

CSR Code

Nachhaltigkeitsbericht
Nowy Styl Group

2016-2017

CSR Code

Nachhaltigkeitsbericht
Nowy Styl Group

2016-2017

Inhaltsübersicht

Schreiben der Geschäftsführung 3

Abrechnung der Verpflichtungen 4

Wer sind wir und wonach streben wir? 7

- Unsere Marktposition 8
- Geschäftsstrategie und Entwicklung 8
- Finanzergebnisse 9
- Struktur der Unternehmensgruppe 10
- Unsere Aktivitäten 12
- Investitionen 13

Wir handeln Verantwortungsbewusst 15

- Ethik in unserer Organisationkultur 17
- Unternehmerische Verantwortung 19
- Ausgezeichnet für CSR 20
- Dialog mit Stakeholdern 21

Wir schaffen Büros, die Menschen und Organisationen dienen 25

- Umfassendes Produktportfolio 27
- We KNOW HOW to #MakeYourSpace 27
- Ein optimal gestaltetes Büro – unsere Inspirationen 28
 - Einfluss der globalen Trends auf das Arbeitsumfeld 29
- Gesundheit, Qualität und Sicherheit der Produkte 32
 - Zertifikate und Zulassungen 32
- Ergonomie 34
- Akustik 36
- Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen 37
- Neue Lösungen- Welche Richtung schlagen wir ein? 37
- Dienstleistungen und Service zum Produkt 38
- Design 39

Zusammen bilden wir ein Team 41

- Beschäftigung 44
- Löhne und Gehälter 50
- Ein guter Ort für die persönliche Entwicklung 51
- Sicherheitskultur 54
- Mitarbeiter-Benefits 57
- Sportlerverein 58
- Employer Branding 59

Wir schonen die Umwelt 63

- Umwelteinflüsse von Produktionsprozessen 66
- Rohstoffe und Materialien 67
- Wasser 69
- Abwasser 70
- Energie 71
- Emissionen 73
- Abfälle 75

Wir bauen eine nachhaltige Lieferkette auf 77

- Lieferant des Jahres 80
- Einkaufspolitik 80
- Gemeinsames Wachstum 81

Wir geben einen Impuls für die Lokale Entwicklung 83

Über den Bericht 93

Sehr geehrte Damen und Herren,

Liebe Mitarbeiter und Freunde, Sehr geehrte Kunden und Partner



Im Mai 2017 sind 25 Jahre seit der Gründung des Unternehmens Nowy Styl Ss. z o.o. im Karpatenvorland vergangen. In nur einem Vierteljahrhundert haben wir uns von einem kleinen Stuhlmontagebetrieb zum europäischen Marktführer in der Möbelbranche etabliert. Wir sind heute eine internationale Organisation, die dank ausländischer Akquisitionsmaßnahmen das polnische Erbe um die Kompetenzen, Erfahrung und Geschichte der Mitarbeiter und Partner von Rohde & Grahl, Sitag und Grammer Office bereichert hat.

Dieses Jubiläum war für uns ein Impuls, darüber nachzudenken, was die Organisationskultur unseres Unternehmens ausmacht. Wir haben die Werte definiert, die ihr zu Grunde liegen – Ehrlichkeit, Toleranz, Ehrgeiz und Demut – und die für seine Gründer und Mitarbeiter charakteristischen Verhaltensweisen und Einstellungen aufgezeigt. Als Pfeiler unserer Tätigkeit haben wir auch Konzernunterlagen, die ethische Standards festlegen – den Ethik-Kodex und den Verhaltenskodex für Lieferanten – sowie das strategische Management unserer gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Einflüsse, das in den Nachhaltigkeitsberichten kommuniziert wird, erkannt. Wir nehmen sie sehr ernst und deshalb überwachen wir als Geschäftsführung persönlich die in diesem Bereich festgelegten Ziele und die Erfüllung der Versprechen.

Aber CSR ist für uns auch die Antwort auf die Bedürfnisse unserer Vertragspartner, vor allem die des Designmarktes. Internationale Kunden, insbesondere aus Westeuropa, in denen wir das größte Entwicklungspotenzial unseres Unternehmens sehen, erhöhen ständig ihre Anforderungen, die gleichermaßen qualitative, sicherheits- und umweltbezogene Aspekte der Produkte umfassen, so dass wir immer besser die Zertifizierung und Standardisierung unserer Lösungen verwalten. Als eine transparente und verantwortungsbewusste Organisation werden wir zu einem zuverlässigen Partner und helfen, die nachhaltigen Entwicklungsziele unserer Kunden umzusetzen.

Wir glauben, dass bequeme, umweltfreundliche und die Gesundheit als auch das seelische Gleichgewicht fördernde Arbeitsplätze für viele Unternehmer ein wichtiges Instrument sind, um Talente zu gewinnen und Beziehungen zu den Mitarbeitern aufzubauen. Unsere Stärke sind die Kenntnisse, wie man es nicht nur im Hinblick auf das "Hier und Heute", sondern auch zukunftsorientiert macht. 2017 hat unsere Abteilung für Untersuchungen und Consulting des Arbeitsraums ökonomisch-wirtschaftliche Prozesse analysiert und ein Buch über globale Trends – gesellschaftliche Erscheinungen, die die heutigen und zukünftigen Bedürfnisse der Unternehmer und die Erwartungen der Mitarbeiter gegenüber der Geschäftswelt widerspiegeln – erstellt. Die wichtigsten davon sind: User Experience, Wellness, Sharing Economy, innovative Economy, agile Culture, green Economy und Storytelling. Anhand der vorgenannten Trends haben wir Bürotrends definiert, die sich strikt auf den Büroraum beziehen. Auf ihrer Grundlage entwickeln wir Produkt- und Dienstleistungslösungen.

Wir stellen unsere Ziele und Richtungen der nachhaltigen Entwicklung in einen breiteren Kontext der ökologischen und zivilisatorischen Herausforderungen. In diesem Bericht zeigen wir deutlich, wie sich unsere Strategie und die durch UN-Nachhaltigkeitsziele für 2030 festgelegten Aufgaben einander überschneiden. Davon sind für unsere Branche eine verantwortungsvolle Bewirtschaftung der Ressourcen und die Umsetzung eines Kreislaufwirtschaftsmodells von Bedeutung. 2017 haben wir mit der Durchführung eines mehrjährigen Vertrags für die niederländischen Ministerien für Verteidigung und Infrastruktur auf Basis des „6 Loops of Circularity“-Konzeptes begonnen, der nicht nur die Lieferung von neuer Ausstattung, sondern auch Dienstleistungen der Reparatur, Instandsetzung, Umverteilung und Recycling von Büroausstattung umfasst. Eine derart konsequente Umsetzung der Grundsätze der Kreislaufwirtschaft war für uns ein Pilotprojekt, aber die dabei ausgearbeiteten Lösungen können wir nun auch anderen Kunden anbieten. Die Entwicklung von Prozessen, die für die Effektivität des nachhaltigen Managements der Arbeitsplatzausstattung sorgen, ist die Hauptherausforderung sowohl für die Branche als auch für uns und wir wollen uns in den kommenden Jahren dieser Herausforderung stellen.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme und inspirierende Lektüre!

Geschäftsführung der Unternehmensgruppe Nowy Styl

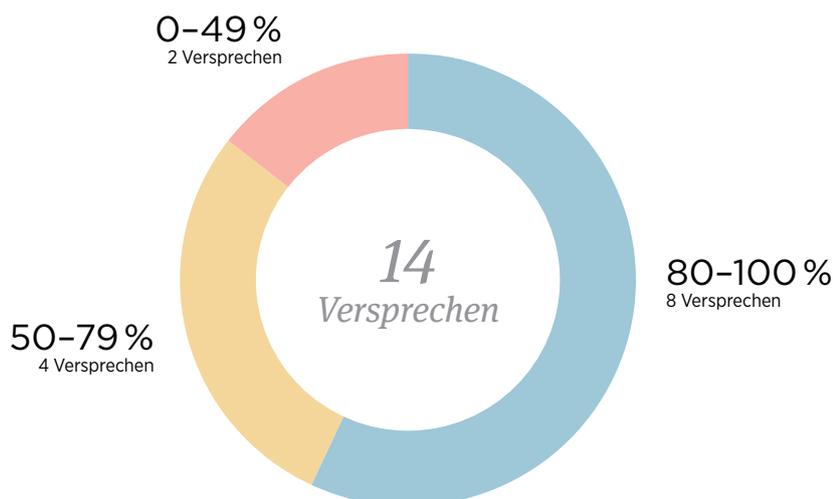
Adam Krzanowski
Jerzy Krzanowski
Rafał Chwast

Dariusz Frydrych
Roman Przybylski

Abrechnung der Verpflichtungen

Von den vierzehn Verpflichtungen konnten wir mehr als die Hälfte vollständig bzw. fast vollständig (80-100%) realisieren. Die Umsetzung der anderen fünf Versprechen läuft noch.

DER GRAD ZU DEM WIR UNSERE VERSPRECHUNGEN ERREICHT HABEN



Umsetzung zu 80-100%

Ethik / Corporate Governance	Wir werden einen <i>Ethik-Kodex der Unternehmensgruppe Nowy Styl</i> bekannt geben und umsetzen, der die Standards unserer Geschäftstätigkeit und Kommunikation stärkt.	↪ s. 17
Ethik / Corporate Governance	Wir werden einen <i>Kodex für Lieferanten</i> bei allen Gesellschaften der Unternehmensgruppe einführen – wir werden ein Formular zur ethischen Bewertung für neue Lieferanten erstellen, wir werden die Einhaltung des Kodexes bei regelmäßig wiederkehrenden Besprechungen und Audits überwachen.	↪ s. 80
HR	Für die in Polen Beschäftigten werden wir ein Onboarding-Programm einführen.	↪ s. 51
HR	Auf dem polnischen Markt werden wir Sportkarten für Mitarbeiter einführen, die zu 50% durch die Firma mitfinanziert werden.	↪ s. 57
HR	In Polen werden wir das Projekt zur Entwicklung der Führungskräfte und Schulungen für Manager fortführen, die auf die Gestaltung der Führungsrolle in der Organisation ausgerichtet sind.	↪ s. 53
Arbeitsschutz	Um das Engagement der Mitarbeiter für die Sicherheit unserer Fabriken zu stärken, werden wir ein Programm zur Anzeige von Beinaheunfällen einführen.	↪ s. 56
Kunden und Produkt	Wir werden Kompetenzen im Bereich innovativer Lösungen zur Akustik und der geringen VOC-Emission popularisieren und entwickeln.	↪ s. 36, s. 73
Gesellschaftliches Engagement	Wir werden eine Politik für gesellschaftliches Engagement und Schenkungen entwickeln.	↪ s. 85
Gesellschaftliches Engagement	Wir werden das Projekt des Jahres der Musik fortführen.	↪ s. 87



Umsetzung zu 50-79%

Kunden und Produkt	Wir werden eine Wissensbasis über die Anforderungen an Europa und global funktionierende Produkte und Komponenten entwickeln.	☞ s. 34
Kunden und Produkt	Wir werden Beschreibungen mit Umweltdaten für unsere nächsten Produkte erstellen.	Beschreibungen werden von uns für Produktserien für konkrete Aufträge erstellt und Kunden zur Verfügung gestellt. Spezifikationen speichern wir in einer internen Datenbank.
Umwelt	Wir werden eine Spezifikation für Lieferanten über die Umwelthanforderungen erstellen.	Wir haben Beschaffungsspezifikationen erstellt. Für ausgewählte Produkte haben wir mit der Erstellung von BOM (Bill of Material), d.h. mehrstufigen Produktstrukturen, wo alle Komponenten und Rohstoffe geeignete Umweltnachweise haben, begonnen.
Kunden und Produkt	Für neue Produkte für den Designmarkt werden wir Unterlagen bereitstellen, die ihre Qualität, Sicherheit hinsichtlich Festigkeit, Gebrauchssicherheit und bestätigter geringer VOC-Emission sowie Gefahrstofffreiheit nachweisen.	Wir haben mit Zertifizierungen im neuen System Blue Angel (Stühle XIO, XENIUM, XPENDO, SCUDO sowie Möbel XIO und K40) begonnen und die Liste der Produkte erweitert, die das Zertifikat Schadstoffgeprüft (5 Linien der Marke Grammer Office, 1 Linie der Marke Rohde & Grahl) und Ergonomie Geprüft haben.



Umsetzung zu 0-49%

Ethik / Corporate Governance	Schulungen in Ethik	Wir haben ethische Fragen in die Schulungen für kaufmännische Abteilung integriert. Bis Ende 2017 ist ein Schulungsmaterial entstanden, das wir Anfang 2018 zum ersten Mal in einem Schulungszyklus benutzen werden. ☞ s. 18
Ethik / Corporate Governance	Um die CSR-Maßnahmen besser zu steuern, werden wir eine CSR-Strategie für die Organisation erstellen, die mit der Geschäftsstrategie des Unternehmens verknüpft ist.	Bei den Arbeiten an der CSR-Strategie haben wir uns entschieden, ihre Ziele und Maßnahmen in diesen Bericht aufzunehmen, der unter unseren Stakeholdern bereits zu einem wiedererkennbaren Dokument wurde.





Wer sind wir und wonach streben wir?

1

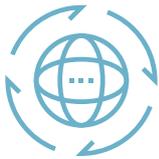
Unsere Marktposition

GRI
102-1

Die Unternehmensgruppe Nowy Styl ist seit mehreren Jahren europäischer Marktführer für umfassende Möbellösungen für Büroräume und öffentliche Bereiche. Wir gehören zu den sich am schnellsten entwickelnden Möbelunternehmen in

Europa und unser Geschäftsziel ist es, den Status eines bevorzugten Lieferanten von Bürolösungen für große und mittelgroße Unternehmen in Europa zu erreichen.

UNSERE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT BAUEN WIR AUF DURCH:



Globale Reichweite der Geschäftstätigkeit

Unsere Kunden können sich auf eine umfassende Betreuung auf gleich hohem Niveau freuen, und zwar unabhängig davon, wo sie ihr Büro einrichten wollen; aufgrund eines Skaleneffektes und integrierter interner Abläufe sind unsere Lösungen effektiv



Kenntnisse und Erfahrung

Wir teilen sie gerne mit unseren Kunden, wenn sie Unterstützung brauchen, und haben offenes Ohr für ihre Bedürfnisse



Lokale Einstellung zu den Kunden

Wir haben lokale Mitarbeiter, die nah am Kunden sind und die Besonderheiten des jeweiligen Marktes verstehen; ein Treffen im Ausstellungsraum, Transport, Projektmanagement, Kundendienst und Garantireparaturen – wir sind in greifbarer Nähe



Umfassendes Portfolio

Zusammen mit dem Kunden legen wir einen optimalen Büroentwurf fest und schlagen Lösungen vor, die für seine Bedürfnisse und Möglichkeiten maßgeschneidert sind und ihm ermöglichen, es umzusetzen



Produktive Unabhängigkeit

Große Auftragsvolumen, auch im Interventionsverfahren, sowie kundenspezifische Produkte – aufgrund eigener Produktion können wir uns großen Herausforderungen stellen

Geschäftsstrategie und Entwicklung

GRI
102-10

Unsere Geschäftsstrategie setzen wir in Aufteilung in zwei Segmente um: Segment für den Vertrieb an Endkunden und Profi-Segment, in dem wir eine umfassende Dienstleistung der Ausstattung von Büro- und öffentlichen Innenräumen anbieten (☺ CSR Code 2014–2015, s. 14).

Nach Jahren einer dynamischen Expansion durch Eingliederung von etablierten Gesellschaften aus Deutschland, der Schweiz und Türkei in die Unternehmensgruppe Nowy Styl (☺ CSR Code 2014–2015, s. 15) waren die Jahre 2016–2017 eine Zeit der Konsolidation, Integration und Optimierung von internen Prozessen (u.a. Investitionen in IT-Systeme, wodurch die Abläufe in der Logistik und

beim Produktmanagement automatisiert wurden), um möglichst effektiv zu funktionieren und Kenntnisse auszutauschen und sie dadurch in der gesamten Organisation auf einen höheren Stand zu bringen.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zeigte sich insbesondere auf den deutschsprachigen Märkten, wo wir unsere Umsätze erheblich gesteigert haben (die Verkäufe in Deutschland, Österreich und der Schweiz stiegen zwischen 2014 und 2017 um 70%). In der gesamten Unternehmensgruppe konnten wir das Wachstum unseres Unternehmens um einige Prozentpunkte erhöhen (2016 – 4% und 2017 – 6%).

Finanzergebnisse

GRI
102-7

GRI
201-1

Unternehmensgruppe Nowy Styl	2016 (Tsd. EUR)	2017 (Tsd. EUR)
Direkt erzeugter wirtschaftlicher Wert:		
a) Umsatzerlöse	259.179,92	273.489,41
Geteilter wirtschaftlicher Wert:		
b) Betriebliche Kosten ohne Gehälter/Löhne und Arbeitnehmerleistungen	158.104,16	174.205,89
c) Gehälter/Löhne und Arbeitnehmerleistungen	70.260,32	73.846,01
d) Zahlungen an Investoren	6.876,05	10.252,92

Die finanziellen Ergebnisse stellen wir anhand von konsolidierten Daten der gesamten Unternehmensgruppe Nowy Styl, d.h. der Gesellschaften der Unternehmensgruppe, an denen wir zu 100% beteiligt sind, sowie der ungarischen Gesellschaft Telmex-Nowy Styl Zrt., die wir zusammen mit unserem ungarischen Partner betreiben (50% der Anteile) ohne Aufteilung in Länder, in denen wir tätig sind, vor. Es ist eine Methode, nach der wir auch Daten bei unserer täglichen Tätigkeit für interne Zwecke analysieren, die insofern nützlich ist, weil wir dadurch für die gesamte Unternehmensgruppe den Wert messen können, den wir für unsere Kunden generieren. Diese konsolidierten Daten stellen wir auch in diesem Bericht vor.

Aufgrund höherer Erlöse konnten wir unseren Beitrag zum Aufbau der lokalen Wirtschaft erhöhen – seit 2013 steigen unsere Zahlungen an den Staat und an die Gemeinden sukzessiv. Im Vergleich zu 2015 hat sich der Wert der Steuern um fast die Hälfte erhöht. Durch unser vergrößertes Geschäftsvolumen können wir einen Teil der Kosten optimieren. Es lässt sich erkennen, dass der Anteil der betrieblichen Aufwendungen gegenüber den Umsatzerlösen in den aufeinander folgenden Jahren zurückgeht, weil einerseits einen wesentlichen Anteil an der Kostenstruktur die Fixkosten

(ca. 1/3 der Gesamtkosten) haben, deren Steigerung nicht im Zusammenhang mit dem Umsatzvolumen steht, und andererseits wir Prozesse zur Zentralisierung der Dienstleistungen wie IT, Beschaffungen oder Marketing einführen, die auf diese Weise effektiver realisiert werden.

Der beste Test für die Wirksamkeit dieser Prozesse sind Verträge, die mit globalen Kunden geschlossen werden, wie etwa die Verträge mit der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland.

Business-Auszeichnungen



Investor ohne Grenzen PTWP



Marktführer von morgen



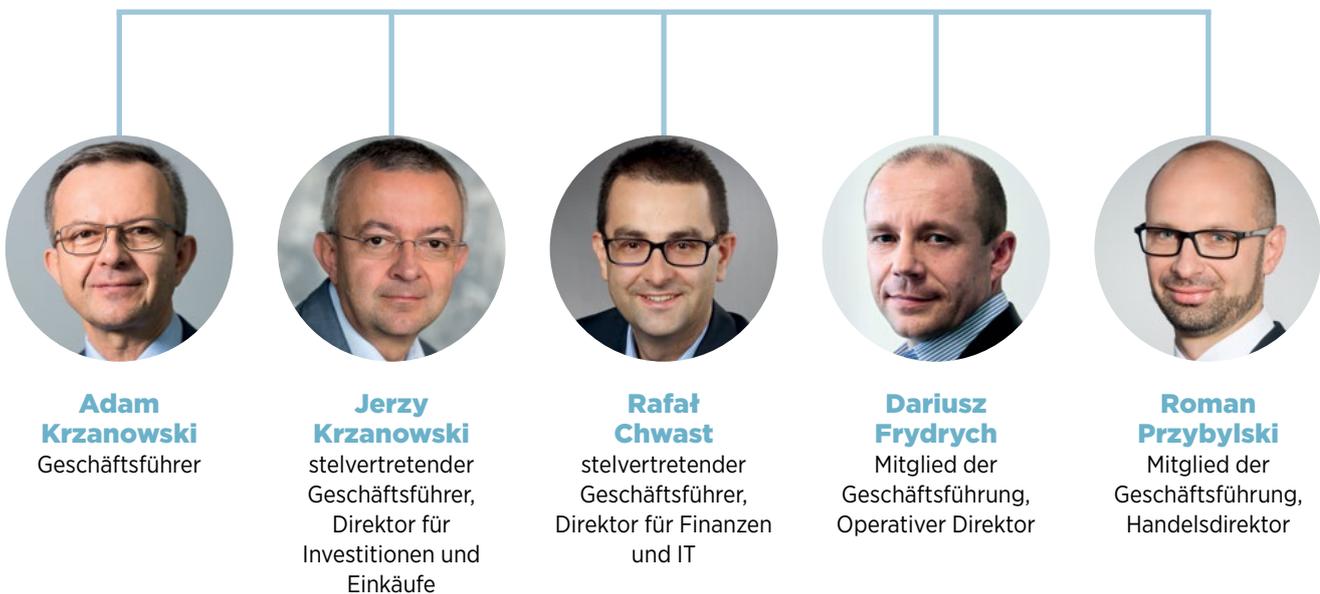
Derjenige, der die polnische Industrie verändert

Struktur der Unternehmensgruppe

GRI 102-18 Die allgemeine Struktur der Unternehmensgruppe Nowy Styl und Ihre Verwaltungsstrukturen haben sich in den Jahren 2016–2017 nicht geändert. Die Unternehmensgruppe Nowy Styl wird von einer aus fünf Personen bestehenden Geschäftsführung – mit den Firmengründern Adam und Jerzy Krzanowski als Geschäftsführer und stellvertretender Geschäftsführer an der Spitze – geleitet. Die Mitglieder der Geschäftsführung sind durch ihre Funktionen für die einzelnen Geschäftsbereiche in der Struktur des Unternehmens Nowy Styl und seiner Tochtergesellschaften

verantwortlich. Sie legen strategische Ziele für die gesamte Organisation fest und beaufsichtigen die Umsetzung der Maßnahmen. Der Geschäftsführung der Unternehmensgruppe Nowy Styl unterstehen geschäftsführende Direktoren der Tochtergesellschaften. Zusätzlich funktioniert in der Gruppe seit Anfang 2016 eine aus 3 Personen bestehende operative Geschäftsführung, deren Mitglieder für die Funktion des operativen Bereichs in Polen und in anderen Märkten verantwortlich sind.

Geschäftsführung der Nowy Styl Group



Operative Geschäftsführung der Nowy Styl Group



GRI 102-4 GRI 102-7

Unternehmensgruppe Nowy Styl



GRI 102-5 GRI 102-45

Die Unternehmensgruppe Nowy Styl ist ein Privatunternehmen. Gemäß dem Grundsatz der Wesentlichkeit und des Einflusses stellen wir in diesem Bericht Angaben zu Gesellschaften vor, die produktiv tätig sind: Nowy Styl Sp. z o.o. und Tochtergesellschaften: Nowy Styl GmbH und Rohde

& Grahl GmbH aus Deutschland und Gesellschaft SITAG AG, die in der Schweiz und Österreich tätig ist. Außerdem beschreiben wir in begrenztem Umfang die Tätigkeit der Gesellschaften Rohde & Grahl BV (Niederlande), Nowy Styl FR SAS (Frankreich), Nowy Styl UK Ltd. (Großbritannien) und Nowy Styl SK s.r.o. (Slowakei).



Jaslo - Produktionsstätte der Gruppe Nowy Styl

Reichweite der Tätigkeit

GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6 GRI 102-7

2016 arbeiteten in unserer Organisation 3654 und 2017 – 3771 Personen. Wir liefern unsere Dienstleistungen und Produkte weltweit. Wir haben eigene Vertretungen in 16 Ländern.

Legende:

- Filialen
- Fabriken
- Showrooms

Unsere Hauptsitze:

- Krosno – Hauptsitz und Büro der Geschäftsführung
- Jasło – Hauptproduktionsstandort der Unternehmensgruppe Nowy Styl
- Kraków – Büro der Geschäftsführung

Unsere Vertretungen:

- Österreich
- Belgien
- Tschechien
- Frankreich
- Deutschland
- Niederlande
- Polen
- Slowakei
- Schweiz
- Großbritannien
- Ungarn
- Kasachstan
- Russland
- Ukraine
- Türkei
- Vereinigte Arabische Emirate



Investitionen

Die Wettbewerbsfähigkeit unserer Lösungen basiert u.a. auf fortgeschrittenen Fertigungstechnologien und hoher Maßnahmeneffizienz der Organisation. Wir investieren ständig in die Produktions- und die IT-Infrastruktur, die das Management von internen Prozessen unterstützt. Durch den Kauf von Maschinen neuer Generation erhöhen wir die Effizienz der Nutzung natürlicher Ressourcen, vor allem von Energie und Wasser (☺ ps. 69 and 71). Durch die Automatisierung der Prozesse und die Einführung von modernen Werkzeugen (☺ *CSR Code 2014–2015*, s. 22) steigern wir die Unternehmenseffizienz und machen die Arbeit in unseren Fabriken sicherer. Parallel zur Entwicklung der Infrastruktur sorgen wir für die Entwicklung der Qualifikationen unserer Mitarbeiter und schaffen Arbeitsplätze für immer mehr Ingenieure und Spezialisten.

Ausgewählte Investitionen

Forschungs- und Entwicklungszentrum – um die technologische Entwicklung des Unternehmens zu beschleunigen und die Einführung neuer Möbellösungen auf den Markt zu optimieren, haben wir uns entschieden, ein eigenes Forschungs- und Entwicklungszentrum in Jasło zu errichten. Diese hauptsächlich in den Jahren 2016–2017 durchgeführte Investition umfasste Errichtung einer neuen Infrastruktur und Beschaffung der Prüfausrüstung, Gewinnung eines dedizierten Teams von Forschern (zukünftig 200 Personen) und Erstellung einer mehrjährigen Forschungsagenda u.a. für die Bereiche Ergonomie, Akustik, Werkstoffkunde und natürliche Umwelt. Die im Zentrum eingestellten Konstrukteure, Technologen und Akustiker entwickeln neue Prototypen und verbessern und optimieren die Verfahrenstechniken für die Möbelproduktion. Das Budget des Vorhabens beläuft sich auf mehr als 13 Mio. PLN und wird bis Herbst 2018 umgesetzt. Das Projekt wird vom Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung finanziell gefördert.

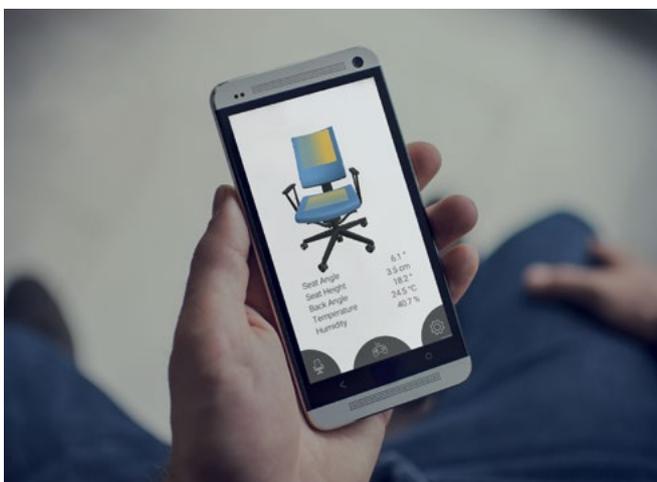
NavigoSmart – es ist der Prototyp eines intelligenten Stuhls, den wir Anfang 2017 auf der CES-Messe in Las Vegas vorgestellt haben. Wir haben den Drehstuhl mit einem Mikrocomputer und der ULE-Technologie ausgestattet, wodurch er mit PC oder Smartphone kommunizieren konnte. Mit den im Stuhl eingebauten

Sensoren konnten die Stuhleinstellungen und das Benutzerverhalten überwacht und die physischen Verhältnisse am Arbeitsplatz gemessen werden. Das Ziel der Lösung war es, die Benutzer dabei zu unterstützen, eine ergonomische Körperhaltung beizubehalten und optimale physische Arbeitsbedingungen sicherzustellen. NavigoSmart ist eine der Lösungen aus dem Bereich des Internets der Dinge, die von der Abteilung für Innovation und Entwicklung der Unternehmensgruppe Nowy Styl entwickelt wurden. Es war ein Testfeld für den Einsatz der IoT-Technologie und bei der Suche nach Büroräumen für diese Technologie. Die Vermarktung von selbstentwickelten Lösungen in diesem Bereich ist für uns eine der Prioritäten für die kommenden Jahre.

3D-Druck – in den letzten Jahren haben wir weitere 3D-Drucker angeschafft, mit denen wir ihren Einsatzbereich bei der täglichen Tätigkeit der Konstruktionsabteilung erweitern konnten. Ihre Hauptanwendung bleibt nach wie vor der Prototyping-Prozess: dank diesen Druckern sind wir in der Lage, sehr schnell einen Prototyp zu erstellen und sein Design, Ergonomie, Kinematik der Teile sowie die Montagefähigkeit der Baugruppen zu prüfen. Dadurch reduzieren wir erheblich die Anzahl der Änderungen und beschleunigen den gesamten Einführungsprozess.

In der 3D-Drucktechnologie erstellen wir auch Werkzeuge – sowohl für die Herstellung von Prototypen als auch von Zielprodukten. In Ausnahmefällen stellen wir mit 3D-Druckern Teile unserer Stühle und Möbel her, die aufgrund einer hohen Qualität der Ausrüstung die Eigenschaften der traditionell hergestellten Komponenten beibehalten.

UC-System – integrierte Kommunikation – alltags arbeiten wir an ca. 30 Standorten; allein in Deutschland haben wir drei Büros. Eins in Ebermannsdorf, eins in Düsseldorf und eins in Steyerberg. Um die interne Kommunikation zu verbessern und die Anzahl der Dienstreisen im In- und Ausland zu beschränken, haben wir im April 2017 ein Videokonferenzsystem eingeführt. Mit dieser einfach zu bedienenden und auf stationären PCs, Laptops oder Telefonparaten abrufbaren Anwendung konnten viele Telefongespräche und Besprechungen in den virtuellen Raum verlagert werden. Bis Ende 2017 hielten wir insgesamt **1335 Online-Besprechungen ab, die 1453 Stunden dauerten.**



NavigoSmart



3D-Drucker



Wir handeln
VERANTWORTUNGSBEWUSST

2



Strategische Ziele



Organisationskultur

Förderung der Organisationskultur der Unternehmensgruppe Nowy Styl und der ihr zugrunde liegenden Werte: Ehrgeiz, Ehrlichkeit, Demut und Toleranz unter Mitarbeitern und Partnern.



Ethische Standards

Sorge um ethische Standards.



Verpflichtungen für 2018–2019

- | Wir werden Events organisieren und Materialien erstellen, um die Vielfaltskultur für Mitarbeiter und lokale Gemeinschaft zu fördern.
- | Wir werden das Programm ethischer Schulungen für Mitarbeiter erweitern.

Ethik in unserer Organisationskultur

GRI 205-2 GRI 102-16 GRI 102-17 2017 war für die Unternehmensgruppe Nowy Styl ein Jubiläumsjahr des Gründungsunternehmens in Polen. Die Vorbereitung der Feierlichkeiten zum 25. Jahrestag der Aufnahme der Geschäftstätigkeit war ein Anlass dazu, die Erfolge zusammenzufassen, aber auch darüber nachzudenken, was sich verändert hat sowie über die Identität der Organisation. Das Feiern des Geburtstags im Kreis der Mitarbeiter,

das im Juni und Oktober stattfand, war von der Förderung der Organisationskultur der Unternehmensgruppe Nowy Styl geprägt. Die Geschäftsführung erzählte von Werten, die sich die Gründer des Unternehmens zugrunde gelegt haben: **Ehrlichkeit, Toleranz, Ehrgeiz und Demut**, sowie von der Verhaltensweise, die zum internationalen Erfolg der Organisation beigetragen hat und die die Identität der Unternehmensgruppe definiert.



Wie haben wir den neuen **Kodex** eingeführt?

- | Projektteam: Geschäftsführung, Abteilung für Untersuchungen und Consulting des Arbeitsraums, HR-Abteilung, Marketingabteilung;
- | Konsultationen mit den Mitgliedern der Koalition der Ethikbeauftragten (2016);
- | Konsultationen mit Mitarbeitern: 4 Treffen, 40 Personen von allen Bereichen und Abteilungen des Unternehmens;
- | Aufgaben: Identifikation von ethischen Gefahren im Unternehmen, Erhebung von Anregungen für Änderungen im Kodex, Bestellung von Ethik-Fürsprechern im Unternehmen.

GRI 103-3 Wir haben auch beschlossen, unsere Organisationskultur in **den Ethik-Kodex** aufzunehmen, an dem wir seit 2014 arbeiteten und der 2017 in Polen den bisherigen *Verhaltenskodex der Unternehmensgruppe Nowy Styl* und die Charta der Arbeitnehmergrundsätze ersetzt hat.

Der Kodex ist Träger der Organisationskultur der Unternehmensgruppe Nowy Styl und definiert ethische Standards in folgenden Bereichen: Beziehungen innerhalb des Unternehmens, Vermögen des Unternehmens, Schutz personenbezogener Daten, Beziehungen zu den Kunden, Beziehungen zu den Lieferanten, materielle Vorteile, Interessenkonflikte, Wettbewerb, Arbeitsschutz, natürliche Umwelt, lokale Gemeinschaft.

Das Dokument hob die Rolle der Vorgesetzten bei der Gestaltung von ethischen Verhaltensweisen und der Verbreitung der Organisationskultur hervor. Er legte präzise den zulässigen Wert der Geschenke, die im Rahmen der Dienstpflichten angenommen und überreicht werden dürfen, sowie einen Mechanismus zur Anzeige von potenziellen Interessenkonflikten fest. Mit ihm wurde auch eine neue Funktion der Ethikbeauftragten, nämlich zwei Personen

im Karpatenvorland und in Krakau, die für die Einhaltung des „**Ethikodexes**“ sorgen und die die bei ihnen angezeigten Verstöße gegen seine Regeln aufklären sollen, eingeführt.

Die Ethikbeauftragten in Polen haben ihre entsprechenden Partner in ausländischen Gesellschaften. In der Schweiz wird diese Funktion von Arbeitnehmervertretern, einer Frau und einem Mann wahrgenommen, bei denen alle Unregelmäßigkeiten angezeigt oder ethische Fragen angemeldet werden können. In Deutschland stehen den Mitarbeitern in unseren Fabriken in Voigtei drei *Vertrauensmänner* aus den Bereichen Verwaltung, Produktion und Logistik zur Verfügung, die direkt an die Geschäftsführung berichten. Zusätzlich können Mitarbeiter an beiden Standorten ihre Beschwerden, Erwartungen, aber auch Ideen über speziell gekennzeichnete Kästen anmelden.

Mit dem *Kodex* machen sich alle neuen Mitarbeiter in Polen vertraut, seine Bestimmungen sind Bestandteil von Einarbeitungsschulungen, er steht auch ständig auf den Websites der Unternehmensgruppe Nowy Styl, im Intranet des Unternehmens sowie in Papierform in Büros bei den Fabriken des Unternehmens öffentlich zur Verfügung.



”

Als die wichtigsten Grundsätze für die Tätigkeit der Ethikbeauftragten haben wir Anonymität und Aufgeschlossenheit angenommen, weil wir wissen, dass Mitarbeiter ein Gefühl der Sicherheit brauchen, um uns ethische Sachen, die oft sehr schwierig und heikel sind, anzuvertrauen. Und es hat funktioniert – nach dem ersten Zeitraum unserer Tätigkeit hatten wir schon die Gelegenheit, einige Anmeldungen zu lösen. Ich bin davon überzeugt, dass die laufende Offenlegung und Lösung derartiger Probleme der Organisation große Vorteile bringt: dadurch wird ihr geholfen, sich nach den angenommenen Werten zu entwickeln und Reputationsrisiken zu reduzieren.



Marcin Płoszaj
Ethikbeauftragter

Die Bestimmungen des *Ethik-Kodexes* stimmen mit dem *Verhaltenskodex für Lieferanten* überein, den wir 2015 eingeführt haben (☺ s. 80). Beide Dokumente sind für uns die Grundlage für die Verwaltung von ethischen Standards in der Organisation und der Wertschöpfungskette, insbesondere auf dem Gebiet des Schutzes der Menschenrechte und der ehrlichen Wirtschaftstätigkeit, sowie ein Instrument zur Korruptionsbekämpfung. Diese Standards basieren auf den Bestimmungen der Internationalen Charta der Menschenrechte und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation.

Ausgewählte ethische Themen sind auch Gegenstand von thematischen Schulungen, die auf konkrete Mitarbeiter abgestimmt sind,

z.B. 2016 haben wir einen Workshop zum Thema „Wettbewerbs- und Verbraucherschutz in Polen – wesentliche Grundsätze“ für 2 Gruppen durchgeführt, und zwar für unsere Verkäufer und für Architekten, die mit uns zusammenarbeiten.

GRI
205-3

GRI
419-1

Durch eine konsequente Umsetzung der Unternehmenspolitik im ethischen Bereich haben wir ähnlich wie in den Vorjahren keine Verstöße gegen Grundsätze des freien Wettbewerbs und des fairen Marktwettbewerbs oder korruptes Verhalten verzeichnet. Es wurden uns auch keine Strafen im Zusammenhang mit Rechtswidrigkeiten oder Regelungen im sozialen und wirtschaftlichen Bereich auferlegt.

”

Mit der Einführung des Ethik-Kodexes machen wir einen weiteren konsequenten Schritt zur Stärkung unserer globalen und lokalen Verantwortung sowie der Verantwortung und des Respektes in unseren gegenseitigen Beziehungen. Der Kodex ist eine Zusammenfassung von allem, was wir bisher gelernt haben, aber auch eine Art von Blick in die Zukunft und das Setzen von Zielen – wer wir in der Zukunft sein wollen. Als einer der Bestandteile unserer Organisationskultur hilft er zusammen mit den ihn beschreibenden Werten und Merkmalen, die herausgearbeiteten Methoden des Vorgehens und der verantwortungsbewussten Entwicklung zu pflegen.

Aus dem Vorwort zum Ethik-Kodex der Unternehmensgruppe Nowy Styl

Unternehmerische Verantwortung



Unternehmerische Verantwortung ist Teil unserer Organisationskultur. Wir sind für das Management des Einflusses verantwortlich, den wir auf die Umwelt nehmen und wir wollen ein aktiver Akteur auf dem Weg zur Gestaltung einer für zukünftige Generationen freundlichen Welt sein.

SCHWERPUNKTBEREICHE DER EINFLUSSNAHME DER UNTERNEHMENSGRUPPE NOWY STYL UND WERTSCHÖPFUNG

Nowy Styl Group



Einfluss auf die Wirtschaft

- | Dominanter Arbeitgeber in der Region – Schaffung von Arbeitsplätzen;
- | Zusammenarbeit mit lokalen Lieferanten – unsere Partner wachsen und entwickeln sich mit uns;
- | Löhne- und Gehälter sowie Benefits für Arbeitnehmer;
- | Steuern, die zur Entwicklung der nationalen und regionalen Wirtschaften beitragen;
- | Sponsoring – Entwicklung von Kultur, Sport, Designbranche und modernen geschäftlichen Dienstleistungen;
- | Mitgliedschaft in Unternehmer- und Sektorenorganisationen –
- | Mitgestaltung und Förderung guter Geschäftspraktiken.



Sozialer Einfluss

- | Gesundheit und Sicherheit – Aufklärung über gesunde Arbeitsplätze; Maßnahmen zum Arbeitsschutz und Aufbau einer Sicherheitskultur an eigenen Arbeitsplätzen;
- | Wellbeing – bessere Lebensqualität und Wohlbefinden durch gesunde und effektive Arbeitsplätze;
- | Talententwicklung – Schulungen und Entwicklungsprogramme für Arbeitnehmer, Zusammenarbeit mit Hochschulen, Praktikumsprogramme und Diplomarbeiten; Stipendien für talentierte Jugendliche;
- | Soziales Engagement – Unterstützung für die Entwicklung von Kultur, Sport, Gesundheitsschutz und für von sozialer Ausgrenzung bedrohte Gruppen.



Einfluss auf die Umwelt

- | Emission von CO₂ und Treibhausgasen – weiße Zertifikate;
- | Schadstoffemission;
- | Erzeugung und Recycling von Abfällen;
- | Energie-, Wasserverbrauch;
- | Materialverbrauch (Holz, Leder, Wolle, Stahl, Kunststoffe).

GRI
102-12

Das wichtigste Werkzeug zum Management der unternehmerischen Verantwortung sind Nachhaltigkeitsberichte der Unternehmensgruppe Nowy Styl unter dem Titel „CSR Code“, die alle zwei Jahre herausgegeben werden. Neben Angaben beschreiben wir in diesem Bericht unsere strategischen Ziele und Verpflichtungen für die nächsten Jahre, die wir gewissenhaft abrechnen.

Unsere nachhaltige Entwicklung orientiert sich an der Global Compact-Initiative der UN, deren Unterzeichner wir sind, sowie an den von den Vereinten Nationen verabschiedeten „Richtlinien für

Wirtschaft und Menschenrechte“ und unsere strategischen Ziele stimmen mit den ausgewählten Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung für 2030 überein:

- | Gesundheit und Wohlergehen der Menschen;
- | Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit;
- | Innovationen und Infrastruktur;
- | Verantwortungsvolles Verbrauchsverhalten und Produktion.

Darauf beziehen wir unsere Aktivitäten, was wir auf den nächsten Seiten dieses Berichts aufzeigen.

Ausgezeichnet für CSR

Wir teilen unsere Strategie und Maßnahmen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung und CSR mit der Umgebung. Wir nehmen an externen Rankings der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung und Überprüfungen guter Praktiken teil, weil dies für uns eine Gelegenheit ist, unsere Maßnahmen durch externe Experten überprüfen zu lassen und sie auf die Marktsituation zu beziehen.

- | **EcoVadis** – wir möchten unseren Kunden die Bewertung unserer Tätigkeit erleichtern und deshalb unterzeichnen wir uns freiwillig einer Evaluierung durch unabhängige EcoVadis-Experten. Ihre Prüfung basiert auf den Standards der GRI, UN Global Compact und ISO 26000 und enthält ca. 150 Kriterien. Aufgrund der Evaluierung im Jahre 2016 erhielt die Unternehmensgruppe Nowy Styl das Silberne Zertifikat, während die auch individuell bewertete Gesellschaft Rohde & Grahl, die auf dem deutschen Markt tätig ist – das Goldene Zertifikat. Die EcoVadis-Plattform wird in 140 Ländern genutzt.
- | **CSR-Blätter** – das Wochenblatt „POLITYKA“ bewertet Unternehmen in 6 Bereichen, die in der internationalen Norm für soziale Verantwortung ISO 26000 definiert sind. 2017 wurde unser Unternehmen in den engen Kreis von 13 polnischen Unternehmen aufgenommen, die mit dem Silbernen Blatt ausgezeichnet wurden.
- | **Rangliste verantwortungsbewusster Unternehmen** – erstellt von Prof. Bolesław Roka vom Zentrum für Geschäftsethik an der Leon-Koźmiński-Akademie, der Firma Deloitte und der

Tageszeitung „Dziennik Gazeta Prawna“. 2016 rangierten wir auf Platz 29 von beinahe 70 qualifizierten Unternehmen und 2017 qualifizierten wir uns – in schon geändertem Format – in die Gruppe von Kristall-Unternehmen, die hinsichtlich der CSR etabliert und aktiv sind; in ihrem Rahmen errangen wir den 4. Platz (von 39 Unternehmen).

- | **Rangliste guter Praktiken** – in eine Publikation des Forums für verantwortungsbewusstes Geschäft – jedes Jahr melden wir dort einige unsere Projekte an, mit denen wir andere Unternehmen mit einem ähnlichen Geschäftsprofil wie das unsere inspirieren wollen.

In den Jahren 2016–2017 erhielten wir auch folgende Auszeichnungen:

- | **Führendes Unternehmen in der nachhaltigen Entwicklung** – mit diesem Titel für unternehmerische Verantwortung, Sorge für gesellschaftliche Interessen und Umweltschutz wurden wir von der Jury des Wettbewerbs Responsible Business Awards geehrt. Der Organisator des Wettbewerbs ist Executive Club;
- | **Top 10 Arbeitgeber in Polen 2017** – unser Unternehmen gehörte zu den Preisträgern des Wettbewerbs, der von der Unternehmensgruppe PTWP organisiert wurde; (s. 59)
- | **Wettbewerb für Firmenmagazine** – bei einem gesamtpolnischen Wettbewerb errang unser Mitarbeitermagazin „Spinacz“ den 3. Platz in der Kategorie gedrucktes Internes Bulletin.



Sieger der Nachhaltigkeitsentwicklung



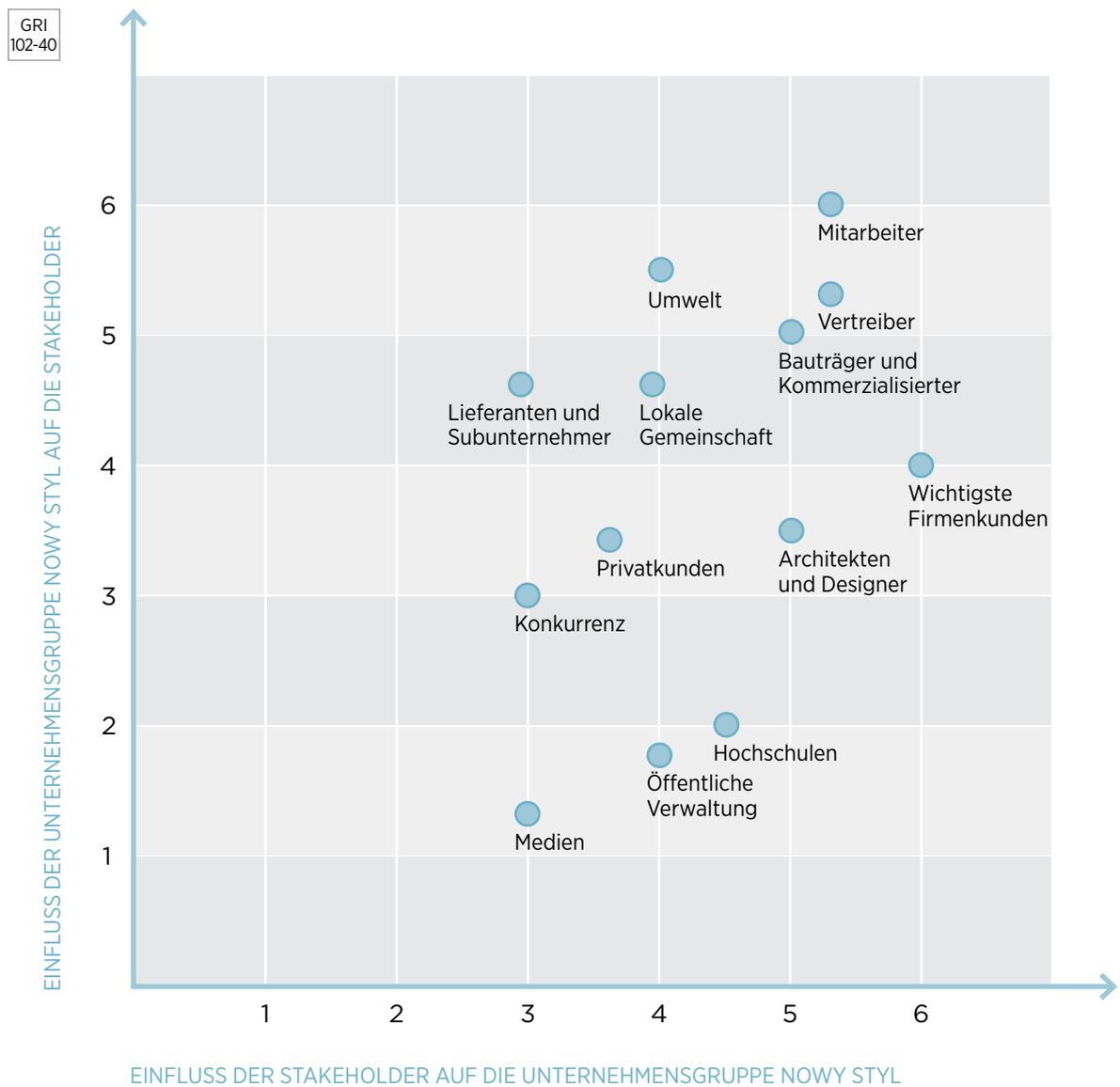
Top 10 Arbeitgeber in Polen 2017

Dialog mit Stakeholdern

GRI 103-2 GRI 102-40 GRI 102-42 Einer der vier Grundwerte der Unternehmensgruppe Nowy Styl ist Demut. Wir glauben, dass ein offenes Ohr für die Umgebung die Grundlage unseres Erfolgs und unserer Nachhaltigkeit ist. Die Intensität des Dialogs mit den einzelnen Stakeholdergruppen hängt von ihrem Einfluss auf unsere Organisation und von unserem Einfluss auf ihre Funktionsweise ab.

Für die Zwecke dieses Berichts haben wir einen Kartierungsprozess der Stakeholder durchgeführt. Entsprechend der aktuellen Geschäftsstrategie haben wir aus der Kundengruppe Vertriebspartner, Einzelkunden, Firmenkunden, Bauträger und Kommerzialisierer sowie Architekten ausgegliedert.

STAKEHOLDER ÜBERSICHT



GRI
102-43

Die Aktivität auf dem B2B-Markt beruht auf Treffen – individuellen und bei Branchenevents – so dass wir mit den meisten von ihnen einen engen, laufenden Kontakt haben und direkt über ihre Bedürfnisse und Erwartungen an unsere Organisation sprechen können. Ein wichtiger Beobachter unserer Entwicklung sind auch Geschäftspartner, insbesondere aus der Immobilienbranche (Kommerzialisierer, Verwalter, Bauträger und ausführende Unternehmen) sowie Architekten und Designer.

Zusätzlich befragen wir unsere Kunden und Partner regelmäßig und systematisch auf solche Art und Weise nach ihrer Meinung, dass die Antworten glaubwürdig sind:

- | Umfragen, u.a. nach Messen;
- | Befragung und Interviews mit Vertriebspartnern in Polen;
- | Untersuchung des Verkehrs auf den Websites;
- | Jobmessen.

Wie in den vergangenen Jahren war der Prozess der Erstellung dieses Berichts für uns eine Zeit des Dialogs mit der Umgebung. In einer speziellen Umfrage haben wir unsere wichtigsten Stakeholder nach Ihrer Meinung zum vorherigen CSR-Bericht (2014–2015) und ihren Erwartungen an den Umfang und Inhalt des vorliegenden Berichts gefragt. Wir erhielten mehr als 150 ausgefüllte Fragebogen, von denen die meisten Meinungen unserer Mitarbeiter und Kunden waren.

GRI
102-44

Ausgewählte Erkenntnisse der Umfrage:

- | Beinahe 100% der Befragten betrachten die Unternehmensgruppe Nowy Styl als ein verantwortungsbewusstes Unternehmen, wobei die überwiegende Mehrheit (80%) in dieser Hinsicht eine hohe oder die höchste Bewertung vergibt. Im Vergleich zum vorherigen Bericht ist der Anteil der positiven Meinungen sogar um 11% gestiegen. Gleichzeitig sank die Anzahl der Personen, die die Unternehmensgruppe als wenig oder gar nicht verantwortungsbewusst betrachten von 4% auf nur 1%.
- | Auch die Zahl der positiven Bewertungen des vorherigen CSR-Berichts ist gestiegen, und zwar von fast 60% auf 66%, wobei gleichzeitig die Zahl derjenigen, denen der Bericht nicht bekannt ist, zurückgegangen ist (von 20% auf 13%). Außerdem erkennt die große Mehrheit der Befragten die positiven Auswirkungen der Veröffentlichung von CSR-Berichten. Rund 9 von 10 Befragten sind davon überzeugt, dass die vorangegangene Studie das Unternehmen glaubwürdig gemacht und dazu beigetragen hat, dass es als transparenter betrachtet wird.
- | Die Ergebnisse, über das sich die Unternehmensgruppe Nowy Styl freut, gelten der Produkthaftung, Beziehungen zu den Kunden und Arbeitsbedingungen. Weniger gut wurde das Engagement für die lokale Gemeinschaft bewertet: mehr als die Hälfte der Befragten ist der Ansicht, dass sich das Unternehmen nicht ausreichend am Leben der Region beteiligt ist, und fast 30% betrachteten diesen Bereich als seine Schwachstelle. Angesichts der beträchtlichen Unterstützung durch die Gruppe kann dies bedeuten, dass die Kommunikationsmaßnahmen um sozial ausgerichtete Projekte verstärkt werden müssen.
- | Das größte Interesse haben bei den Befragten folgende Themen geweckt:
 - > neue Technologien und umweltfreundliche Lösungen in der Produktion;
 - > Arbeitnehmerentwicklung;
 - > Einfluss des Unternehmens auf die Entwicklung der Umgebung und der Wirtschaft;

- > Sorge um die Gesundheit und Sicherheit der Kunden;
 - > Beschäftigungszahl und Arbeitsbedingungen in der Unternehmensgruppe Nowy Styl.
- | Relativ wenig beachtet von den Befragten blieben Umweltaspekte wie Wasserverbrauch sowie Abwasser- und Abfallmanagement. Das ist ein Signal dafür, dass man die Notwendigkeit und Bedeutung der Umweltschutzmaßnahmen stärker hervorheben muss.

Mehr als die Hälfte der Befragten hat sich mit dem vorherigen CSR-Bericht in elektronischer Form vertraut gemacht, was ein Hinweis darauf sein sollte, wie weitere Veröffentlichungen zu erfolgen haben.

Die Umfrage zeigt, dass die Unternehmensgruppe Nowy Styl in den Jahren 2016–2017 ihre Position als ein verantwortungsbewusstes Unternehmen gefestigt hat. Es gibt allerdings immer noch verbesserungsbedürftige Bereiche. Die Erkenntnisse der Analyse werden bei der Umsetzung von laufenden Maßnahmen und in operativen Plänen für die kommenden Jahre berücksichtigt. Wir haben diesen Erkenntnissen bei der Bewertung der Wesentlichkeit und bei der Auswahl der Aspekte, die wir in diesem Bericht beschreiben, Rechnung getragen.

Bei der Umfrage haben wir die Teilnehmer nach den besten CSR-Praktiken von unserem und anderen Unternehmen gefragt. Die interessantesten Antworten haben wir ausgezeichnet, hier ist eine davon:



Als größter Erfolg sehe ich die Schaffung eines neuen Ethik-Kodexes und der dafür zuständigen Stelle an. Entschlossenheit und Konsequenz bei der sich gestellten Zielsetzung führen dazu, dass wir als Mitarbeiter uns sicher und komfortabel fühlen können. Zusätzlich ist das Unternehmen dadurch vor allem für seine Mitarbeiter transparenter geworden.



Joanna Śmietana
Reklamationsabteilung

International organisations

 Wir beteiligen uns auch – als Unternehmensgruppe oder als auf den Märkten einzelner Länder tätige Gesellschaften – an Initiativen und treten Organisationen bei, die Standards für Produkte und Geschäftspraktiken, insbesondere in unserem Sektor festlegen und aufrechterhalten.

- | **Internationale Organisationen** – UN-Global Compact-Initiative – seit 2012 sind wir Mitglied dieser internationalen Plattform, die Unternehmen und Einrichtungen vereint, die sich an die universellen Grundsätze der UNO für Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung halten.
- | **FEMB** – European Office Furniture Federation ist eine Organisation, die die Branche des Alten Kontinents bei europäischen Einrichtungen und international vertritt und standardisierte Wirtschaftsdaten erhebt.

Polen

- | **Konföderation Lewiatan** – eine der einflussreichsten polnischen Unternehmensverbände. Sie vereinigt mehr als 4,1 Tsd. Unternehmen, die insgesamt über 1 Million Arbeitnehmer beschäftigen und ist Mitglied des Rates für Gesellschaftlichen Dialog.
- | **Executive Club** – eine Unternehmerorganisation, die Manager der größten Unternehmen in Polen vereinigt.
- | **Verband Initiative der Familienunternehmen** – Familienunternehmen sind das Rückgrat des europäischen Geschäfts. Zu den aktuellen Herausforderungen dieses Sektors in Polen gehören u.a. Modelle für Internationalisierung von Unternehmen und Geschäftsnachfolge. Unsere Gründer Adam und Jerzy Krzanowski nehmen an dieser Diskussion teil: im Rahmen von Podiumsdiskussionen in Sopot (EFNI 2016, EFNI 2017) und Katowice (Europäischer Wirtschaftskongress 2016 und 2017) und geschlossenen Geschäftstreffen.
- | **Business Club der Region Karpatenvorland** – eine Organisation, die Unternehmer und Arbeitgeber der Region Karpatenvorland vereint. Ihr Mitgründer ist Jerzy Krzanowski, Miteigentümer der Unternehmensgruppe Nowy Styl.
- | **Polnisch-Ukrainische Wirtschaftskammer.**
- | **ASPIRE** – ein Verband, der mehr als 180 Unternehmen aus dem Sektor der IT-Technologien und fortgeschrittener Unternehmensdienstleistungen vereint.
- | **Stiftung ProProgressio** (☺ s. 30).

Deutschland

- | **iba** – Industrieverband Büro und Arbeitswelt e.V. – ist eine deutsche Organisation, die Büromöbelhersteller vereint sowie Forschungen betreibt und Branchenstatistiken erstellt. Ihre Mitglieder fördert und sie bei den Normungseinrichtungen vertritt, aber auch sektorbezogene Projekte in Gang bringt. Die Organisation war u.a. Initiatorin der Schaffung eines OFML-Datenstandards und offener Anwendungen zur Innenraumgestaltung.
- | **Quality Office** – wir haben zertifizierte Quality Office-Experten, die unsere Vertriebspartner und Kunden in Ergonomie, Arbeitsorganisation, Möbeltechnologien und Arbeitssicherheit schulen.
- | **German Design Council** – seit Herbst 2017 sind wir Mitglied des Deutschen Designrates, einer der führenden europäischen Organisationen, die für die Designentwicklung zuständig ist.

Frankreich

- | **I'UNIFA** – Landeskammer der Französischen Möbelindustrie.
- | **ARSEG** – Verband der Arbeitsplatzverwalter.

Großbritannien

- | **BIFM** – British Institute of Facilities Management – ist eine Organisation, die mehrere tausend Unternehmen und Experten auf dem Gebiet Facility-Management vereint. Sie fördert die Entwicklung von Kompetenzen und bietet eine Plattform für den Austausch von Kenntnissen und Erfahrungen.

Niederlande

- | **MVO Nederland** – CSR Netherlands – im Unternehmensnetz von MVO Nederland entwickeln Unternehmer zusammen mit Experten Werkzeuge und teilen gute CSR-Praktiken.
- | **Normungsausschuss für Büromöbel und Bildungseinrichtungen bei NEN** – NEN ist eine niederländische Normungsorganisation. Hans Bloemendaal von Rohde & Grahl BV war Vorsitzender des Ausschusses, der die neue Norm NPR 1813 zur Standardisierung von Bürostühlen ausgearbeitet hat.
- | **VIP** – eine Organisation von Fachleuten auf dem Gebiet der Inneneinrichtung von Büros.
- | **BNA** – eine Organisation der niederländische Architekten.

Schweiz

- | **«möbelschweiz»** – Verband der Schweizer Möbelunternehmen.





Wir schaffen BÜROS, die Menschen
und Organisationen dienen

3



Strategische Ziele



Mehr als ein Produkt

Kompetenzentwicklung und Verbreitung der Lösungen in folgenden Bereichen:

- › Wellbeing
- › Internet der Dinge
- › Akustik
- › Reduktion des Einsatzes von Schadstoffen in Produkten
- › Untersuchungen und Consulting des Büroraums



Zeitgemäße Lösungen

Optimierung und Verbesserung der Produkteinführungen, um dynamisch auf die Kundenanforderungen und Marktveränderungen reagieren zu können.



Aufbau des Bewusstseins

Sensibilisierung für Auswirkungen des Büroraums auf die Erfüllung der Bedürfnisse seiner Benutzer und die Effizienz von Geschäftsabläufen.



Verpflichtungen für 2018-2019

- | Um die Einführung der auf die Bedürfnisse der Kunden abgestimmten Produkte zu erleichtern, werden wir eine interne Wissensdatenbank über Anforderungen hinsichtlich der Normen und Zertifikate für Materialgruppen, Produkte und Komponenten, die auf den einzelnen Märkten funktionieren, aufbauen.
- | Wir werden die Optimierung der Einführungsprozesse und des Wissensflusses über Produkte, durch Übertragung des internen Zertifizierungsverfahrens der Produkte und der Datenbank über Zertifikate in das Produktlebenszyklusmanagementsystem (PLM) fortsetzen.
- | In das Beschaffungsverfahren werden wir Spezifikationen der Beschaffungsanforderungen an Rohstoffe und Komponenten für Produkte des Designmarktes aufnehmen.

Unsere Beteiligung am Prozess der Umsetzung nachhaltiger Entwicklungsziele:



Umfassendes Produktportfolio

GRI 102-2

GRI 102-7

Die Unternehmensgruppe Nowy Styl ist Experte für die Möbelausstattung von Büros und öffentlichen Räumen. Unser Angebot besteht aus Dienstleistungen und Produkten von 6 Marken:

- | Nowy Styl – Freundliche Stühle für jeden Innenraum
- | BN Office Solution – Raum ohne Beschränkungen
- | Grammer Office – Parameter des Komforts. Perfekte Ergonomie
- | Rohde & Grahl – Arbeite komfortabel
- | Sitag – Schweizer Präzision
- | Forum Seating – Sitzsysteme für anspruchsvolles Publikum

Unsere Lösungen verkaufen wir sowohl im Commodity- als auch im Projektsegment und nutzen dabei den direkten und indirekten Kanal – wir verfügen über einen Kreis von spezialisierten internationalen Vertriebspartnern (3.500 Partner im EMEA-Raum).

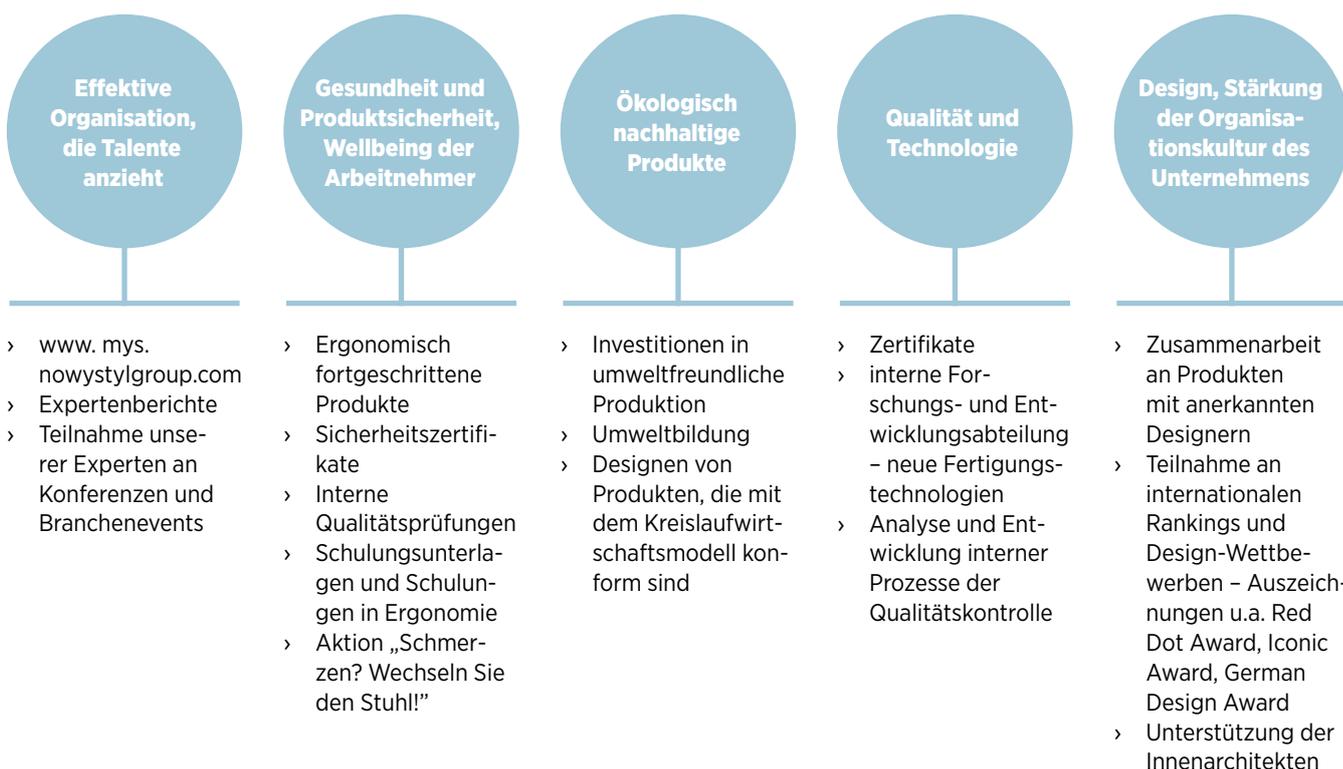
Für die Umsetzung strategischer Ziele im Produktbereich ist die zentrale Abteilung für Produktmanagement verantwortlich. Neue Projekte werden zusätzlich mit dem Produktrat konsultiert. Die Produkteinführungen sind genau auf die Bedürfnisse der Kunden und die sich ändernden Normen und Marktanforderungen im Bereich der Umweltbeeinflussung, Gesundheit und Produktsicherheit abgestimmt. Die Informationen darüber erheben wir seit 2017 in unserer internen Wissensdatenbank.

We KNOW HOW to #MakeYourSpace

Beim Aufbau der Beziehungen zu unseren Kunden sorgen wir vor allem für ihre Beständigkeit und legen ihnen Vertrauen zugrunde, das sich aus wirklichen Vorteilen ergibt, die der anderen Partei angeboten werden.

WERTE, DIE EIN OPTIMAL GESTALTETES BÜRO SCHÖPFT

We KNOW HOW to #MakeYourSpace



Gemäß unserer Mission wollen wir, dass Büros und öffentliche Räume unseren Kunden möglichst gut dienen, so dass die Wertschöpfung für unsere Kunden die Hauptaufgabe aller Abteilungen unseres Unternehmens ist und die Ausrichtung unserer langfristigen Entwicklung in diesem Bereich in den strategischen Zielen festgelegt ist, die den Trends und Herausforderungen des Marktes entsprechen.

Wir sind uns auch des gesellschaftlichen Einflusses bewusst, den wir durch die geschaffenen Innenräume ausüben, so dass wir nicht nur auf die Bedürfnisse unserer Kunden reagieren, sondern

auch verantwortungsbewusste Beschaffungsmaßnahmen einleiten und das Bewusstsein des Einflusses des Büroraums und der verfügbaren Lösungen erhöhen.

Unsere Strategie kommunizieren wir mit dem Spruch „We KNOW HOW to #MakeYourSpace“, der betont, dass wir durch unsere Kompetenzen, Kenntnisse und Erfahrung nicht nur gesunde, sichere und qualitativ hochwertigste Produkte liefern, sondern auch ein verantwortungsvoller Partner werden können, mit dem man gemeinsam Geschäftserfolg aufbauen kann.

Ein optimal gestaltetes Büro – unsere Inspirationen

Unsere Beziehungen zu Kunden bauen wir auf dem gegenseitigen Verständnis der Bedürfnisse und Erwartungen auf. Als einer der größten Experten in unserer Branche fühlen wir uns für den Aufbau des Bewusstseins der Bedeutung des Büroraums, für die Erfüllung der Bedürfnisse seiner Benutzer und die Effizienz der Geschäftsabläufe verantwortlich.

Für ein optimal gestaltetes Büro beachten wir drei Elemente:

- | **Mitarbeiter** – ein Büro sollte nicht nur gesund und komfortabel sein, sondern auch für das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter, verstanden als Gefühl von Befriedigung und Unterstützung für eine individuelle Arbeitsweise, unabhängig von der Generation, aus der sie kommen, sorgen. Ein solches Büro ist nicht nur ein Instrument des Employer Branding, sondern baut Engagement auf und fördert Kreativität.
- | **Prozesse** – einerseits setzt ein ineffizient gestalteter Arbeitsraum das Unternehmen dem Risiko von erheblichen Verlusten aus, andererseits aber kann das Büro die Umsetzung der Geschäftsstrategie des Unternehmens unterstützen und den Prozessfluss durch gute Abstimmung der Inneneinrichtung auf die Abteilungen, die ausgewählte Prozesse durchführen, erleichtern.
- | **Raum** – effektive und funktionelle Raumnutzung; Anpassung des Büromodells an die Organisationskultur des Unternehmens und die Arbeitsstile sowie an die vorhandene Fläche bei ihrer gleichzeitigen maximalen Nutzung.

2017 haben Experten unserer Abteilung für Untersuchungen und Consulting des Arbeitsraums eine Analyse durchgeführt, in der sie **globale gesellschaftliche Trends** in jedem dieser drei Bereiche aufgezeigt haben. Diese wirtschaftlichen, demografischen und gesellschaftlichen Erscheinungen prägen die heutigen und zukünftigen Bedürfnisse der Unternehmer und die Erwartungen der Arbeitnehmer an den Büroraum und stellen somit Bürotrends dar, die die Entwicklungsrichtung unserer Branche bestimmen (☺ s. 29).

Wir teilen unsere Kenntnisse auf diesem Gebiet nicht nur mit unseren Kunden, für die wir Dienstleistungen der Beratung und Arbeitsplatzuntersuchung erbringen, sondern inspirieren gerne auch Umfelder, in denen wir tätig sind.

1. Prüfberichte – sind Quelle von Originaldaten und Expertenanalysen sowie ein praktisches Werkzeug, das unseren Kunden und Partnern die Durchführung von Projekten zur Büroeinrichtung erleichtert. Die Unterlagen stellen wir kostenlos im Internet und in Papierversion zur Verfügung, sie werden auch bei Vorträgen und

Diskussionen genutzt, die Branchenveranstaltungen begleiten.

Wie schafft man ein gutes Büro? 5 Bedürfnisse der Mitarbeiter, die man beachten sollte – ein von Experten ausgearbeiteter Bericht, der auf der Grundlage von durchgeführten Untersuchungen die 5 wichtigsten Probleme gegenwärtiger Büros identifiziert hat. In dem Bericht sind Hinweise, Inspirationen und fertige Lösungen, wie man mit den Problemen umgehen oder sie vermeiden sollte.

Was wollen die Programmierer? – dieser Bericht ist mit dem Ziel entstanden, Stereotype mit den tatsächlichen Erwartungen der IT-Mitarbeiter an Büro und Arbeitgeber zu konfrontieren. Wir haben ihn in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Market Research der Firma Antal erstellt. Der Bericht ist auf Basis von Umfragen und Interviews mit Programmierern entstanden.

CPL Jobs: Benefits and Motivation – ein Bericht über die jährliche Umfrage zur Motivation der Mitarbeiter aus dem EWG-Raum; unsere Experten haben die Veröffentlichung unterstützt und auf Lösungen im Bereich der Arbeitsplatzorganisation hingewiesen, die das Engagement steigern.

Büros: Neue Raumdefinition – ein Bericht, der Teil eines größeren Projekts von Harvard Business Review Polen ist, welcher die neuesten und wichtigsten Trends bei der Gestaltung des Arbeitsraums präsentiert. Wir waren Partner dieses Projektes und unterstützten es inhaltlich.

Entwicklung des BPO/SSC-Sektors – eine Reihe von Berichten über die Situation in der BPO/SSC-Branche in den regionalen Hauptstädten: Poznań, Warszawa, Wrocław, Lublin und Rzeszów im Jahre 2017. Wir waren inhaltlicher Partner der Veröffentlichung.



EINFLUSS DER GLOBALEN TRENDS AUF DAS ARBEITSUMFELD



PEOPLE



User experience



Employee experience



Wellness



Wellbeing@work



Sharing economy



Desk sharing



PROCESS



Innovative economy



Innovative creative space



Agile culture



Agile working



Growth mindset



Communication hub



Crowdsourcing



Corpo-coworking



PLACE



Green economy



Biophilic design



Storytelling



Office-telling



Work-life blending



Third place

2. Auftritte unserer Experten auf Branchentreffen

Für den Immobilien- und BSS-Markt (eng. Business Services Sector – Sektor der Unternehmensdienstleistungen) –

seit Jahren gehören große polnische Städte zu den attraktivsten Standorten für Outsourcing-Zentren im EMEA-Raum. Die BSS/ITO-Branche ist eine der sich am dynamischsten entwickelnden Branchen hinsichtlich der Beschäftigung und wandelt sich um/professionalisiert sich gleichzeitig. Um die Herausforderungen und die Erwartungen der Kunden aus dieser Branche gut kennenzulernen, haben wir 2016 die Zusammenarbeit mit der Stiftung Pro Progressio und dem ASPIRE-Verein aufgenommen – Organisationen, die Unternehmen aus dieser Branche vereinen und eine Plattform für Wissensaustausch und Unterstützung bester Praktiken sind.

- | 2016 haben wir zusammen mit Pro Progressio eine Reihe von Regionaltreffen „BPO-Frühstücke“ initiiert. Wir haben 6 Städte besucht: Gdańsk, Lublin, Poznań, Rzeszów, Wrocław und Warszawa; Wir haben unser Wissen über einen effektiven Büroraum, seinen Einfluss auf Mitarbeiter und die Organisation ausgetauscht.
- | 2017 haben wir konsequent unsere Strategie für Real Estate und BSS weiterentwickelt und ca. 50 Konferenzen und Branchentreffen in Polen inhaltlich unterstützt.
- | Zu den Events in anderen Märkten gehörten u.a. Real Estate Market Forum Stavbné fórum, Workplace Solutions Forum in Bratislava und Smart Workspace Design in Amsterdam.



Der BSS-Sektor in Polen erfährt ständige Veränderungen, davon weitgehende Veränderungen, die sich auf Arbeitsumgebung beziehen. Sie sind Teil von Image-Strategien der Unternehmen, Employer Branding, Arbeitsergonomie und ihrer Optimierung. Die Unternehmensgruppe Nowy Styl unternimmt seit einigen Jahren eine Reihe von Initiativen, deren Ziel die Bildung sowohl von Führungskräften als auch von breit verstandenen Arbeitnehmerkreisen ist, deren Ergebnis eine erkennbare Verbesserung der Arbeitsergonomie und des Images des BSS-Sektors als bewusster und etablierter Arbeitgeber ist.



Wiktor Doktor

Vorstandsvorsitzender/CEO, Stiftung Pro Progressio

Schulungen für Vertriebspartner – wir führen regelmäßig Schulungen für Vertriebspartner von allen Märkten durch. In Deutschland haben wir 2016 eine Reihe von Veranstaltungen „NEW WORK“ (Trainings in Berlin, Stuttgart, München, Düsseldorf und Steyerberg) organisiert. Flexible Arbeitswelt, Y+Z-Generation, Büro-Layout und Planungsmethoden, effektive Arbeitsplatznutzung und der Begriff „Office Change Management“ – das waren einige der Themen, die in der Schulung besprochen wurden.

Treffen und Schulungen für Architekten – Schulungen, die in Zusammenarbeit mit den Architektenkammern und SARP in Krakau organisiert werden, Teilnahme an den wichtigsten europäischen Messen: Orgatec 2016, Salone del Mobile in Mailand 2017, Workspace Expo in Paris; und an polnischen: 4 Design Days 2017 in Katowice, Łódź Design Festival 2016 und 2017, Lubliner Design 2016; Mitorganisation des Wettbewerbs „Office Superstar 2017“, bei dem Architekturstudienrichtungen und Investoren um den Titel der besten Bürointerieurs in Polen gewetteifert haben.

Das von Mac Stopa designte Pressebüro des Magazins „Interni“ mit unseren Produkten Tauko und Tapa bei dem Milano Design Week 2017. Die Ausstellung wurde später von der International Interior Design Association (IIDA) aus Chicago mit dem IIDA International Excellence Award ausgezeichnet.



3. Inhaltliche Zusammenarbeit mit Branchenmedien – unsere Artikel und Meinungen unserer Experten finden Sie in den führenden Zeitschriften über:

- | Geschäftsthemen
- | BSS-/Real Estate-Branche
- | Möbelindustrie
- | für Designer und Architekten
- | HR-Bereich

4. Office Inspiration Centre in Kraków (Krakau) – 2017 eröffneten wir in Kraków unseren Flaggschiff-Showroom – einen Raum, der gestaltet wurde, um zu inspirieren. Hier zeigen wir die aktuellen Trends für Büroeinrichtung und ein Modellbüro, das in funktionale Zonen aufgeteilt ist. Hier führen unsere Experten aus der Abteilung für Produktschulungen und der Abteilung für Untersuchungen und Consulting des Arbeitsraums Schulungen durch. Hier schließlich organisieren wir Konferenzen und externe Schulungen, um sich mit unseren Kunden und Partnern zu treffen.

Home of Vision – im gleichen Jahr wurde in Sennwald, am Sitz unserer Marke Sitag, der Showroom Home of Vision eröffnet, wo Lösungen für effektive Büros präsentiert werden. Eine inoffizielle, fast heimische Atmosphäre dieses Büros ist eine Nachbildung eines modernen, die Kreativität stimulierenden Büorinnenraums.

Unsere Bürolösungen präsentieren wir Kunden auch in sonstigen 26 Showrooms in den europäischen Städten und im Nahen Osten (☺ Karte, s. 12). Wir richten sie laufend immer wieder neu ein und ergänzen das Angebot um neue Produkte.



Office Inspiration Centre in Cracow

5. #OfficeVR – auf der Orgatec 2016 in Köln haben wir als Premiere die innovative Anwendung der virtuellen Realität – #OfficeVR – vorgestellt. Mit dieser Anwendung konnten die Kunden den Aufenthalt in einem virtuellen Raum eines funktional eingerichteten Büros komplett genießen und Farben, Möbelsysteme oder ihre Aufstellung konfigurieren. Die Lösung stieß auf große Begeisterung, so dass wir in den nächsten Monaten ihre weiteren Varianten entwickelten. Heute bieten wir unseren Kunden 3D-Visualisierungen in Form von 360°-Panoramen, die sie – von ihrem eigenen Smartphone aus mit VR-Brillen betrachtet – in einen Büorinnenraum übertragen. Das Werkzeug erleichtert die Verlagerung in einem virtuellen Raum, der speziell für den Kunden entworfen wurde, wodurch folglich das Risiko der Korrekturen auf mehr fortgeschrittenen Planungsetappen reduziert wird. Die stationäre Version der Anwendung #OfficeVR ist in Office Inspiration Center erhältlich.

6. Website

A. 2016 haben wir die inspirierende Webpräsenz „Make Your Space“ (www.nowystylgroup.com/mys) geschaffen, wo wir in einer interaktiven Form Expertenkenntnisse im Bereich der Arbeitsplatzorganisation auf Basis unseres Konzeptes „Mitarbeiter, Prozess, Raum“ präsentierten.

B. 2017 haben wir die unternehmensgruppenübergreifende Website www.nowystylgroup.com errichtet. Einen wichtigen Platz nahm dort die Inspirationszone ein: eine Datenbank mit Artikeln unserer Experten und abgeschlossenen Projekten. Für dieses Projekt erhielten wir den Titel „Honorable Mention“ und eine Nominierung für die Auszeichnung Site of the Day im Wettbewerb Awwwards.com.



Gesundheit, Qualität und Sicherheit der Produkte

GRI 103-2 GRI 416-1
Sorge für Gesundheit, Sicherheit und Nutzungskomfort aller unserer Produkte ist die Grundlage für ihre Entwicklung und Fertigung.

Zertifikate und Zulassungen

Bei der Einhaltung der Qualität, Sicherheit und Umweltnormen unserer Prozesse und Technologien helfen uns die eingeführten Managementsysteme, die nach den Standards des Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001, des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 und des FSC-Systems (ausgewählte Fabriken) funktionieren, sowie Sicherheits- und Arbeitsschutzmanagementsysteme: werkseigene Produktionskontrolle, OHSAS 18001 und PN-N 18001. Unsere Werke arbeiten nach diesen Vorschriften.

Unsere Produkte unterziehen wir internen Prüfungen in unserem eigenen Prüfzentrum in Polen sowie an zertifizierten externen Prüfstellen in Polen und im Ausland.

In unserem Angebot haben wir auch Produkte, die unter die Bestimmungen der Richtlinie der Europäischen Union des „neuen Konzeptes“ zur Produktsicherheit fallen:

- | Tische und Schreibtische mit elektrischer Höhenverstellung
- | Teleskop-/mobile Tribünen mit Elektroantrieb

In diesem Fall sorgen wir für entsprechende externe Prüfungen und die CE-Erklärung.

Unser Produktportfolio ist sehr umfangreich, von Produkten für häusliche Arbeitszimmer bis hin zu Produkten für den sogenannten Designmarkt. Home-Office-Produkte geben wir auf der Grundlage einer Konstruktionsbewertung und einer Bewertung des möglichen Risikos zum Inverkehrbringen frei. Internen Prüfungen werden zwingend alle Produkte unterzogen, die für den Designmarkt in Verkehr gebracht werden. Ein Teil der internen Prüfungen wird auch durch Prüfberichte bestätigt, die von unabhängigen Prüfeinrichtungen, davon von akkreditierten Stellen, die zur Ausstellung der Zertifikate berechtigt sind, erstellt werden.

UNSERE PRODUKTE ERFÜLLEN DIE ANFORDERUNGEN FOLGENDER EUROPÄISCHER NORMEN:

	Stationäre Stühle:	Drehstühle:	Mitarbeiter-Schreibtische	Aufbewahrungsmöbel (Schränke, Containers)	Konferenz- und Cafétische
Festigkeit, Dauerhaltbarkeit und Sicherheit	EN 16139	EN 1335-2	EN 527-2	EN 14073-2	EN 15372
	EN 1728	EN 1335-3	EN 527-3	EN 14073-3	EN 1730
	EN 1022	EN 1022		EN 14074	
	EN 14703				
	EN 12727				
	EN 1729-2				
Maße	EN 1729-1	EN 1335-1	EN 527-1		

ZERTIFIKATE

Festigkeit, Dauerhaltbarkeit und Sicherheit:		
	Zertifizierungsstellen	Land
GS-Zertifikat (Geprüfte Sicherheit – GS)	TÜV Rheinland, TÜV SÜD	Deutschland
NF Office Excellence – Zertifikat	FCBA	Frankreich
Zertifikate	<ul style="list-style-type: none"> › Institut für Technische Aufsicht › COBRABID-BBC – Polnisches Zentrum für Prüfungen und Zertifizierung S.A. › Institut für Holztechnologie › SZU-Test (Engineering Test Institute) 	Polen Tschechien
Quality Office – Zertifikat	Qualitätsforum	Deutschland

Anforderungen an die Ergonomie:

	Zertifizierungsstellen	Land
Ergonomie Geprüft – Zertifikat	TÜV Rheinland	Deutschland
Zertifikat zur Bestätigung der Konformität mit NPR 1813	TÜV SÜD	Deutschland
Zertifikat zur Bestätigung der Konformität mit PPP 51051A	TÜV SÜD	Deutschland
Protokolle der Ergonomiebewertung	Prof. J. Nofer-Institut für Arbeitsmedizin	Polen

Sicherheit hinsichtlich Gefahrstoffe und der Emission von flüchtigen organischen Verbindungen und Formaldehyd:

	Zertifizierungsstellen	Land
Toxproof-Zertifikat / Schadstoffgeprüft	TÜV Rheinland, TÜV SÜD	Deutschland
Blauer Engel – Zertifikat	RAL GmbH	Deutschland
Hygieneatteste – Nachweis für die Erfüllung nationaler Sicherheitsanforderungen für öffentliche Räume in Polen		Polen
Hygieneklasse E1 (Formaldehyd-Emission) nach EN 717-1	Institut für Holztechnologie	Polen

Festigkeit, Dauerhaltbarkeit und Sicherheit sowie Schwerentflammbarkeit unserer Polsterstoffe – u.a. hinsichtlich der Gefahrstofffreiheit und der Umweltsicherheit:

	Zertifizierungsstellen	Land
Zertifikat Oeko Tex Standard 100	TÜV Rheinland, TÜV SÜD	Germany
Zertifikat EU Ecolabel	RAL GmbH	Germany

FSC-Zertifikat (☺ s. 68)**Blauer Engel**

6 Produktlinien von Rohde & Grahl sind seit Mitte 2017 mit dem ältesten Umweltzeichen der Welt versehen; dieses Zertifikat bedeutet, dass unsere Produkte deutlich bessere Umwelteigenschaften gegenüber denen der Konkurrenz aufweisen; die Bewertung betrifft den gesamten Produktlebenszyklus.



Aufgrund eines umfangreichen Produktportfolios und um den Kunden zuverlässige Informationen über die Zertifikate unserer Produkte zur Verfügung zu stellen, verwalten wir das Wissen in diesem Bereich systematisch über die SharePoint-Plattform. Dort finden unsere Mitarbeiter leicht immer aktuelle Unterlagen über Produkte und Komponenten: Zulassungen, Prüfberichte, Zertifikate und Erklärungen.

Forum Seating

Aufgrund von Besonderheit der Projekte, für die die Produkte von Forum Seating bestimmt sind, lassen wir sie immer durch unabhängige Einrichtungen auf ihre mechanische Sicherheit und Ergonomie (nach EN 12727, EN 16139, EN ISO 9227, EN 13200-4, NF D 60-013, BS 5852, EN ISO 3385, EN 1728, Protokoll der Ergonomischen Bewertung, Hygieneattest) prüfen.

Zusätzlich überprüfen wir:

- | Schwermetallgehalt,
- | Abscheidung von giftigen Verbrennungsprodukten (Sitze für den Verkauf auf dem polnischen Markt, nach PN-B-02855)

Ergonomie

Ergonomie im Büro bedeutet nicht nur einen komfortablen und entsprechend eingestellten Stuhl, sondern einen ganzheitlichen Ansatz, der dabei hilft, Geräte und Werkzeuge auf die physischen und psychologischen Eigenschaften der Menschen abzustimmen.

Unser Beitrag zur Ergonomie beginnt mit dem Designen der Möbel, bei dem uns jeweils die Idee vorschwebt, wie sie die Gesundheit der Endbenutzer positiv beeinflussen können. Unsere Produkte entstehen in Übereinstimmung mit den Normen: EN ISO 9241-1, EN 1335-1, EN 527-1 und NPR 1813.

Die Grundlage für einen gesunden Arbeitsplatz, insbesondere bei Berufen, die eine lang dauernde Einzelarbeit am Schreibtisch erfordern, ist ein ergonomischer Stuhl. Wir bieten Bürosessel mit innovativen Unterstützungssystemen, dem sog. dynamischen Sitz an:

- | GLIDE-TEC (kommt in Produkten der Marke Grammer Office zum Einsatz, eine patentierte Lösung)
- | Duo-back (kommt in Produkten der Marke Rohde & Grahl zum Einsatz)
- | S-MOVE (entwickelt für die Stuhllinie 4ME der Marke BN Office Solution)
- | X-MOVE (eine bewegliche Verbindung der Lehne und des Sitzes, Patentverfahren läuft)
- | AirShape (4-Kammer-System zur Anpassung der Lehne an den Rücken, eine patentierte Lösung)
- | SITAG SPRING - MOTION (entwickelt für die Stuhllinie SitagWave)

Als Ergänzung eines solchen Arbeitsplatzes dienen **sit-to-stand desk**-Schreibtische, die eine schnelle Änderung der Arbeitsposition in eine stehende Position ermöglichen. 2016 haben wir ein neues Schreibtischmodell mit Höhenverstellung für das Play&Work-System eingeführt, derzeit können unsere Kunden schon zwischen 4 Modellen wählen (eModel, Play&Work, Xio Motion und SitagActive Liftmatic).Liftmatic).

- | Emission von flüchtigen organischen Verbindungen (VOC) (Sperrholz, PU-Schaumstoffe und Polsterstoffe samt externen Herstellerprüfungen)
- | Entflammbarkeit (alle Produkte, die als schwerentflammbar eingestuft wurden, nach regionalen Normen, davon EN ISO 11925-2, EN 1021-1 i EN 1021-2, EN 13501-1; ISO 13823; ISO 1716, BS 5852, DIN 4102; DIN 53438)
- | Akustik - Schallabsorptionsprüfungen in einer Nachhallkammer (nach ISO 11654; ISO 354)

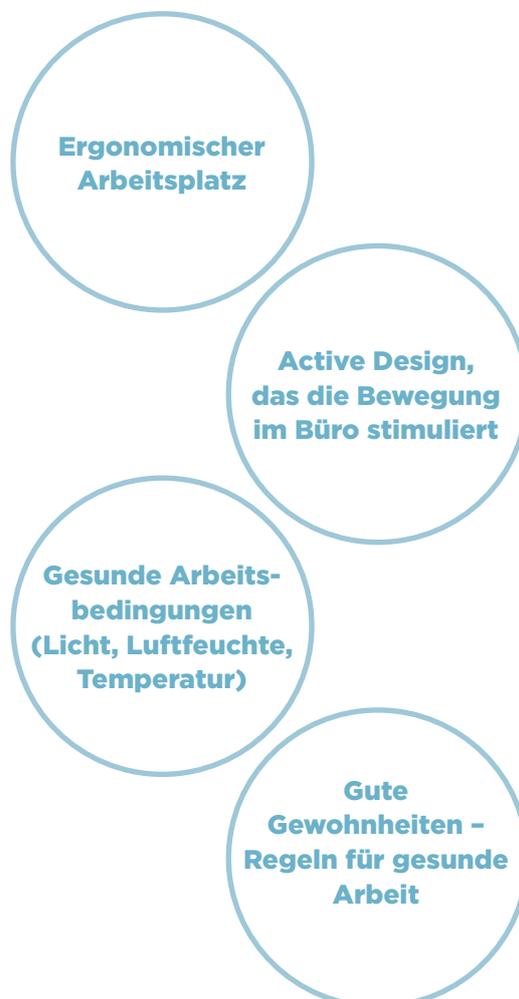
GRI 416-2

GRI 417-2

GRI 417-3

In den Jahren 2016–2017 wurden in der Unternehmensgruppe Nowy Styl keine Verstöße gegen Regelungen oder freiwillige Verhaltensregeln hinsichtlich der Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit festgestellt. Es wurden auch keine Verstöße gegen Vorschriften über die Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen bzw. Zuverlässigkeit der Marketingangaben dazu verzeichnet.

HOW DO WE UNDERSTAND ERGONOMICS?



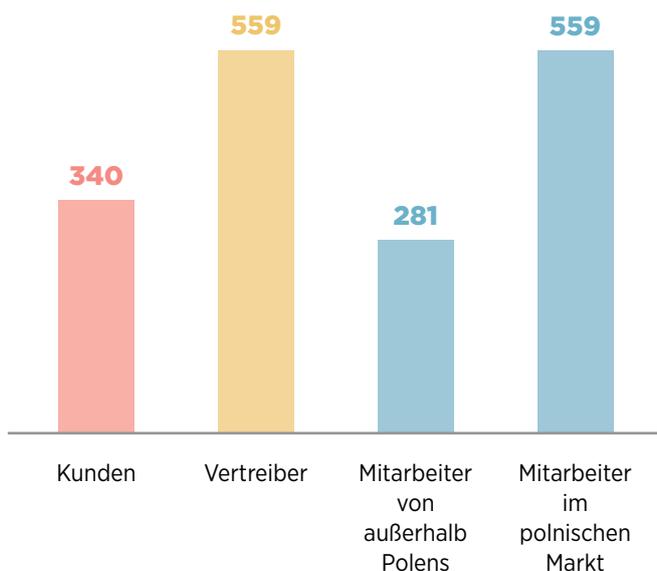


Für spezielle Kundenbedürfnisse entwickeln wir ferner Stühle für Menschen mit untypischen Wirbelsäulenerkrankungen – Beispiele für diese Produkte sind der Arthrodesen-Stuhl und MediTre.

Von Schlüsselbedeutung im Kontext der Ergonomie sind die Kenntnisse – sowohl bei der Entwicklung als auch beim Verkauf (Auswahl) und der Endnutzung der Produkte, so dass wir unsere Mitarbeiter, Vertriebspartner und Benutzer in diesem Bereich gründlich schulen.

Die Ergonomie des Arbeitsplatzes ist ein unverzichtbarer Bestandteil jeder internen Produktschulung. In den Jahren 2016–2017 führte unser Team für Produktschulungen Trainings durch, an denen mehr als 2.000 Personen teilnahmen, und zwar:

EMPFÄNGER DER PRODUKTSCHULUNGEN



Beispiele für solche ergonomischen Initiativen auf dem polnischen Markt sind die in den Jahren 2016–2017 fortgesetzte Aktion „Schmerzen? Wechseln Sie den Stuhl!“ und die Förderung der sogenannten „ErgoPunkte“ bei Vertriebspartnern einschließlich der dieser Aktion gewidmeten Webseite: www.zmienkrzeslo.pl.



Akustik

Untersuchungen zeigen, dass 85% der Büroangestellten einen niedrigen Geräuschpegel als einen der wichtigsten Faktoren ansehen, die ihr Wohlbefinden im Büro beeinflussen. Leider beschwerten sich 31,6% der Beschäftigten (von rund 2.500, die von uns befragt wurden) auf Grund von Problemen mit der Akustik am Arbeitsplatz. Fehlende Ruhe führt zu Problemen mit der Konzentration und diese wiederum haben eine schlechtere Effizienz zur Folge.

Seit einigen Jahren entwickeln wir intensiv interne Kompetenzen, um professionell und umfassend auf die Notwendigkeit der Schaffung von akustisch komfortablen Büroräumen zu reagieren.

2014 wurde ein Team für Fragen und Einführung von akustischen Produkten bestellt. Das Team entwickelte Kenntnisse über die akustischen Eigenschaften von Stoffen und deren Systemen durch Forschungen und Schulungen.

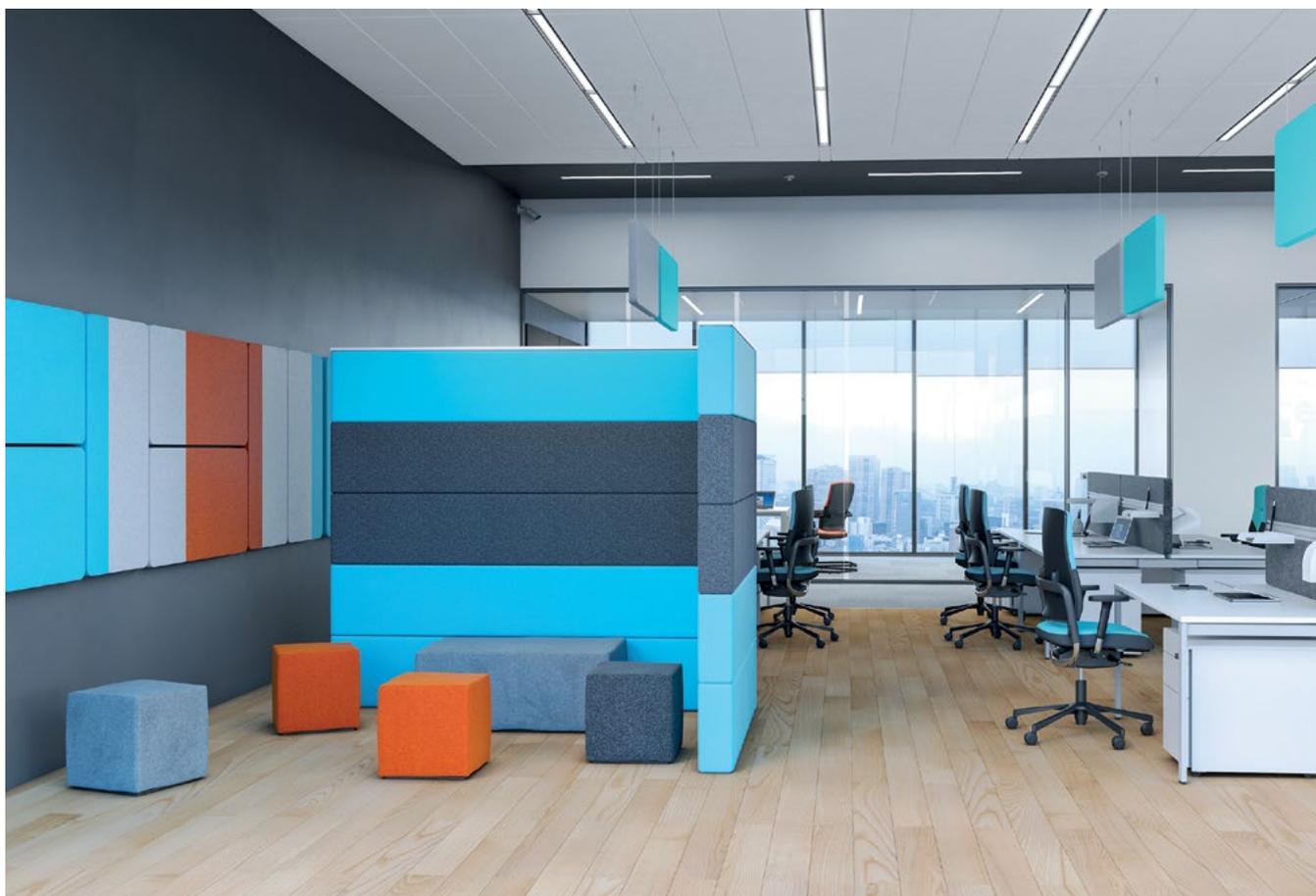
- | 2016 stellte das Team **Fachleute** mit akustischer Ausbildung ein.
- | Es wurde auch **Ausrüstung und Software** angeschafft, mit der Messungen akustischer Parameter der Bürouinnenräume durchgeführt werden konnten.
- | Wir haben eine Prüfung der in den Normen PN-EN ISO 3382-2 und PN-EN ISO 3382-3 definierten akustischen Parameter am 3D-Modell eines Open-Space-Büros mit verschiedenen Konfigurationen von schalldämpfenden Produkten durchgeführt und anhand ihrer Ergebnisse eine **Analyse ihres Einflusses auf**

die Änderung von akustischen Verhältnissen vorgenommen.

- | Ab Anfang 2017 haben wir unser Angebot an Prüfdienstleistungen für Kunden um die **Dienstleistung der akustischen Prüfung** erweitert – es ist eine akustische Anpassung, mit der die Empfehlungen der Normen und Vorgaben von PN-EN ISO 3382-3, DIN 18041, VDI 2569 und PN-B-02151 sowie der in Polen geltenden Norm PN-B-02151-4 erfüllt werden können.
- | Wir haben ein **Regelwerk** aus Vorschriften ausgearbeitet, die von Architekten bei der Gestaltung der Inneneinrichtung von Büroräumen angewandt werden, bei denen dem Aspekt der Begrenzung der Lärmausbreitung Rechnung getragen wird.
- | Wir haben **Schulungen** für die Abteilung Space Planning und für den Verkauf über den Einfluss von Lärm auf Menschen, Innenraumakustik und Akustikprodukte durchgeführt.

Wie im vorangegangenen Zeitraum haben wir die Prüfungen der Schalldämpfung unserer Stoffe und Produkte an externen Prüfstellen durchgeführt. Für Produkte mit erhöhten schalldämpfenden Eigenschaften und für ausgewählte Produkte zur Inneneinrichtung haben wir eine Reihe von Analysen ihrer akustischen Parameter durchgeführt, deren Ergebnisse in die technischen Blätter dieser Produkte aufgenommen wurden.

Wir arbeiten an der Entwicklung einer Linie von schalldämmenden Produkten für Büro- und öffentliche Innenräume, die eine Antwort auf die für diese Räume typischen akustischen Probleme sein werden.



Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Bei der Entwicklung neuer Produkte berücksichtigen wir ihren Einfluss auf die Umwelt in jeder Lebensphase. Wir prüfen die Dauerhaltbarkeit und die Verarbeitbarkeit der Rohstoffe, aus denen sie hergestellt sind. Wir sorgen für ihre unterschiedliche Funktionalität, weil wir wissen, dass universelle Produkte länger brauchbar sein können. Ständig optimieren wir unsere Transportsysteme und Verpackungen, um ihre Kosten- und Umweltbelastung zu verringern.

Wir stellen komplette Angaben zu Umwelteigenschaften unserer Produkte zur Verfügung. Wir erstellen Umweltprofile von Produkten und kennzeichnen sie hinsichtlich der darin verwendeten Kunststoffe und der Möglichkeit ihrer Verarbeitung nach ISO 11469.

Um die Sicherheit der Produkte zu gewährleisten und ihren Einfluss auf die Umwelt zu minimieren, denken wir stets an die Auswahl von geeigneten Rohstoffen und Komponenten (☺ s. 67).

Neue Einführungen – welche Richtung streben wir an?

Planung von Produkten:

- | wir führen interne Schulungen über den Einfluss unserer Produkte auf die Umwelt durch,
- | wir modifizieren unsere Einführungsprozesse – die Stuhllinie Xilium wird anhand von Materiallisten eingeführt, die die Anforderungen an Lieferanten bezüglich der Gesundheits- und Sicherheitsaspekte der Benutzer (Umwelt, Giftigkeit, Emissionswerte) berücksichtigen.

- | 2017 haben wir in Frankreich die Zusammenarbeit mit API'UP aufgenommen, die auf Upcycling und Dienstleistungen zur Entwicklung der Kreislaufwirtschaft spezialisiert ist. Für unsere Kunden haben wir gemeinsam einen Katalog der Produkte, u.a. Möbel aus recyceltem Holz, Kleiderbügel oder Tische erstellt und zusammen mit Dienstleistungen wie Abholung von Altausstattung bieten wir ihn unseren Kunden als Ergänzung zu unserem Standardangebot an.



Einführung der Stuhllinie Xilium:

Übereinstimmung mit den Vorgaben der **Kreislaufwirtschaft:**

- | Design for Durability / Upgradeability – ein langlebiges Produkt, das so designt wurde, dass es vom Benutzer lange Zeit genutzt werden kann. Die Folge seiner Qualität ist eine längere Garantie auf dieses Produkt.
- | Design for Remanufacturing – leicht zugängliche Komponenten, ihr einfacher Austausch einschließlich einer entsprechenden Anweisung – Ziel ist Verlängerung der „Lebensdauer des Produktes“.
- | Design for Recycling – einfache Zerlegung der Baugruppen in die einzelnen Materialien einschließlich einer Demontageanweisung und einer Information, wie hoch der Anteil des Produktes ist, der aus dem Recycling stammt und recycelbar ist.
- | Komplette Liste der Stoffe, die bei der Herstellung von Stühlen aus dieser Linie eingesetzt wurden (sog. BOM d.h. Bill of Materials) samt erforderlichen Erklärungen von Lieferanten und anderen Unterlagen.



Dienstleistungen zum Besseren

Die Stärke der Unternehmensgruppe Nowy Styl ist ein dichtes Netz von Vertreibern und Partnern, mit denen wir eine lokale Betreuung auf einem sehr guten Niveau halten können. Garantie- und Montageleistungen, Unterstützung bei Verlagerungen oder Logistikdienstleistungen, die auf lokaler Ebene erbracht werden,

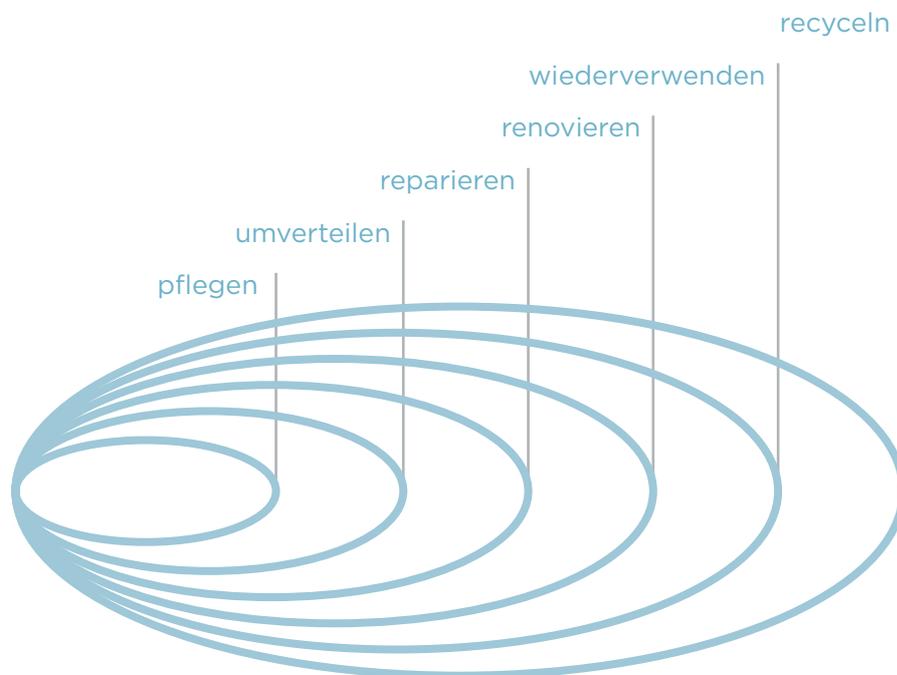
sind nicht nur kosteneffektiv, sondern verursachen auch entsprechend geringere Umweltbelastungen.

Gemäß der Entwicklungsrichtung der Kreislaufwirtschaft entwickeln wir neue Dienstleistungen, die den Unternehmen ermöglichen, ihre Büroausstattung nachhaltiger zu verwalten.



Ende 2017 hat die Gesellschaft Rohde & Grahl, die Teil der Unternehmensgruppe Nowy Styl ist, ein Konzept zur Verwaltung der Möbelausstattung anhand des „6 loops of circularity“- Modells entwickelt, das den wichtigsten Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft Rechnung trägt.

6 SCHLEIFEN DER KREISLAUFWIRTSCHAFT



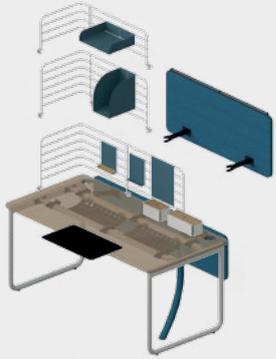
Im Rahmen eines Auftrags liefern wir nicht nur unsere Produkte, sondern erbringen wir auch Dienstleistungen der:

- | Möbelpflege,
- | Umverteilung von nicht genutzten Elementen,
- | Instandsetzung von defekten Teilen,
- | Renovierung,
- | Änderung der Zweckbestimmung eines Gegenstands,
- | Verarbeitung von nicht mehr nutzungsfähigen Möbeln.

Dadurch verlängern wir deutlich den Lebenszyklus unserer Produkte und reduzieren die Abfallmenge.

Der Auftrag der niederländischen Regierung zeichnet sich durch einen durchdachten und konsequenten Ansatz für die Umsetzung der Grundsätze der Kreislaufwirtschaft aus. Für viele Kunden, auch im Ausland, erbringen wir ausgewählte der vorgenannten Dienstleistungen direkt oder zusammen mit unseren Partnern – inländischen und lokalen Unternehmen, wodurch wir eine Chance geben, neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Design



PLAY&WORK
Jan Wertel & Gernot Oberfell
WertelOberfell



reddot award 2016
winner office design



INTERIOR INNOVATION
winner



GERMAN DESIGN AWARD
WINNER 2018



TAPA
Mac Stopa
Massive Design



INTERIOR INNOVATION
best of best



CERTIFICATE 2016
certified by Euroces
ActiveOffice®
AWARD

2017 BEST OF YEAR AWARD
by Interior Design magazine

HiP AWARDS 2017
by Interior Design magazine



TOP 100 BÜROPRODUKTE
DES JAHRES
MAGAZIN DAS BÜRO 2017



LEVITATE
Jan Wertel & Gernot Oberfell
WertelOberfell



INTERIOR INNOVATION
selection



Focus Open 2017
Special Mention



TOP 100 BÜROPRODUKTE
DES JAHRES 2018
MAGAZIN DAS BÜRO



SitagTEAM
Dietmar Fissl & Angela Eberhardt
2DoDesign



reddot award 2016
winner office design



GERMAN DESIGN AWARD
SPECIAL 2017

HiP AWARDS 2017
by Interior Design magazine



TOP 100 BÜROPRODUKTE
DES JAHRES 2018
MAGAZIN DAS BÜRO



CX 3200
Jen Korte



iF DESIGN AWARD 2016



TAUKO
Mac Stopa
Massive Design

2017 BEST OF YEAR AWARD
by Interior Design magazine

HiP AWARDS 2017
by Interior Design magazine



must have
SELECTED BY GOOD DESIGN FESTIVAL 2017





Zusammen bilden wir ein TEAM

4



Strategische Ziele



Ein Ort für die Talententwicklung

Employer Branding – Ausarbeitung einer Strategie für Maßnahmen zum Aufbau des Images der Unternehmensgruppe Nowy Styl als Arbeitgeber. Die Maßnahmen in diesem Bereich lassen sich in zwei Gruppen unterteilen:

- › Externe Maßnahmen zur Förderung eines attraktiven Images des Arbeitgebers für Personalbeschaffungszwecke und Gewinnung von neuen Mitarbeitern.
- › Interne Maßnahmen, die auf die vorhandenen Mitarbeiter ausgerichtet sind und die Entwicklung eines engagierenden Arbeitsumfelds fördern.

Sicherheitskultur

Konsequenter Aufbau einer Sicherheitskultur unter den Mitarbeitern der Fabriken.



Verpflichtungen für 2018–2019

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Wir werden die Zusammenarbeit mit Hochschulen ausbauen, um Bildungsprogramme an die Bedürfnisse der Arbeitgeber anzupassen und Beziehungen zu potenziellen Mitarbeitern aufzubauen. Unsere Präsenz auf Jobsuche-Websites. Professionelle Registerkarte „Karriere“ auf der Website. Wir werden das Talent-Programm für die Mitarbeiter fortsetzen, die an interdisziplinären Schulungen teilnehmen und Projekte durchführen. Wir werden die interne Kommunikation mit den Mitarbeitern fortsetzen: Mitarbeitermagazin „Spinacz“, Intranet, Tage der offenen Tür. Wir werden die Kommunikation mit den ausländischen Mitarbeitern ausbauen. | <ul style="list-style-type: none"> Wir werden die Sicherheit am Arbeitsplatz in unseren Werken verbessern, und zwar u.a. durch professionelle Schulungen für Mitarbeiter in qualifizierter Erster Hilfe und Gründung von Rettungsgruppen, Ausstattung der Werke mit R1-Medizintaschen sowie Bereitstellung von Korrektions- und Schutzbrillen für die Mitarbeiter; Für Gäste, die unsere Fabriken besuchen, werden wir einen Film erstellen, der Sicherheitsgrundsätze präsentiert. Im Interesse der Gesundheit und des Komforts der Mitarbeiter im Bereich der Büromöbelfabrik werden wir einen „Erste-Hilfe-Raum“ für diejenigen, die ihn benötigen, sowie einen „Ruheraum“ für Schwangere und stillende Mütter errichten. |
|--|---|

Unsere Beteiligung am Prozess der Umsetzung nachhaltiger Entwicklungsziele:

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



GRI
103-2

Die HR-Strategie der Unternehmensgruppe Nowy Styl ist der Geschäftsstrategie der Organisation untergeordnet. Die Ziele sowie die damit verbundenen Maßnahmen und Initiativen im Personalbereich werden zu Beginn eines jeden Jahres mit den Führungskräften abgesprochen und von den die jeweiligen Bereiche des Unternehmens leitenden Personen freigegeben. Die Politik der HR-Maßnahmen ist in den Verfahren enthalten, die die Art und Weise der Umsetzung der Ziele bestimmen.

Wichtige Entscheidungen und Ausrichtung der Maßnahmen stimmen wir auch mit den Arbeitnehmersvertretern ab. Außerdem

führen wir alle 2-3 Jahre Fragebogenumfragen durch. 2016 haben wir eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, an der 59% der Mitarbeiter teilgenommen haben. Gegenstand der anonymen Befragung waren die allgemeine Zufriedenheit und Engagement. Als die am höchsten bewerteten Arbeitsaspekte in unserem Unternehmen haben sich erwiesen: Zusammenarbeit, Akzeptanz der Vielfalt, ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben.

Der nächste Schritt waren Workshops für Vertreter der einzelnen Abteilungen, bei denen wir über Entwicklungsmaßnahmen diskutierten.



Beschäftigung

Entsprechend der Entwicklung des Unternehmens erhöhen wir die Beschäftigung kontinuierlich, in den vergangenen Jahren um durchschnittlich 3% jährlich. Ende 2016 waren in den von diesem Bericht erfassten Gesellschaften der Unternehmensgruppe Nowy Styl 3654 Personen und 2017 – 3771 Personen beschäftigt¹. Eine kleine Gruppe unserer Mitarbeiter sind selbstständig Erwerbstätige und Personen, die und auf der Grundlage von zivilrechtlichen Verträgen beschäftigt sind. Die wichtigste Quelle für die Gewinnung der Arbeitnehmer ist für uns der lokale Markt (Tätigkeitsbereich der einzelnen Einheiten). Die meisten Arbeitnehmer, 3172 Personen, beschäftigen wir in Polen, davon 95% in der Woiwodschaft Karpatenvorland, in der unsere größten Fabriken ihren Standort haben. Wir sind einer der dominierenden Arbeitgeber in dieser Region.

Gleichstellungspolitik

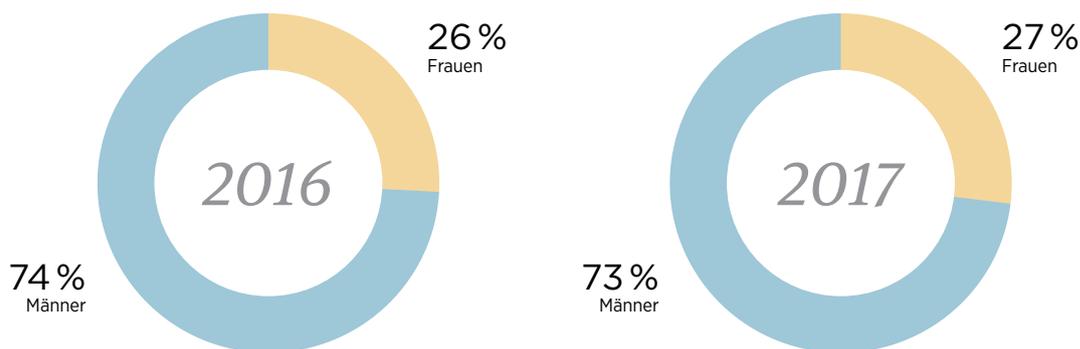
GRI 406-1 GRI 103-2

Gemäß unserem Ethik-Kodex ist die Chancengleichheit in den Bereichen Beschäftigung, Löhne und Gehälter, Nebenleistungen, Beförderung und berufliche Entwicklung die Grundlage unserer Beziehungen zu den Mitarbeitern. Entscheidungen in dieser Hinsicht werden anhand von Kenntnissen und Kompetenzen der jeweiligen Kandidaten bzw. Mitarbeiter, unabhängig von ihrem Geschlecht, Alter, Behinderung, Rasse, Konfession, politischer Zugehörigkeit, Herkunft, Nationalität oder dem äußeren Erscheinungsbild getroffen.

In den Jahren 2016–2017 wurden in unseren Unternehmen keine Diskriminierungsfälle verzeichnet. Die Struktur der Arbeitskräfte in der Unternehmensgruppe Nowy Styl bleibt auf dem Niveau der Vorjahre. 62% unserer Mitarbeiter sind unbefristet beschäftigt, mehr als 90% arbeiten in Vollzeit.

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR NACH GESCHLECHT

GRI 102-8 GRI 405-1



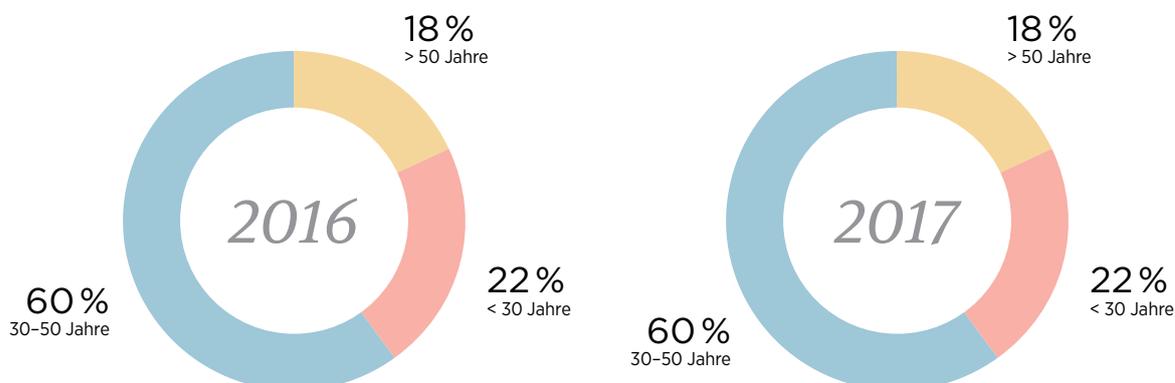
FRAUEN- UND MÄNNERANTEIL IM VERHÄLTNISS ZUR GESAMTZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IN DER ORGANISATION

	2016		2017	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Direkte Produktionsarbeiter	23,9%	76,1%	24,8%	75,2%
Indirekte Produktionsarbeiter	16,9%	83,1%	17,2%	82,8%
Spezialisten	43%	57%	44%	56%
Leiter	20%	80%	18%	82%
Direktoren	19%	81%	15%	85%
Geschäftsführung Board	0%	100%	0%	100%

¹ Inklusive Joint-Venture-Gesellschaften beschäftigte die Unternehmensgruppe Nowy Styl Ende 2017 6.661 Mitarbeiter.

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR NACH ALTER

GRI 405-1



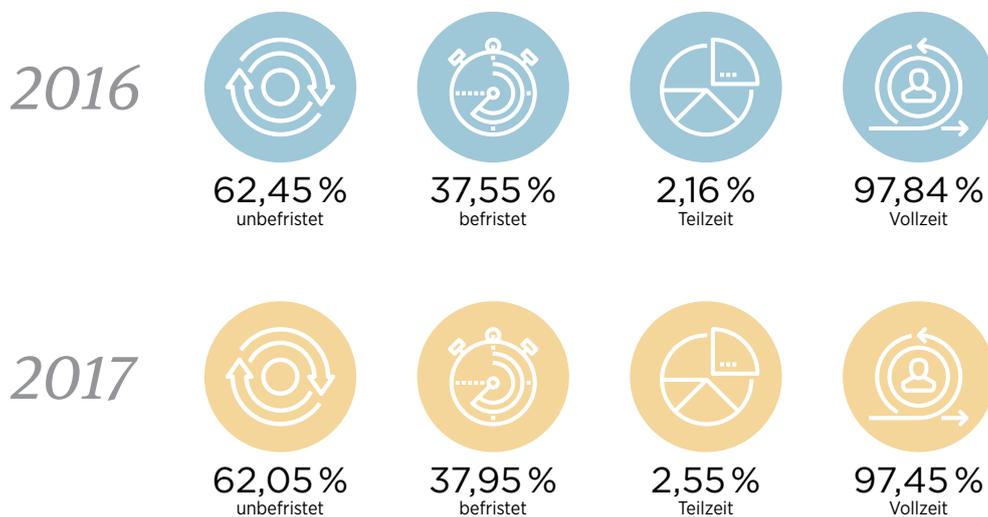
GRI 405-1

ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN IN JEDER ALTERSGRUPPE IM VERHÄLTNISS ZUR GESAMTZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IN DER ORGANISATION

	2016			2017		
	<30	30-5	>50	<30	30-5	>50
Direkte Produktionsarbeiter	23%	58%	19%	24%	56%	20%
Indirekte Produktionsarbeiter	23%	55%	21%	25%	53%	22%
Spezialisten	28%	60%	11%	24%	65%	11%
Leiter	3%	83%	14%	3%	83%	15%
Direktoren	0%	63%	38%	2%	60%	38%
Geschäftsführung	0%	60%	40%	0%	67%	33%

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR NACH TYP UND ART DES VERTRAGS

GRI 102-8



BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR NACH DER ART DES VERTRAGES

2016		Zahl der Beschäftigten			
		Vollzeit	Teilzeit	unbefristet	befristet
Nowy Styl Ss. z o.o.	Frauen	780	6	481	305
	Männer	2.266	3	1.331	938
Nowy Styl GmbH	Frauen	31	13	41	3
	Männer	62	0	60	2
Rohde & Grahl BV	Frauen	6	12	5	13
	Männer	22	1	3	20
Rohde & Grahl GmbH	Frauen	55	25	59	21
	Männer	239	10	179	70
Sitag AG	Frauen	25	4	29	0
	Männer	89	5	94	0
Nowy Styl Group	Frauen	897	60	615	342
	Männer	2.678	19	1.667	1.030

2017		Zahl der Beschäftigten			
		Vollzeit	Teilzeit	unbefristet	befristet
Nowy Styl Ss. z o.o.	Frauen	834	7	498	343
	Männer	2.328	3	1.376	955
Nowy Styl GmbH	Frauen	25	13	35	3
	Männer	62	0	57	5
Rohde & Grahl BV	Frauen	4	20	11	13
	Männer	22	1	1	22
Rohde & Grahl GmbH	Frauen	54	25	59	20
	Männer	241	17	188	70
Sitag AG	Frauen	23	4	27	0
	Männer	82	6	88	0
Nowy Styl Group	Frauen	940	69	630	379
	Männer	2.735	27	1.710	1.052

ANTEIL DER AUSLÄNDER AN DER GESAMTZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IN DER ORGANISATION

GRI 405-1



NEUBESCHÄFTIGTE UND ABGÄNGE

GRI 401-1



NEUBESCHÄFTIGTE MITARBEITER UND ABGÄNGE

2016										
	Zahl der Neubeschäftigten (umgerechnet in Personen) in der jeweiligen Gruppe	% der Neubeschäftigten	Zahl der Neubeschäftigten (umgerechnet in Personen) in der jeweiligen Gruppe	% der Neubeschäftigten	Zahl der Neubeschäftigten (umgerechnet in Personen) in der jeweiligen Gruppe	% der Neubeschäftigten	Zahl der Neubeschäftigten (umgerechnet in Personen) in der jeweiligen Gruppe	% der Neubeschäftigten	Zahl der Neubeschäftigten (umgerechnet in Personen) in der jeweiligen Gruppe	% der Neubeschäftigten
	Geschlecht				Alter					
	Männer	Frauen			<30	30-50	>50			
Nowy Styl Ss. z o.o.	377	83%	77	17%	287	63%	157	35%	10	2%
Nowy Styl GmbH	9	69%	4	31%	8	62%	4	31%	1	8%
Rohde & Grahl BV	1	20%	4	80%	1	20%	4	80%	0	0%
Rohde & Grahl GmbH	39	85%	7	15%	19	41%	18	39%	9	20%
Sitag AG	15	79%	4	21%	4	21%	10	53%	5	26%
Nowy Styl Group	441	82%	96	18%	319	59%	193	36%	25	5%
2017										
	Zahl der Neubeschäftigten (umgerechnet in Personen) in der jeweiligen Gruppe	% der Neubeschäftigten	Zahl der Neubeschäftigten (umgerechnet in Personen) in der jeweiligen Gruppe	% der Neubeschäftigten	Zahl der Neubeschäftigten (umgerechnet in Personen) in der jeweiligen Gruppe	% der Neubeschäftigten	Zahl der Neubeschäftigten (umgerechnet in Personen) in der jeweiligen Gruppe	% der Neubeschäftigten	Zahl der Neubeschäftigten (umgerechnet in Personen) in der jeweiligen Gruppe	% der Neubeschäftigten
	Geschlecht				Alter					
	Männer	Frauen			<30	30-50	>50			
Nowy Styl Ss. z o.o.	345	75%	113	25%	258	56%	173	38%	27	6%
Nowy Styl GmbH	5	71%	2	29%	5	71%	2	29%	0	0%
Rohde & Grahl BV	0	0%	8	100%	1	13%	7	88%	0	0%
Rohde & Grahl GmbH	35	74%	12	26%	21	45%	19	40%	7	15%
Sitag AG	7	88%	1	13%	1	13%	5	63%	2	25%
Nowy Styl Group	392	74%	136	26%	286	54%	206	39%	36	7%

GRI
401-1

ABGÄNGE

2016										
	Zahl der Mitarbeiterabgänge (umgerechnet in	% der Mitarbeiterabgänge	Zahl der Mitarbeiterabgänge (umgerechnet in	% der Mitarbeiterabgänge	Zahl der Mitarbeiterabgänge (umgerechnet in	% der Mitarbeiterabgänge	Zahl der Mitarbeiterabgänge (umgerechnet in	% der Mitarbeiterabgänge	Zahl der Mitarbeiterabgänge (umgerechnet in	% der Mitarbeiterabgänge
	Geschlecht				Alter					
	Männer	Frauen	<30	30-50	>50					
Nowy Styl Ss. z o.o.	263	82%	58	18%	168	52%	121	38%	32	10%
Nowy Styl GmbH	5	38%	8	62%	5	38%	6	46%	2	15%
Rohde & Grahl BV	0	0%	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%
Rohde & Grahl GmbH	23	66%	12	34%	11	31%	10	29%	14	40%
Sitag AG	21	78%	6	22%	5	19%	13	48%	9	33%
Nowy Styl Group	312	79%	85	21%	190	48%	150	38%	57	14%
2017										
	Zahl der Mitarbeiterabgänge (umgerechnet in	% der Mitarbeiterabgänge	Zahl der Mitarbeiterabgänge (umgerechnet in	% der Mitarbeiterabgänge	Zahl der Mitarbeiterabgänge (umgerechnet in	% der Mitarbeiterabgänge	Zahl der Mitarbeiterabgänge (umgerechnet in	% der Mitarbeiterabgänge	Zahl der Mitarbeiterabgänge (umgerechnet in	% der Mitarbeiterabgänge
	Geschlecht				Alter					
	Männer	Frauen	<30	30-50	>50					
Nowy Styl Ss. z o.o.	278	83%	56	17%	178	53%	119	36%	37	11%
Nowy Styl GmbH	1	25%	3	75%	2	50%	2	50%	0	0%
Rohde & Grahl BV	1	20%	4	80%	1	20%	2	40%	2	40%
Rohde & Grahl GmbH	25	93%	2	7%	7	26%	14	52%	6	22%
Sitag AG	13	81%	3	19%	3	19%	6	38%	7	44%
Nowy Styl Group	318	82%	68	18%	191	49%	143	37%	52	13%

Löhne und Gehälter

GRI 202-1 Den Grundsätzen für die Vergütung der Mitarbeiter legen wir die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei gleichwertiger Arbeitsleistung zugrunde. Die Höhe der Löhne und Gehälter richtet sich nach den lokalen Rechtsvorschriften und hängt von Erfahrung, Ausbildung, Beschäftigungsdauer und

Charakter der geleisteten Arbeit ab. Da wir keine Möglichkeit haben, eine gemeinsame Kennziffer für alle Gesellschaften der Unternehmensgruppe anzugeben, präsentieren wir die Daten, die uns für einen Teil von ihnen vorliegen.

GRI 202-1 **DIE HÖHE DER VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER DER UNTERSTEN EBENE NACH GESCHLECHT IM VERHÄLTNISS ZUM MINDESTLOHN**

	Standort	2016		2017	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Nowy Styl Ss. z o.o.	Polen	142,02%	153,02%	141,00%	146,67%
Nowy Styl GmbH	Deutschland	144,68%	144,68%	139,03%	138,34%
Rohde & Grahl GmbH	Deutschland	107,29%	132,24%	102,83%	122,85%
Sitag AG	Schweiz	113,35%	140,13%	119,96%	143,28%

GRI 405-2 **DAS VERHÄLTNISS VON MINDESTLOHN ZUR VERGÜTUNG VON FRAUEN GEGENÜBER MÄNNERN GEMESSEN AN DER POSITION IM UNTERNEHMEN**

		Direkte Produktionsar- beiter	Indirekte Produktions- arbeiter	Spezialisten	Leiter	Direktoren
			2016	94,23%	97,83%	98,11%
Nowy Styl Ss. z o.o.	2017	96,94%	99,55%	95,47%	101,19%	114,49%
	2016	98,81%	80,59%	79,78%	80,54%	n/a
Nowy Styl GmbH	2017	98,81%	88,86%	89,43%	84,98%	n/a
	2016	n/a	n/a	77,34%	n/a	n/a
Rohde & Grahl BV	2017	n/a	n/a	77,12%	69,38%	n/a
	2016	73,62%	76,97%	69,46%	78,42%	n/a
Rohde & Grahl GmbH	2017	76,23%	78,34%	95,18%	n/a	66,05%
	2016	84,92%	86,05%	83,04%	n/a	n/a
Sitag AG	2017	94,63%	85,28%	81,36%	n/a	n/a

Ein guter Ort für die persönliche Entwicklung

Der dynamische Alltag der Unternehmensgruppe Nowy Styl erfordert sehr engagierte Mitarbeiter. Bei der Beschaffung von neuen Talenten legen wir großen Wert auf die Identifikation mit unseren Werten: Ehrgeiz, Demut, Ehrlichkeit und Toleranz sowie mit unserer Arbeitsweise, die durch folgende Merkmale gekennzeichnet ist:

- | Teamarbeit
- | Offenheit für die Welt
- | Unternehmergeist
- | Offenheit für Änderungen

- | Wille zum ständigen Lernen
- | Engagement
- | ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben

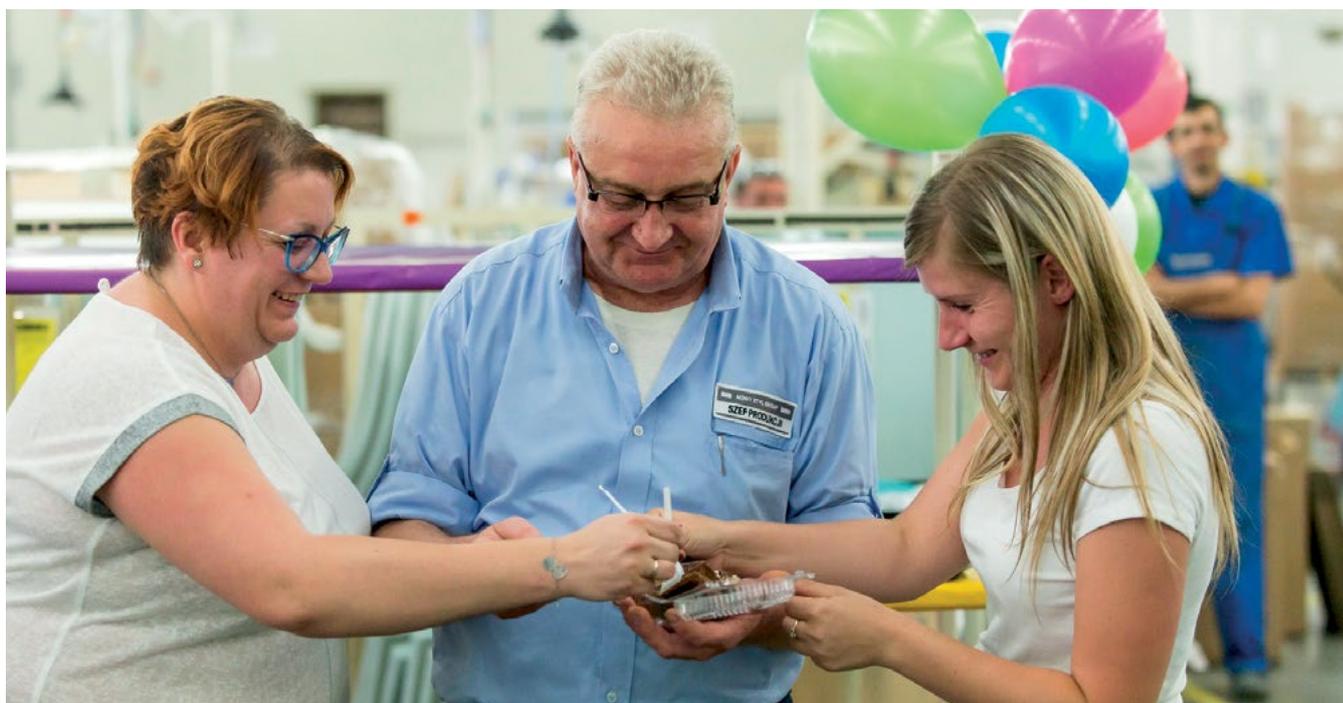
Wir fördern das nachhaltige Engagement unserer Mitarbeiter durch Schaffung eines sicheren und motivierenden Arbeitsumfelds, in dem die Umsetzung der Geschäftsziele zur persönlichen Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters führt.



Wie arbeiten wir unsere Mitarbeiter ein?

Seit 2017 funktioniert in unserem Unternehmen ein Onboardingprozess, der die Eingliederung neuer Mitarbeiter in die Organisation erleichtert. Dieser Prozess ist an verschiedene Gruppen von Mitarbeitern angepasst und umfasst:

- | eine Mappe mit einem Paket von Startinformationen.
- | Einarbeitungsschulungen im Zentrum für Produktionsoptimierung in Jasło und Rzedz – an diesen Schulungen nehmen Produktionsarbeiter in den ersten Wochen ihrer Beschäftigung teil. In praktischen Schritten lernen sie die Unternehmensgruppe Nowy Styl, Lean-Standards und das 6S-System kennen.
- | Einarbeitungsschulungen für Büroangestellte – mit Hilfe von Trainingsspielen lernen sie die Organisationsstruktur des Unternehmens und alle Abwicklungsetappen eines Auftrags kennen.
- | Einarbeitungsschulungen in Office Inspiration Centre in Kraków (Krakau) – an diesen Schulungen nehmen Mitarbeiter des Verkaufs in den ersten Wochen ihrer Beschäftigung teil.
- | Besichtigung der Fabriken – im ersten Monat ihrer Arbeit im Unternehmen werden neue Mitarbeiter eingeladen, unsere Produktionswerke in Rzedz und Jasło zu besichtigen. An jedem Standort werden sie von den erfahrenen Kollegen geführt, die über den technologischen Prozess berichten und etwaige Fragen beantworten.



GRI
404-3

Der Ausgangspunkt für Entscheidungen über Schulungen, Berufslaufbahnen und Beförderungen ist eine regelmäßige Bewertung von Kompetenzen und Fähigkeiten. Das bei der Logistik- und der Qualitätsabteilung angewandte Konzept unterteilt Gespräche in ein Hauptgespräch (zu Beginn des Jahres) und ein Gespräch zur Überwachung der Fortschritte, das auf Mitte des Jahres fällt.

Produktionsarbeiter erhalten ein Feedback und eine Bewertung ihrer Fähigkeiten, die eng mit der für jedes Produktionswerk ausgearbeiteten Fähigkeitsmatrix verbunden sind. Durch diese Maßnahmen sind die Mitarbeiter bewusst, inwieweit sie bereits über bestimmte Fähigkeiten verfügen und in welcher Richtung sie diese zu verbessern haben.

Bildung und Schulungen

Wir fördern Mitarbeiter, die sich entwickeln wollen und geben ihnen die Möglichkeit, Spezial-, Leitungs- und sog. weiche Kompetenzen weiterzuentwickeln, die für ihre persönliche Entwicklung sorgen. Die von uns in den Jahren 2016–2017 durchgeführten Schulungen und Entwicklungsprojekte waren eine Fortsetzung der Maßnahmen aus den Vorjahren. Der erkannte Schulungsbedarf wird in einem Schulungsplan präzisiert, der jährlich erstellt wird.

Mitarbeiter nutzten externe und interne Schulungen, Werkstätten, Konferenzen und nahmen an internationalen Produkt- oder Technologiemesen teil.

Zu den wichtigsten Schulungsbereichen, die 2016–2017 fortgesetzt oder entwickelt wurden, gehören:

- | Schulungen zur allgemeinen Entwicklung (u.a. Kommunikation, Änderungsmanagement, professionelle Bewertungsgespräche, Selbstpräsentation und Durchführung von Besprechungen);
- | Spezialschulungen (u.a. auf dem Gebiet von Produktion, Logistik, Qualität, Handel, Finanzen sowie Gestaltung von Arbeitsplätzen, Strategie zur Optimierung der Arbeitsplätze, Projektmanagement zur Änderung des Büros);
- | berufliche Fortbildung – Schulungen, die vom Zentrum für Produktionsoptimierung durchgeführt werden;
- | technische Schulungen (u.a. im Zusammenhang mit der Einführung innovativer Software, die von den Konstrukteuren bei der Arbeit genutzt wird);
- | Verkaufsschulungen (u.a. Geschäftsverhandlungen, Verkaufstechniken);
- | Produktschulungen;
- | nationale und internationale Werkstätten in Knowhow – ihr Ziel ist es, Verkaufserfahrungen zwischen Mitarbeitern verschiedener Abteilungen in verschiedenen Ländern auszutauschen;
- | Sprachschulungen.

Die Struktur der Schulungen und die Methodologie der Messung der Schulungsdauer bei unseren einzelnen Gesellschaften sind unterschiedlich. Daher sind für eine Analyse der in der nachstehenden Tabelle enthaltenen absoluten Werte zusätzliche ausführliche Erläuterungen erforderlich.



GRI
404-1**DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL VON SCHULUNGSSTUNDEN PRO MITARBEITER – AUFGETEILT NACH GESCHLECHT**

		Frauen	Männer
Unternehmensgruppe	2016	10,6	10,1
	Nowy Styl	14,7	10,3

* Die Nowy Styl GmbH dokumentiert diese Daten nicht, daher sind die Daten nicht in der Tabelle enthalten.

DURCHSCHNITTLICHE ANZAHL VON SCHULUNGSSTUNDEN PRO MITARBEITER – NACH BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR

		Direkte Produkti- onsarbeiter	Indirekte Produkti- onsarbeiter	Spezialisten	Leiter	Direktoren
Unternehmensgruppe	2016	3,8	8,3	20,1	37,8	13,7
	Nowy Styl	3,5	3,5	25,8	61,9	13,0

Entwicklungsprogramme

GRI 404-2 Neben Schulungen können unsere Mitarbeiter an längeren Entwicklungsprogrammen teilnehmen, und zwar u.a.: Projekt für Schlüsselkompetenzen, Programm zur Verbesserung der Kompetenzen der Manager in der Produktion (für ca. 90 Meister, Leiter und Produktionsleiter), Zyklus First Time Manager und Managerakademie (☺ *CSR Code 2014–2015*, ps. 53–55).

Bisher haben wir keine Programme zur Unterstützung der Mitarbeiter beim Übergang in den Ruhestand durchgeführt.

Gute Idee!

Unternehmergeist und Wille zur Weiterentwicklung sind Teil unserer Organisationskultur. Wir fördern sie u.a. durch das Programm der Mitarbeiteranregungen (☺ *CSR Code 2014–2015*, s. 55) und das Programm für Beinaheunfälle für die Mitarbeiter der Fabriken (☺ s. 56).

**Entwicklungsmaßnahmen für Manager**

In den Jahren 2016–2017 führten wir die Entwicklungsmaßnahmen für Leiter solcher Bereiche wie Logistik, Einkauf und Produktionsplanung, Vertrieb, Technische Abteilung und Qualitätsabteilung, die insgesamt rund 100 Mitarbeiter umfassten, fort. Diese Maßnahmen teilten wir in drei Etappen auf, in deren Rahmen die Manager ihre Führungskompetenzen im Bereich Teamführung, Änderungsmanagement, Aufbau des Mitarbeiterengagements und Kommunikation verbesserten. Wir betrachteten sie als umfassende Schulungs- und Entwicklungsprojekte und nicht nur als Einzelmaßnahmen. Wir legten großen Wert auf das Lernen durch Erfahrung, so dass die Übung und Anwendung neuer Fähigkeiten im täglichen Arbeitsumfeld ein fester Bestandteil jeder Entwicklungsform waren.

Sicherheitskultur

Die Sicherheit der Mitarbeiter hat für uns absoluten Vorrang und ist die Grundlage für das Vertrauen in den Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Neue Maschinen, in die wir investieren, reduzieren die Risiken am Arbeitsplatz auf ein Minimum. Wir führen Schulungen durch und bauen eine Sicherheitskultur auf und heben dabei die Bedeutung des Einsatzes der Arbeitnehmer für unfallfreie Arbeitsplätze hervor.

Kontrolle

GRI 103-2 Unserem Sicherheitsmanagement liegen die Normen PN-N 18001 und OHSAS 18001 zugrunde. In der Schweiz werden jährliche Kontrollen durch SUVA (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt) sowie ISO OHSAS 18001- Auditoren durchgeführt.

Kennziffern für Verletzungen und Berufskrankheiten

GRI 403-2 Wie in den Vorjahren wurden in den Jahren 2016 und 2017 in unseren Werken keine Arbeitsunfälle mit Todesfolge verzeichnet. In der Schweiz ereignete sich ein Unfall, der als schwer eingestuft wurde. Es wurden keine Berufskrankheiten festgestellt.

Bei jährlichen Unfallanalysen führen wir Kennzahlen auf, die uns helfen, den Sicherheitsstand an unseren Standorten zu messen und zu überwachen, und zwar: Häufigkeitsrate (Anzahl der Unfälle zur Gesamtbeschäftigung), Schwere (Anzahl der Unfälle und Anzahl der Ausfalltage) und Unfallrate, die sowohl die Schwere als auch die Häufigkeit der Unfälle mit berücksichtigt.

UNFALLHÄUFIGKEITSRATE*

	2016			2017		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Ss. z o.o.	7,63	8,81	8,51	1,19	12,44	9,45
Nowy Styl GmbH	22,73	16,13	18,87	0	16,13	10
Rohde & Grahl GmbH	12,5	52,21	42,55	0	81,4	62,31
Sitag AG	68,97	21,28	32,52	37,04	34,09	34,78

* Berechnet als Gesamtanzahl der Unfälle *1000 geteilt durch Gesamtbeschäftigung

UNFALLSCHWERE**

	2016			2017		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Ss. z o.o.	53,83	64,15	61,77	122	52,48	54,8
Nowy Styl GmbH	6	4	5	0	10	10
Rohde & Grahl GmbH	15	18,9	18,64	0	20,14	20,14
Sitag AG	14,5	39	26,75	2	8,33	6,75

** Berechnet als Quotient aus Anzahl von Arbeitsunfähigkeitstagen und Unfällen insgesamt

UNFALLRATE***

	2016			2017		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Ss. z o.o.	0,41	0,57	0,52	0,15	0,65	0,52
Nowy Styl GmbH	0,14	0,06	0,09	0	0,16	0,1
Rohde & Grahl GmbH	0,19	0,99	0,79	0	1,64	1,26
Sitag AG	1	0,83	0,87	0,07	0,28	0,23

*** Berechnet als Quotient aus Anzahl von Arbeitsunfähigkeitstagen und Beschäftigung

- | 2016 wurden in Polen 26 Unfälle mit Verletzungen von 6 Frauen und 20 Männern verzeichnet, wodurch die Gesamtzahl der krankheitsbedingten Ausfallzeiten am Arbeitsplatz sich auf 1606 Tage belief. 2017 wurden 30 Unfälle (1 Frau, 29 Männer, 1644 Fehltage) verzeichnet.
- | In Deutschland wurden 2016 bei der Nowy Styl GmbH 2 Arbeitsunfälle (1 Frau und 1 Mann, 10 Fehltage) verzeichnet. 2017 wurde ein Arbeitsunfall (1 Mann, 10 Fehltage) verzeichnet.
- | Bei Rohde & Grahl GmbH wurden 2016, 14 Unfälle (13 Männer, 1 Frau, 261 Fehltage) verzeichnet. 2017 wurden 21 Arbeitsunfälle (21 Männer, 423 Fehltage) verzeichnet.
- | In unseren Büros in den Niederlanden wurden keine Arbeitsergebnisse verzeichnet, die zu Verletzungen führten.
- | In der Schweiz wurden 2016 und 2017 je 4 Arbeitsunfälle verzeichnet (2016 – 107 Fehltage; 2017 – 27 Fehltage). Die Unfallgeschädigten waren: 2016 – 2 Frauen und 2 Männer, 2017 – 1 Frau und 3 Männer.

	2016	2017
Gesamtzahl der Unfälle mit Verletzungen	46	56
Gesamtzahl der Unfallgeschädigten	F: 10 M: 36	F: 2 M: 54
Gesamtzahl der Fehltage am Arbeitsplatz	1.984	2.104



Sicherheitsturnier 2016 – Ergreifung der Erste-Hilfe-Maßnahmen.



Bildunterschrift: Im November 2016 haben die Mitarbeiter des Herstellungswerkes für Sessel und Stühle in Jasto 365 Tage ohne Unfall gefeiert.

Wie bauen wir die Sicherheitskultur im Unternehmen auf?

- | **Visualisierung, die sichere Verhaltensweisen fördert** – „Sie schauen auf die Person, von der die Sicherheit abhängt „- diese Arbeitssicherheitspiegel wurden an Ausgängen von Mitarbeiterumkleideräumen angebracht. In allen Fabriken haben wir Sicherheitstafeln installiert, an denen sich Automatisierte Externe Defibrillatoren (AED) befinden.
- | **AED-Defibrillatoren** – seit 2016 sind alle unsere Werke mit externen tragbaren AED-Defibrillatoren und orthopädischen Tragen ausgestattet. Die Reanimation mit Hilfe von externen tragbaren AED-Defibrillatoren ist eine effektive Methode zur Erhöhung der Überlebenschancen bei einem plötzlichen Kreislaufstillstand. Die AED-Defibrillatoren wurden an deutlich ausgeschilderten und für alle Mitarbeiter leicht zugänglichen Stellen angebracht. In Rzepedź wurde ein AED-Defibrillator im Pförtnerhaus untergebracht, wodurch er auch der lokalen Gemeinschaft zur Verfügung steht, was die Überlebenschancen bei einem plötzlichen Kreislaufstillstand erhöht.

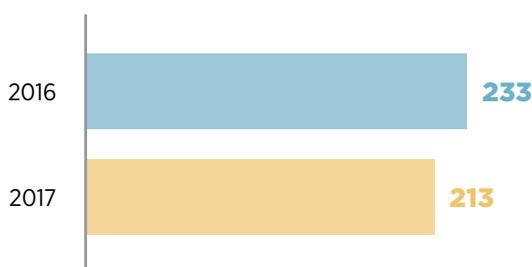
- | **Qualifizierte Erste Hilfe** – um die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu verbessern, haben wir uns entschieden, eine Gruppe von Werksrettern zu errichten, die in der Lage sind, erweiterte Erste Hilfe zu leisten. Den Bereitwilligen ermöglichten wir die Teilnahme an einer professionellen Schulung in qualifizierter Erster Hilfe, die mit einer Staatsprüfung endete. Ihre neu erworbenen Fähigkeiten konnten die Retter 2016 und 2017 beim Sicherheitsturnier am Tag der offenen Tür präsentieren.
- | **Arbeitsschutz-Kaskadenaudits** – wir haben regelmäßige wöchentliche Arbeitsschutzaudits in den Bereichen Produktion und Lagerung eingeführt. An diesen Audits nehmen der Direktor des betreffenden Bereichs, Produktionsleiter, Meister, Technologen, Mitarbeiter der Instandhaltung und des Arbeitsschutzes sowie Anlagenbediener vom jeweiligen Arbeitsplatz teil. Sie analysieren gemeinsam die Abweichungen und beteiligen sich aktiv an der Einführung von Lösungen zur Verbesserung des Arbeitsschutzstandes. 2017 führten wir mehr als 247 Audits durch, bei denen mehr als 1.900 Empfehlungen erteilt wurden. Die Kaskadenaudits fördern das Verantwortungsgefühl und erhöhen das Sicherheitsbewusstsein.



Programm zur Anzeige von Beinaheunfällen

Das Ziel des Programms ist das Engagement für den Aufbau der Sicherheitskultur in der Organisation. Es richtet sich an alle Mitarbeiter an den Standorten sowie an die Besucher und Mitarbeiter der Subunternehmer. Die angezeigte gefährliche Situation wird erfasst, dann von den internen Teams für Beinaheunfälle überprüft und schließlich an die verantwortlichen Personen weitergeleitet, die Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen ergreifen. Für Anzeigen werden Prämien und Preise gewährt. Infolge der Einführung des Programms hat sich die Aktivität der Mitarbeiter bei der Anzeige von gefährlichen Situationen erheblich erhöht – bis Ende 2017 haben wir mehr als 400 Anzeigen registriert.

ANZEIGEN VON BEINAHEUNFÄLLEN



Berufskrankheiten

GRI 403-3 In den Jahren 2016–2017 haben wir keine Anzeigen über Berufskrankheiten verzeichnet. Produktionsprozesse, die in unseren Gesellschaften in Polen und Deutschland realisiert werden, zeichnen sich durch Überschreitung der MAK-Werte (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) von solchen Faktoren wie: Lärm, mechanische Schwingungen, Laubholzstaub, Industriestaub, chemische Verbindungen, elektromagnetisches Feld an bestimmten Arbeitsplätzen aus. Die Berechnungen und die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung aufgrund der Exposition nehmen wir auf der Grundlage von Messungen der Arbeitsumgebung vor, die von externen Institutionen durchgeführt werden.

In 2016 und 2017 wurden in Polen 351 Personen identifiziert, die ihre Arbeit bei überschrittenen Normwerten leisten. 151 Personen waren bei der deutschen Gesellschaft Rohde & Grahl in 2016 und im darauf folgenden Jahr 154 Personen durch schädliche Einflüsse gefährdet. Bei anderen Gesellschaften wurden keine solchen Arbeitsplätze festgestellt.

Wir treffen laufend Maßnahmen zur Bekämpfung von schädlichen Einflüssen. Gegenüber allen Mitarbeitern ergreifen wir vorbeugende und gesundheitsfördernde Maßnahmen: wir sorgen für eine entsprechende Vorbereitung auf die zu leistende Arbeit, regelmäßig wiederkehrende Schulungen, kollektive und persönliche Schutzmaßnahmen und geeignete Arbeitsorganisation.

Mitarbeiter-Benefits

Benefits sorgen für besseres Privatleben und umfassende Entwicklung der Mitarbeiter.

GRI 401-2 In Polen sind es:

| Programm MultiSport, bei dem wir MultiActive-Karten anbieten. Diese Karten sind für ausgewählte Sportanlagen im ganzen Land gültig. Die Firma übernimmt 50% Kartenkosten. Die Karten haben wir 2016 eingeführt. Im ersten Monat der Laufzeit des Programms – im August 2016 – traten ihm 189 Mitarbeiter bei, die insgesamt 6 Begleitpersonen und 12 Kinder anmelde-ten. Nach einem Jahr der Programmlaufzeit im August 2017 benutzen 253 Mitarbeiter; 6 Begleitpersonen; 20 Kinder die MultiActive-Karten. Jeden Monat gibt es immer mehr Personen, die die Karten des Programms benutzen wollen.

- | Freiwillige Gruppenlebensversicherung, der jeder Mitarbeiter, sein Ehepartner/ Lebensgefährte und erwachsene Kinder beitreten können.
- | Kostenlose Impfungen gegen Grippe, die im Herbst an allen Standorten unseres Unternehmens in Polen organisiert werden.
- | Ein Rabatt in Höhe von 40% auf unsere Produkte.

Sowie nach der Nutzungsordnung des Betriebsfonds für Sozialeistungen der Nowy Styl Sp. z o.o. zur Verfügung stehende:

- | zusätzliche Geldleistungen, die zweimal im Jahr ausgezahlt werden.
- | St. Nikolaus-Päckchen (für Kinder im Alter von bis zu 12 Jahren).
- | Ferienlager für Kinder der Mitarbeiter im Alter von 8 bis zu 16 Jahren – die Firma übernimmt 50% – 90% Kosten.
- | Nicht rückzahlungspflichtige Beihilfen für Mitarbeiter, die in eine schwierige Lebenslage geraten sind.



Jedes Jahr trifft die Belegschaft unseres Unternehmens auf einem Familienfestival zusammen, das auf dem Gelände unserer Fabriken organisiert wird. Während des Tags der offenen Tür zeigen die Mitarbeiter den Familien ihre Arbeitsplätze, sie können modernisierte Fertigungsstraßen von anderen Werken sehen und thematische Attraktionen genießen. 2016 fand das Fest unter dem Motto „Sicher, gesund, sportlich“ statt. Es fanden Schulungen in Reanimation und Workshops für gesunde Lebensmittel statt und die Werksretter rivalisierten im Rahmen des Sicherheitsturniers. Die Läufer unseres Sportlervereins organisierten einen Sicherheitslauf. Die 1,5 km lange Strecke entlang der Fluchtwege um unsere Fabriken herum legten ganze Familien zurück. Alle lernten die Fluchtwege kennen, erhielten Medaillen, die in unseren Werken gefertigt wurden und machten sich Bilder mit humoristischen Tafeln „Der Boss hat es veranlasst“ oder „Mit Papa renne ich schneller“. Kinder erstellten Zeichnungen zum Thema „Eltern arbeiten sicher“.



Sportlerverein

Durch Leidenschaft, Entschlossenheit und Erfolge der Mitglieder unseres Sportlervereins gewinnt er ständig an Stärke. Amateursportler der Bereiche NSG Running Team, NSG Football Team und NSG Cycling Team starten bei lokalen und internationalen Wettbewerben in gemeinsamen Vereinsfarben, trainieren zusammen und motivieren sich gegenseitig zu weiteren Erfolgen.

Sie ergreifen auch eigene Sportinitiativen wie das **Fußballturnier der Unternehmensgruppe Nowy Styl**, bei dem im April 2017 in Krosno 13 Mitarbeitererteams um den Pokal rangen, oder die Endorivalität unter dem Motto „**Fresh Thinking of Sport**“, d.h. saisonale Ranglisten der von den Mitarbeitern gelaufenen bzw. gefahrenen Kilometer, die mit Hilfe der Anwendung Endomondo gezählt werden.

Der Verein ist ein Ort zur Integration der Mitarbeiter, Aufbau der Körperkultur und Förderung eines gesunden Lebensstils. Die Treffen finden live und im Netz – dem Intranet, wo die Mitglieder des Vereins sich gegenseitig Wettkampfbereichte erstatten, sowie in den sozialen Medien statt.

Die aktivste und am schnellsten wachsende Bereich des Sportlervereins sind Läufer. Mehr als 40 Personen, vor allem aus der Region Karpatenvorland, laufen regelmäßig bei Wettkämpfen in den T-Shirts des Vereins, aber der Kreis der aktiven Läufer ist viel umfangreicher. Die Teilnahme eines polnisch-deutsch-niederländischen Teams am Staffellauf von DLL Marathon Eindhoven ist bereits zur Tradition geworden.

NSG RUNNING TEAM

Die aktivste und am schnellsten wachsende Sektion des Sportlervereins sind Läufer.

40 Personen laufen regelmäßig bei Wettkämpfen in den T-Shirts des Vereins.

Sie haben an **206** Sportwettkämpfen **teilgenommen.**

Davon **30-mal** auf Marathon- und Ultramarathonstrecken **gestartet.**

Insgesamt haben sie **21,700 km** laufend zurückgelegt.

>2,000 km haben 2017 unsere drei aktivsten Läufer laufend zurückgelegt.





Lemkowyna Ultra-Trail

Die Lemkowyna Ultratrail-Strecke verläuft durch das ehemalige Lemken-Gebiet, von dem sich die Bezeichnung dieses Events herleitet. 2017 haben sich fast 2.000 Läufer, auch von unserem Team, dem Nowy Styl Group Running Team, dieser Langstrecke, veränderlichem Herbstwetter, sumpfigem Gelände und reißendem Fluss gestellt. Lemkowyna ist auch eine große organisatorische Herausforderung und unser Verein hat sich entschieden, sich als Freiwilligenhelfer dafür zu engagieren. 12 Personen organisierten und betrieben einen Regenerationspunkt in Chyrowa, der für viele Wettkampfteilnehmer gleichzeitig zum Ziel wurde. Die strapazierten Läufer begrüßten sie nicht nur mit Getränken und Proviant, sondern auch mit einem Strand mit Liegestühlen, Musik und Hawaii Blumen.

Employer Branding

Offen für neues Wissen, ehrgeizig und unternehmerisch – nach solchen Talenten suchen wir. Dabei setzen wir auf Imagemaßnahmen aus dem Bereich Employer Branding und arbeiten eng mit Hochschulen zusammen.



Top Arbeitgeber

Mustermanagement von Humanressourcen und ein beträchtlicher Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung der jeweiligen Region und des Landes – dies sind die wichtigsten Voraussetzungen für die Auswahl der TOP 10 Arbeitgeber in Polen, der Preise, die von der Unternehmensgruppe PTWP vergeben werden. 2017 wurde unser Unternehmen einer der Preisträger dieses Wettbewerbs.

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Berufshochschule (PWSZ) in Krosno unterstützen wir Studenten vom Zirkel Rotor, die umweltfreundliche Boliden konstruieren, mit denen sie bei Shell Eco-Marathonläufen starten.



Unsere Partner sind Ober- und Hochschulen, mit denen wir systematisch Berufsausbildungs-, Studenten- und Absolventenpraktika in verschiedenen Bereichen wie Produktion, Logistik, Qualität, Finanzen, Marketing, IT, Verkauf und Handel oder HR organisieren. Den Besten von ihnen bieten wir einen Job. Im Rahmen dieser Praktika können sie sich mit der Struktur des Unternehmens, seinem Umfeld und Organisationskultur vertraut machen, damit dann in der Zukunft diejenigen, die während ihrer Praktika das Schul-/Hochschulprogramm realisieren, nach Beendigung ihrer Ausbildung zu uns als Mitarbeiter gerne wieder kommen.

Außerdem arbeiten wir mit staatlichen Arbeitsmarkteinrichtungen wie dem Arbeitsamt bei der Organisation von Praktika für Beschäftigungssuchende zusammen.

In Polen absolvierten in 2016 – 57 Personen und 2017 – 46 Personen Praktika und in Deutschland waren es entsprechend 43 und 42 Praktikanten und Auszubildende.

Wir teilen gern unser Wissen und praktische Erfahrung mit Studenten, die ihre **Diplomarbeiten** anfertigen.



2016 haben wir zusammen mit der Staatlichen Stanisław-Pigoń-Berufshochschule in Krosno und der Firma IBS Poland ein duales Studium an dieser Hochschule eingeführt: Fachgebiet **Entwerfen und Fertigen in einer virtuellen Umgebung an der Fachrichtung Mechanik und Maschinenbau**. Das Studienprogramm verbindet die erforderlichen Ingenieurkenntnisse auf dem Fachgebiet Mechanik und Konstruktion mit einer Vielzahl von Unterrichtsstunden im Labor unter Einsatz von modernen IT-Werkzeugen und mit praktischer Ausbildung zum Beruf im Rahmen von bezahlten Praktika in der Unternehmensgruppe Nowy Styl. Es wurden auch Studien im Format „26+Studien“ gestartet, wodurch der Konstrukteurberuf von Erwachsenen erlernt werden kann, die ein Direktstudium als Teilzeitstudium machen.



Wir versuchen auch, junge Leute zu inspirieren. Unsere Spezialisten halten Gastvorträge und führen Workshops durch. Unsere Ausstellungsräume werden mehrmals im Jahr von Studenten der Managementstudien (Fachrichtungen: Management, HR, Immobilien) besucht, denen wir über die nachhaltige Entwicklung, die Geschäftsstrategie unseres Unternehmens und den Einfluss des Arbeitsraums auf das Geschäft erzählen. In den Jahren 2016–2017 waren bei uns Gruppen u.a. aus Italien (Universita Politecnica delle Marche in Ancona), Deutschland (Europäische Fernhochschule in Hamburg) und den Niederlanden (Avans University of Applied Sciences in Breda) zu Gast.

Unsere Fabriken gehören zu den modernsten in der Region, so dass auch gerne Besuche für Schüler- und Studentengruppen organisieren. 2016 führten wir 6 solche Gruppen und ein Jahr später – 10 herum. Wir zeigen jungen Menschen nicht nur die Technologien zur Büromöbelherstellung, sondern machen sie mit den Arbeitsgrundsätzen eines internationalen Unternehmens und den Möglichkeiten einer beruflichen Entwicklung, die ihnen die Arbeit bei uns bietet, bekannt.

Wir nehmen regelmäßig an Jobmessen teil, um die Bedürfnisse und Erwartungen zukünftiger Auszubildender, Praktikanten und Mitarbeiter kennenzulernen. Unsere Anteilnahme an diesen Veranstaltungen steigt von Jahr zu Jahr. 2016 hatten wir unseren Stand auf 3 Jobmessen, 2017 – schon auf 7 Messen.



Aleksandra Żarnowska hat 2017 ein 5-monatiges Praktikum im Qualitätsbereich absolviert. Seit Mai 2018 arbeitet sie in unserem Team für Managementsysteme.

Womit hast Du Dich während Deines Praktikums beschäftigt?

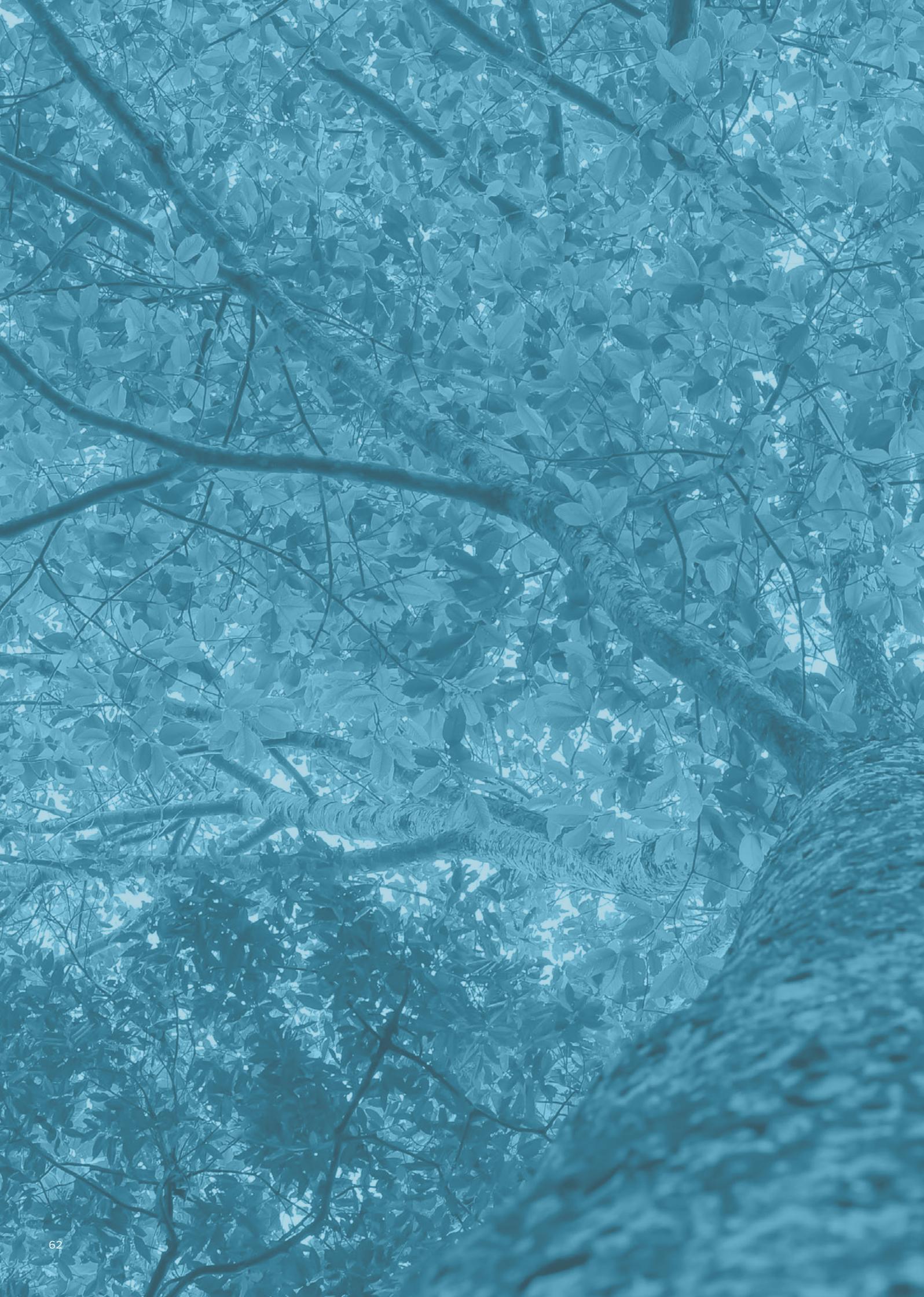
Während des Praktikums bei der Unternehmensgruppe Nowy Styl hatte ich die Möglichkeit, in mehreren Unternehmensbereichen zu lernen und zu arbeiten. Entsprechend dem aufgestellten Programm nahm ich u.a. an einem Produktaudit, d.h. einer Kundenbewertung, teil, ferner konnte ich prüfen, ob das Produkt vollständig ist und eine Probemontage des Produktes nach der beigelegten Anweisung für Benutzer durchführen. Ich nahm Qualitätsabnahmen von Fertigprodukten anhand der Karte der Prüfzyklen vor und bewertete optisch die bei der Herstellung der Sessel und Stühle verwendeten Stoffe in einer Lichtkammer. Im Labor des Holzverarbeitungswerkes konnte ich das Harz untersuchen, das bei der Herstellung von Sperrholzprodukten eingesetzt wird.

Was hat Dich während des Praktikums am meisten überrascht? Wofür weißt Du diese Zeit zu schätzen?

Im Praktikum konnte ich sehen, wie verschiedene Bereiche in einem großen Unternehmen arbeiten und wie das Geschäft funktioniert. Jetzt weiß ich, wie viel Zeit es in Anspruch nimmt, ein bestimmtes Produkt herzustellen, und verstehe, wie wichtig die Zusammenarbeit zwischen Teams ist. Ich habe auch interessante Leute kennengelernt, von denen ich viel lernen kann.



Bei der deutschen Gesellschaft Rohde & Grahl machen Azubis und duale Studenten ca. 10% der Belegschaft aus.





Wir schonen die UMWELT

5



Strategische Ziele



Energieeffizienz der Produktion

Einschränkung des Energieverbrauchs durch Einsatz von energiesparenden Geräten und Steigerung der Effizienz von Herstellungsprozessen.



Straffe Logistik und sauberer Transport

Reduktion des Kraftstoffverbrauchs und der Abgasemissionen durch Lieferwagen. Suche nach neuen Methoden der Verladung von Möbeln, um die Ladefläche optimal zu nutzen.



Reduktion von Verpackungen

Reduktion des Verbrauchs von Verpackungsmaterial für fertige Produkte und von Unterlagen in Druckform.



Verpflichtungen für 2018–2019

- | Um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter des Holzverarbeitungswerkes zu verbessern und den Stromverbrauch zu reduzieren, werden wir die Entstaubungsanlagen in zwei Produktionshallen in Rzepedź durch ein System mit höherer Effizienz der Abluftfilterung ersetzen.
- | Wir werden die Beleuchtung in den Produktions- und Lagerhallen durch LED-Lichtquellen weiter ersetzen.
- | Wir werden auf dem deutschen Markt eine alternative Verpackungsmethode anwenden. Für das Möbelsortiment werden wir „L“-Paletten einsetzen, um die Ladefläche besser zu nutzen, und bei Stückgut werden wir die Dehnfolie durch ein PP-Band ersetzen und den Verbrauch von Verpackungen aus Kunststoff reduzieren.
- | Wir werden die Einführung von fortschrittlichen IT-Systemen (Track&Trace, EDI, WMS) fortsetzen, mit denen die Logistikprozesse verbessert und die Anzahl gedruckter Unterlagen reduziert wird.
- | Wir werden ein Logistikmodell ausarbeiten, das die Aspekte der Mehrweglogistik einbezieht und einen zweiten Lebenszyklus der Produkte berücksichtigt – das Pilotprojekt werden wir auf dem niederländischen Markt durchführen.
- | Wir werden ein neues Logistikmodell entwickeln, das den Einsatz von speziellen Corletta-Ladungsträgern für den Transport von Möbeln vorsieht.

Unsere Beteiligung am Prozess der Umsetzung nachhaltiger Entwicklungsziele:





Der Storch ist eine geschützte Tierart und leider vom Aussterben bedroht, so dass wir uns sehr freuen, dass sich auch 2017 eine Storchenfamilie entscheiden hat, sich in einem auf dem außer Betrieb gesetzten Schornstein unserer Fabrik in Rzepedź anzusiedeln. Um die geflügelten Bewohner einem breiteren Publikum zu zeigen, haben wir 2017 eine Kamera installiert, mit der wir zusammen die Ankünfte im Frühling und die Abflüge im Herbst, das äußerst aufregende Ausschlüpfen von Küken und die tägliche Sorge des Storchenspaars um ihr Nest und ihren Nachwuchs beobachten können. Das Spähen der Störche fesselt nicht nur stark, sondern beruhigt auch.



GRI 103-2 Das Management des Einflusses unserer Organisation auf die Umwelt umfasst die Identifikation und Überwachung von wesentlichen Umweltaspekten, die Analyse von Prozessen, die sie beeinflussen können sowie die Entwicklung von umweltfreundlichen Lösungen, die unsere negativen Einflüsse minimalisieren oder neutralisieren. In der gesamten Organisation arbeiten wir nach den Grundsätzen eines Umwelt-, Qualitäts- und Arbeitsschutzmanagementsystems (Politik eines Integrierten Managementsystems), das auf den Normen ISO 14001, ISO 9001 und PN-N/OHSAS 18001 basiert. Es ist ein übergeordnetes Dokument, in dem die Ziele in den Bereichen Qualität, Arbeitsschutz und Umweltschutz, insbesondere hinsichtlich der für die Organisation relevanten Aspekte wie Energie-, Wasser-, Emissions-, Abwasser- und Abfallmanagement festgelegt sind. Darüber hinaus gilt im gesamten Unternehmen das FSC®CoC-System zur Herkunftskontrolle der Produkte (Unterstützungspolitik für die FSC-Werte). Zusätzlich haben wir 2017 in einem unserer deutschen Werke (Rohde & Grahl in Voigtei / Steyerberg), das den deutschen Markt – unseren umsatzstärksten Markt – versorgt,

ein freiwilliges Ökomanagement- und EMAS-Audit-System eingeführt, dessen Anforderungen den Geltungsbereich der ISO 14001 deutlich erweitern.

Unsere ökologischen Ziele definieren und kontrollieren wir laufend in den ausgearbeiteten Programmen der Umweltmaßnahmen.

GRI 307-1 Durch systematische Maßnahmen erfüllen wir alle gesetzlichen Umwelthanforderungen. Die Jahre 2016 bis 2017 waren die nächsten in Folge, in denen keine Strafen oder andere Sanktionen deswegen über irgendwelche unsere Gesellschaft verhängt wurden und die regelmäßig von externen Zertifizierungsfirmen durchgeführten Audits unserer Managementsysteme wurden immer mit einer Empfehlung und der Aufrechterhaltung der vorhandenen Zertifikate abgeschlossen.

Auch von allen unseren Lieferanten verlangen wir, dass die Umweltstandards eingehalten werden. Wir überprüfen sie zu Beginn der Zusammenarbeit und dann im Rahmen von systematischen Kontrollen.



Neben den typischen Anforderungen an ein Umweltmanagementsystem besteht der Hauptansatz von EMAS darin, die negativen Einflüsse auf die Umwelt durch Verbesserung der ausgeübten Geschäftstätigkeit zu reduzieren. Neben der Einhaltung der ISO 14001 stellt EMAS zusätzliche Kriterien für uns hinsichtlich einer aktiven Beteiligung der Mitarbeiter, Anpassung der ergriffenen Maßnahmen an die gesetzlichen Regelungen und einer weit verstandenen Maßnahmentransparenz.

Umwelteinflüsse von Produktionsprozessen



Rohstoffe und Materialien

Eine der Stärken der Unternehmensgruppe Nowy Styl ist die Produktionsautonomie. Wir verfügen über eine eigene Werkzeugabteilung und einen multifunktionalen Maschinenpark zur umfassenden Holz- und Metallbearbeitung und Kunststoffverarbeitung. Zur Herstellung verwenden wir Holz, Span- und Holzfaserverplatten, Stahl, Textilien, Kunststoffe und Schaumstoffe.

Unter unsere Verantwortung fallen:

- | Rückverfolgung der Herkunft der verwendeten Rohstoffe und Materialien – Sorge dafür, dass sie nachhaltig und ohne Verletzung der Menschenrechte gewonnen werden; die Garantie dafür ist die Beschaffung von Rohstoffen mit Zertifikaten;
- | vernünftige Nutzung von Rohstoffen – Anwendung von Technologien, mit denen die Menge der Produktionsabfälle reduziert und dadurch der Materialeinsatz verringert werden;
- | Designen nach dem Kreislaufwirtschaftsmodell (☺ s. 37).

GRI 301-1

VERWENDETE ROHSTOFFEN UND MATERIALIEN NACH GEWICHT UND VOLUMEN*

2016	Span-, Holzfaserver- und ähnliche Platten (m ³)	Holzmaterial (m ³)		Kunststoffe (t)	Metall (t)	Textilien (m ²)	Schaumstoff (kg)
		mit FSC-Zertifikat	ohne FSC-Zertifikat				
		Holz (m ³)					
Nowy Styl Ss. z o.o.	13.422	4.985	16.038	3.236	11.573	1.669.085	1.071.160
Nowy Styl GmbH						18.398	8.270
Rohde & Grahl GmbH	2.619	–	–	791	132	n/a	217.810
Nowy Styl Group	16.040	4.985	16.038	4.027	11.705	1.687.484	1.297.240

2017	Span-, Holzfaserver- und ähnliche Platten (m ³)	Holzmaterial (m ³)		Kunststoffe (t)	Metall (t)	Textilien (m ²)	Schaumstoff (kg)
		mit FSC-Zertifikat	ohne FSC-Zertifikat				
		Holz (m ³)					
Nowy Styl Ss. z o.o.	17.154	5.023	16.663	2.973	11.907	1.709.134	1.051.822
Nowy Styl GmbH						14.207	5.781
Rohde & Grahl GmbH	3.634	–	–	927	58	n/a	231.960
Sitag AG	104.600	15.265	89.335	73	9.132	39.088	25.600
Nowy Styl Group	125.389	20.288	105.998	3.973	21.097	1.762.429	1.315.162

* Die Tabelle enthält keine Angaben zu Sitag AG, weil sie schwer zu beschaffen sind.

Bei der Steigerung der Produktion erhöhen wir gleichzeitig auch das Volumen der verbrauchten natürlichen Rohstoffe und Materialien. Deshalb überwachen wir ihre Herkunft, wählen nachhaltige Quellen und führen ständig Verfahrenstechniken ein, die ihren Verbrauch effizienter machen.

Holz

Das gesamte Holz, das vom Werk in Rzepedź verwendet wird, stammt aus den Wäldern der Europäischen Union und erfüllt die Anforderungen der Verordnung EUTR 995/2010, deren wichtigste Bestimmungen sich auf die Bekämpfung des illegalen

Holzeinschlags beziehen. Bei der Produktion verwenden wir auch Voll- und Sperrholz aus FSC-zertifiziertem Holz, das aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern stammt. Sein Anteil an Gesamteinkäufen von Rundholz betrug 2016 rund 25% und im darauf folgenden Jahr 24%.

Stoffe

Wir verwenden EU Flower-zertifizierte Stoffe, Textilprodukte mit dem Oeko-Tex®-Zertifikat und Wolle (beliebte Synergy- und Blazer-Polsterungen) mit dem Zeichen Wools of New Zealand, die eine nachhaltige Schafzucht garantiert.



The FSC® certificate (FSC-C120977)

applies to responsible forest management and the entire flow of raw materials from the forest to the customer. Each stage of the chain is monitored in terms of social, ecological and economic performance. A product can only be marked with the FSC label if it fulfills all requirements, giving customers a guarantee that the wooden product (made of raw timber or plywood) is eco-friendly. Until now, only our Wood Processing Plant in Rzepedź and its storehouses were covered by the certificate, so the FSC label could only be obtained by products completely manufactured on those premises. In 2017, we significantly increased the possibility to manufacture certified products, since we submitted further plants to the FSC audit, such as the Office Furniture Factory and the Chairs and Armchairs Production Plant in Jasło.

Kunststoff

Den Großteil der Abfälle aus der Kunststoffproduktion verarbeiten wir zu Komponenten unserer Stühle. Ihre Armlehnen, Schutzelemente und Gerüste bestehen aus Neugranulat, das wir selber in unseren Fabriken herstellen. In den letzten Jahren modernisierten wir den Maschinenpark unseres Kunststoffverarbeitungswerks in Jasło. Wir beschafften energiesparende Spritzgießmaschinen und Kunststoffmühlen, die Produktionsabfälle noch besser zu nutzen und den Rohstoffverbrauch in der Produktion deutlich zu optimieren halfen. 100% der in unserer Fabrik hergestellten Kunststoffteile sind wiederverwertbar.

Verpackungen

Wir bieten alternative Methoden zur Verpackung von Produkten (z.B. Transport von Möbeln in speziellen Decken) – (☺ CSR Code 2014-2015, s. 84) und optimieren den Kunststoffverbrauch in der Verpackung. In den letzten Jahren haben wir spezielle Maschinen für die Streckung von Dehnfolien gekauft, mit denen wir aus 1 m²

Folie 3,5 m² erhalten. Dadurch ist unser Dehnfolienverbrauch 2017 gegenüber 2015 trotz eines Produktionsanstiegs um 15% zurückgegangen. Für uns bedeutet das Kosteneinsparungen und für die Abnehmer unserer Produkte – weniger Abfall.

Ökostoffe

Ein alternativer Rohstoff, der in den Werken von Rohde & Grahl verwendet wird, ist Bambus, den wir für die Herstellung von Spanplatten einsetzen. Bambus ist ein extrem robustes und zuverlässiges Material, kann zu 100% verarbeitet werden und sein Bestand erneuert sich schnell.

Wir streben danach, umweltfreundliche Materialien zu verwenden, die keine schädlichen Stoffe enthalten und einen beschränkten Einfluss auf die Umwelt im Abbauprozess haben. Wir managen den Einsatz von Chemikalien nach den Bestimmungen der REACH-Richtlinie und kennzeichnen unsere Produkte und Verpackungen nach den Regeln der CLP-Verordnung.



Beschreibung: Die Grundlage des Tepee-Modulsystems sind Paneele aus thermoformbarem Filz – einem innovativen Material, das aus PET-Flaschen hergestellt wird.

Wasser

Wir sind ständig bemüht, die Standards zu verbessern, den Prozess effizienter zu gestalten und die Wasserentnahme zu rationalisieren. Die Wasserbestände nutzen wir für technologische Prozesse und für sozial-sanitäre Zwecke.

Das Wasser entnehmen wir aus zwei Quellen: aus dem städtischen Wasserversorgungsnetz – an allen unseren Standorten – sowie mit Oberflächenwasserentnahmestellen – im Holzverarbeitungswerk in Rzepedź, das über eine eigene Pumpstation verfügt.

GRI 303-1

TABELLE GRI 303-1 GESAMTWASSERENTNAHME, AUFGETEILT NACH QUELLEN*

Gesamtvolumen von Wasser, das von der jeweiligen Gesellschaft entnommen wird, nach Quellen (m ³)	Gesamtvolumen (m ³)		
	2016	2017	
Oberflächenwasser	Nowy Styl Ss. z o.o.	54.049	51.542
	Rohde & Grahl GmbH	751	586
	Sitag AG	0	0
	Nowy Styl Group	54.800	52.128
Wasserversorgung aus dem städtischen Netz	Nowy Styl Ss. z o.o.	55.604	56.055
	Rohde & Grahl GmbH	2.744	3.356
	Sitag AG	1.936	1.139
	Nowy Styl Group	60.284	60.550
Insgesamt	115.084	112.678	

* Die Tabelle enthält keine Angaben zu Sitag AG und Nowy Styl GmbH, weil sie schwer zu beschaffen sind und organisationsübergreifend eine marginale Bedeutung haben.

Abwasser

Wir sorgen für eine entsprechende Behandlung und Reduktion der im Produktionsprozess anfallenden Abwassermengen. Abwässer aus sanitären Anlagen werden in die Entsorgungsanlagen der jeweiligen Stadtwerke abgeleitet. Zwei in Polen befindliche Werke haben eigene Kläranlagen. In dem ersten von ihnen, dem Holzverarbeitungsbetrieb in Rzepedź, wird Abwasser aus sanitären

Anlagen nach seiner Reinigung in eigener Kläranlage in den Fluss Oslawica geleitet. Dagegen wird das Abwasser, das im Metallproduktionswerk erzeugt wird, nach vorheriger Reinigung in der werkseigenen Kläranlage für industrielles Abwasser in den Fluss Jasiołka abgeleitet.

GRI
306-1

GESAMTABWASSERVOLUMEN NACH BESTIMMUNGORT*

Nowy Styl Ss. z o.o.

Ort, an den Abwasser abgeleitet wird	Abwasserentsorgung	Volume (m ³)	
		2016	2017
In Oberflächengewässer (Seen, Flüsse, etc.)	Durch die Organisation	33.146	36.745
An die Kommunalwerke	Durch die Abwasserbehandlungsanlage	21.528	20.667
Summe der Gesamtabwassermenge		54.674	57.412

Rohde & Grahl GmbH

Ort, an den Abwasser abgeleitet wird	Abwasserentsorgung	Volume (m ³)	
		2016	2017
An die Kommunalwerke	Abwasserbehandlungsanlage	3.356	2.744
Summe der Gesamtabwassermenge		3.356	2.744

Sitag AG

Ort, an den Abwasser abgeleitet wird	Abwasserentsorgung	Volume (m ³)	
		2016	2017
An die Kommunalwerke	Abwasserbehandlungsanlage	1.939	1.139
Summe der Gesamtabwassermenge		1.939	1.139

Unternehmensgruppe Nowy Styl

Ort, an den Abwasser abgeleitet wird	Abwasserentsorgung	Volume (m ³)	
		2016	2017
In Oberflächengewässer (Seen, Flüsse, etc.)	Durch das Unternehmen	33.146	36.745
An die Kommunalwerke	Abwasserbehandlungsanlage	26.823	24.550
Summe der Gesamtabwassermenge		59.969	61.295

* Die Tabelle enthält keine Angaben zu Nowy Styl GmbH, weil sie schwer zu beschaffen sind und organisationsübergreifend eine marginale Bedeutung haben.

Energie

Der Energieverbrauch ist einer der Schlüsselbereiche der Umweltbeeinflussung. Wir überwachen ihn auf folgende Art und Weise:

- | wir ermitteln ihn anhand von Rechnungen,
- | wir kontrollieren die Wärmeenergiemenge,
- | wir prüfen die Messungen von unseren Fabriken,
- | wir überprüfen stichprobenartig den Verbrauch durch Schlüsselmaschinen und -prozesse.

Wir reduzieren den Energieverbrauch

GRI 103-2 GRI 302-4 Steigerung der Energieeffizienz unserer Produktionsprozesse und Fabrikgebäude, Nutzung erneuerbarer Energien und Reduktion von Kraftstoffverbrauch und Abgasemissionen in der Logistik – das sind unsere Ziele, durch deren Umsetzung wir uns für den globalen Kampf gegen Klimawandel und die Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs aus nicht erneuerbaren Quellen einsetzen.

Wärmeenergie aus Biomasse und Biogas

In Polen beziehen wir eine bedeutende Menge an Wärmeenergie aus zwei mit Biomasse aus sauberen Holzabfällen betriebenen Kesselanlagen. Sie liefern Wärmeenergie für den technologischen Prozess und für die Zentralheizung.

In Deutschland, in Steyerberg wird die Heizenergie durch eine Biogasanlage mit 230 kW Leistung, die sich auf dem Werksgelände von Rohde & Grahl GmbH befindet, aber von lokalen Bauern betrieben wird, bereitgestellt.

100% grüner Strom

Der Strom, der im Werk von Rohde & Grahl und den Büros in Voigtei und Steyerberg in Deutschland verbraucht wird, ist zu 100% sog. grüner Strom, der aus erneuerbaren Quellen, vor allem skandinavischen Wasserkraftwerken bezogen wird. Das „Ökostrom“-Zertifikat wurde von TÜV SÜD-Auditoren bestätigt.



Energieeffizienter Maschinenpark

- | In unserem Metallproduktionswerk haben wir eine Anlage zum Laserschneiden von Metallen in Betrieb genommen. Die CO₂-Lasertechnologie haben wir durch Fasertechnologie ersetzt. Ein Faserlaser sorgt für die gleiche Qualität und ist dabei zuverlässiger, braucht weniger Platz und – was am wichtigsten ist – die Anlage verbraucht über zweimal weniger Strom. Der Faserlaser verbraucht im Betriebszustand weniger Strom als der CO₂-Laser im Bereitschaftsbetrieb (Standby)!
- | Im Produktionswerk für Sessel und Stühle haben wir den Nähmaschinenpark modernisiert. Das Ersetzen von herkömmlichen Motoren durch Servomotoren hat zur Verringerung des spezifischen Energieverbrauchs dieser Maschinen um 50% geführt.

Mehr effizienter Transport

Durch den Einsatz von Standardaufliegern mit Doppelboden beim Transport von Stühlen und Möbeln konnte eine bessere Nutzung der Ladefläche erreicht werden.



Faserlaser im Metallproduktionswerk



**ENERGIEVERBRAUCH DURCH DIE ORGANISATION
NACH ROHSTOFFARTEN ***

	Gesamtverbrauch von Energie aus nicht erneuerbaren (eigenen oder bezogenen) Rohstoffen in Aufteilung nach Rohstoffarten	Werte (MWh)	
		2016	2017
Nicht erneuerbar	Kohle	2.719	2.946
	Erdgas	6.394	6.830
	Heizöl	161	157
	Dieselöl		
	Insgesamt	9,274	9,933
	Gesamtverbrauch von Energie aus erneuerbaren (eigenen oder bezogenen) Rohstoffen in Aufteilung nach Rohstoffarten	Werte (MWh)	
		2016	2017
Erneuerbar	Biomasse	41.547	42.216
	Sonstige (t)	1.020	1.030
	Insgesamt	42.567	43.246
	Gesamtverbrauch selbst erzeugter oder bezogener Energie in Aufteilung in: Strom, Wärme	Werte (MWh)	
		2016	2017
	Strom	29.521	30.450
	Wärme (davon Dampfverbrauch, Kälteverbrauch)	51.841	53.179
	Insgesamt	81.362	83.629

* Die Tabelle enthält keine Angaben zu Nowy Styl GmbH, weil sie schwer zu beschaffen sind und organisationsübergreifend eine marginale Bedeutung haben.



Das Foto von Bartłomiej Winkajtis - in 2016 es wurde in einem von der Firma ausgerichteten Fotowettbewerb in der Kategorie Natur ausgezeichnet.

Emissionen

Die Reduktion der Emission von Schadstoffen in die Atmosphäre, ist eine der wichtigsten Bestimmungen unserer Umweltpolitik. Die Emissionswerte an unseren Standorten werden jedes Jahr von einem akkreditierten Labor nach den Anforderungen des Umweltschutzgesetzes gemessen. Die Berechnungen basieren auf Standardemissionsfaktoren gemäß Anweisung des Nationalen Zentrums für Emissionsbilanzierung und -management sowie auf

Richtwerten, die in den Genehmigungen für die Emission von Stäuben und Gasen in die Luft für die einzelnen Anlagen und Werke definiert sind.

Unsere besonderen Bemühungen gelten dem Logistikbereich, weil in unserer Wertschöpfungskette der Transport die bedeutendste Emissionsquelle von Kohlendioxid – dem für die globale Erwärmung verantwortlichen Treibhausgas – ist.



GRI
302-2

Transportsystem mit Doppelboden (double deck).

Die Verwendung von LKW's mit Doppelboden, für den Transport von Möbeln und Stühlen, ermöglicht uns eine optimale Nutzung des Laderaums.

Dadurch erhöhen wir die Ladekapazität für Europaletten (120x80 cm) um 63%. Es ist eine perfekte Lösung für Kunden, die aufgrund eigener interner Verhältnisse die Auslieferung der Güter in einer bestimmten Höhe erwarten.

Nach unseren Berechnungen können wir aufgrund der sich aus dieser Lösung ergebenden Reduktion des Transportverkehrs die Emission von schädlichen Abgasen um 40% senken.

Eine geringere Umweltauswirkung und gleichzeitig einen Bildungscharakter haben auch unsere Maßnahmen im Marketingbereich. In Deutschland wird die mit dem Druck von Marketing- und Firmenunterlagen verbundene Emission durch Unterstützung für die Umweltprogramme (Climate Partner Certificate) ausgeglichen. Zum Drucken verwenden wir nur recyceltes Papier.

Wir setzen unsere Maßnahmen zur Senkung der Emission von flüchtigen organischen Verbindungen (VOC) fort – wir reduzieren

den Einsatz von Klebstoffen in unseren Produkten und ersetzen lösungsmittelhaltige Klebstoffe durch wasserbasierte Klebstoffe, die keine VOC enthalten (☺ *CSR Code 2014–2015*, s. 75).

Wir arbeiten nur mit Lieferanten zusammen, die keine für die Ozonschicht schädlichen Fluorchlorkohlenwasserstoffe (FCKW und H-FCKW) bzw. Schwermetalle und bromhaltige Stoffe in Schaumstoffen verwenden.



Wir wissen, wie gesundheitsgefährlich Formaldehyd sein kann. Es ist Bestandteil von Möbelplatten, aber wir kommen mit ihm auch im Alltag über Baustoffe, Kosmetika (z.B. Nagellacke) oder Reinigungsmittel in Berührung. Von Schlüsselbedeutung ist eine strenge Kontrolle seiner Emission, so dass wir 2016 im Holzverarbeitungswerk in Rzepedź ein internes **Labor mit einer Kammer zur Prüfung der Formaldehydemissionen** in Betrieb genommen haben. Dadurch können wir das Sperrholz und Holzwerkstoffkomponenten laufend auf ihre Sicherheit prüfen (bis Ende 2017 haben wir 89 Tests durchgeführt). Außerdem lassen wir unsere internen Prüfungen wiederkehrend durch externe Prüfungen bei einer unabhängigen und akkreditierten Prüfstelle überprüfen.

GRI
305-1**DIREKTE UND INDIREKTE GESAMTEMISSIONEN VON TREIBHAUSGASEN**GRI
305-3

	Treibhausgas Emissionen (tCO ₂ e)	
	2016	2017
Direkte Emissionen		
Emissionen, die im Zusammenhang mit der Erzeugung von Wärme und mit dem technischen Prozess stehen*	15.644	13.471
Emissionen, die mit dem Transport der Materialien, Produkte und Abfall- interner Transport entstehen**	589	570
Direkte Emissionen Insgesamt	16.233	14.042
Direkte Emissionen		
Emissionen, die mit dem Transport von Materialien und Produkten- externer Transport (Schätzungen der drei Hauptträger)**	3.552	3.793

* Angaben anhand von Emissionsmessungen, Emissionsfaktoren von KOBIZE, Rohstoffverbrauch und Betriebszeit der Anlage.

** Schätzungen anhand von Kraftstoffverbrauch und CO₂-Emissionsfaktoren von KOBIZE.

Die Tabelle enthält keine Angaben zu Nowy Styl GmbH, weil sie schwer zu beschaffen sind und organisationsübergreifend eine marginale Bedeutung haben.

GRI
305-7**EMISSION VON NOx-, SOx- UND SONSTIGEN WESENTLICHEN VERBINDUNGEN, DIE IN DIE LUFT EMITTIERT WERDEN***

Volumen signifikanter Luftemissionen (in kg)	2016	2017
CO	43.920	34.503
NOx	37.286	31.546
SOx	3.434	3.446
Organische Verbindungen (VOC)	42.800	43.415
Staub	40.328	38.484

* Angaben anhand von Emissionsmessungen, Emissionsfaktoren von KOBIZE, Rohstoffverbrauch und Betriebszeit der Anlage. Die Tabelle enthält keine Angaben zu Nowy Styl GmbH, weil sie schwer zu beschaffen sind und organisationsübergreifend eine marginale Bedeutung haben.



Das Foto von Caroline Wirtz - in 2016 es wurde in einem von der Firma ausgerichteten Fotowettbewerb in der Kategorie Natur ausgezeichnet.

Abfälle

Als Abfall gelten bei uns Abfälle aus den Produktionsprozessen und Produkte, die wir nicht weiter verwenden oder verarbeiten können und die ihren Lebenszyklus auf einer Deponie beenden oder unter besonderen Bedingungen gelagert werden (gefährliche Abfälle).

Nach dem Kreislaufwirtschaftsmodell gibt es keinen Grund für die Existenz derartiger Abfälle (Null-Abfall-Konzept), so dass wir diesem Trend folgend eine Reihe von Maßnahmen ergreifen, deren Hauptziel ihre Reduktion auf ein Minimum ist.

Schaumstoffe, Leder- und Stoffreste – in vielen Fällen können wir sie im Produktionsprozess wieder verwenden. Um Wärme zurückzugewinnen, verbrennen wir in werkseigenen Kesselanlagen u.a. Holz- und Sägespäne und den Überschuss daran stellen wir Privatpersonen zur Beheizung ihrer Haushalte zur Verfügung.

Gleichzeitig sorgen wir für die höchsten Standards bei der Verwertung und Beseitigung von Abfällen, die wir nicht wiederverwenden können. Wir übergeben sie an externe Unternehmen, die umfassende Lösungen auf dem Gebiet der Abfallwirtschaft und des Recyclings anbieten.

Wir betreiben eine strukturierte Abfallwirtschaft von Altöl- und Leuchtstofflampen, die entsprechend den gesetzlichen Anforderungen entsorgt werden.

Wir helfen unseren Kunden auch bei der Entsorgung ihrer Produkte. Wir legen fest, inwieweit sich ein Produkt zum Recycling eignet, indem wir es u.a. nach ISO 11469 hinsichtlich der für seine Herstellung verwendeten Kunststoffe kennzeichnen. Wir kennzeichnen Komponenten, um ihre Trennung zu erleichtern.

GRI 306-2 GESAMTGEWICHT DER ABFÄLLE NACH IHRER ART UND ENTSORGUNGSMETHODE*

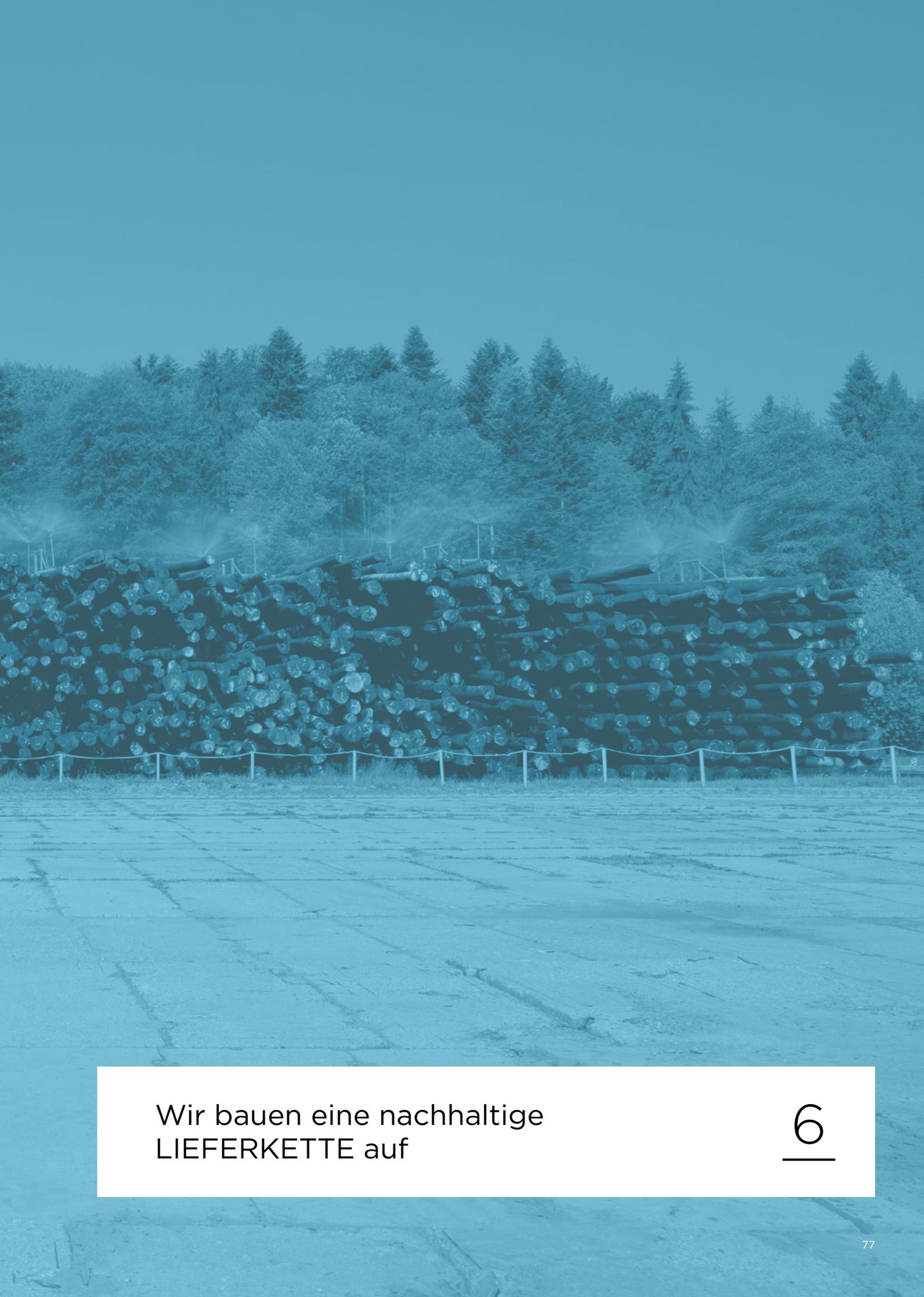
Gewicht der Abfälle (t)	2016		2017	
	Ungefährliche Abfälle (Mg)	Gefährliche Abfälle (Mg)	Ungefährliche Abfälle (Mg)	Gefährliche Abfälle (Mg)
Wiederverwertung	199,60	0,00	212,40	0,00
Recycling	4.609,61	420,23	5.283,03	390,38
Rückgewinnung (davon Energierückgewinnung)	24.359,17	0,00	23.660,39	0,00
Verbrennung (oder Verwertung als Kraftstoff)	2.217,19	0,00	2.828,02	0,00
Deponierung auf Abfalldeponien	3,07	0,00	114,70	0,00
Deponierung auf dem Werksgelände	0,00	19,90	0,00	10,50
Insgesamt	31.388,63	440,13	32.098,54	400,88

* Die Tabelle enthält keine Angaben zu Nowy Styl GmbH, weil sie schwer zu beschaffen sind und organisationsübergreifend eine marginale Bedeutung haben.

GRI 306-2 GESAMTGEWICHT DER ERZEUGTEN ABFÄLLE NACH ART

Gewicht der Abfälle (t)	2016	2017
Ungefährliche Abfälle	5.882	7.108
Gefährliche Abfälle	420	390





Wir bauen eine nachhaltige
LIEFERKETTE auf

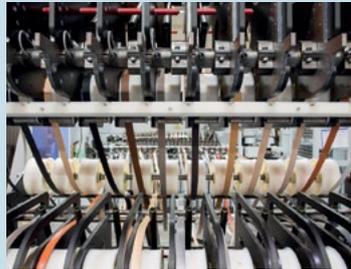
6



Strategische Ziele



Konzentration auf Kosteneffizienz und termingerechte Abwicklung



Zentralisierung der Verwaltung der Einkaufsfunktion



Spezialisierung der Kaufleute auf bestimmte Einkaufskategorien



Strategien-/ Kategorienmanagement und Verwaltung der Lieferantendatenbank

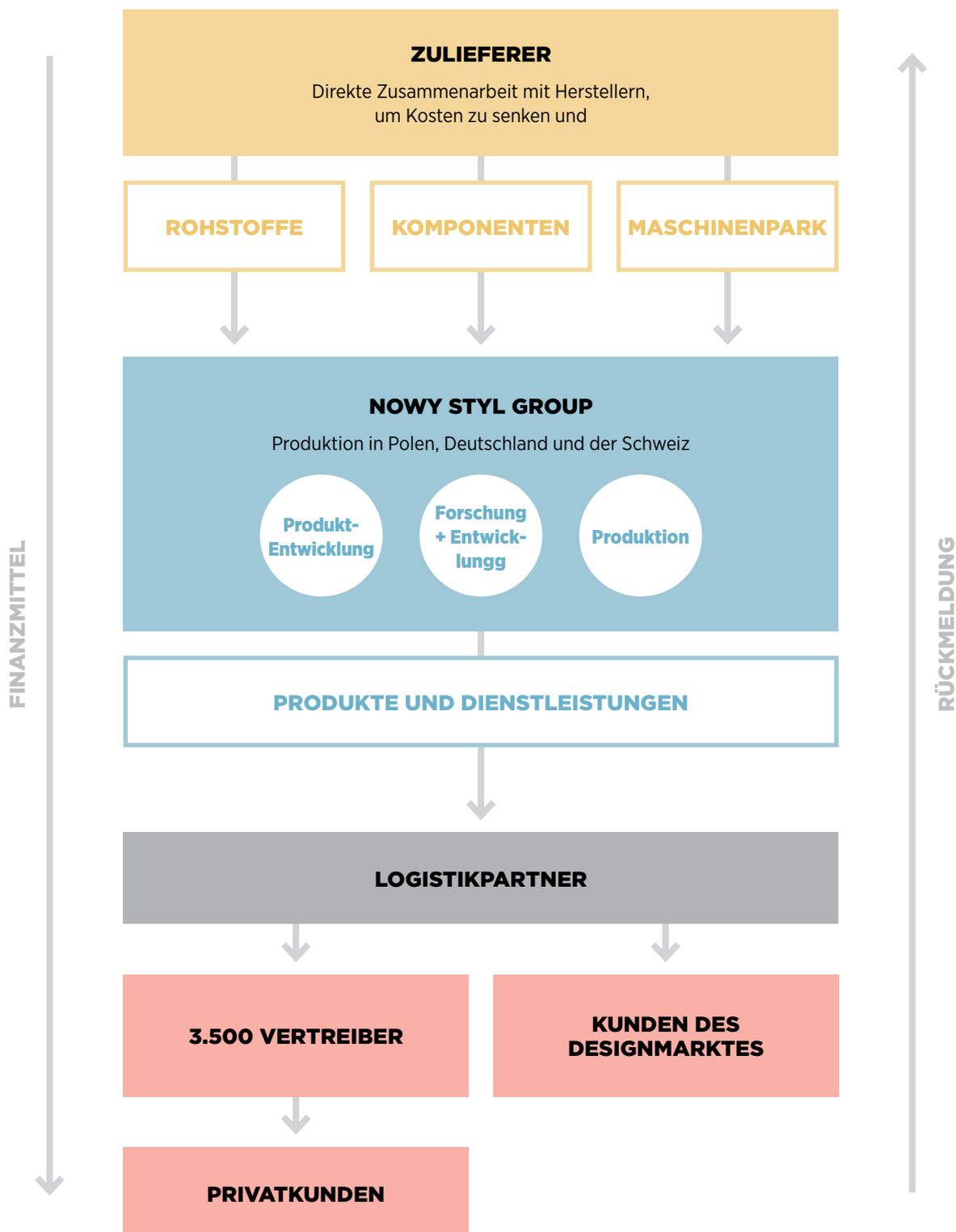


Verpflichtungen für 2018–2019

Wir werden weiterhin Einkaufsstrategien für die einzelnen Kategorien entwickeln. Wir werden Einkaufsprozesse entwickeln und auf IT-Plattformen implementieren sowie in Zusammenarbeit mit der Logistik eine Optimierung der kommerziellen Parameter: LT, MOQ, Zahlungsfristen und Einkaufskosten vornehmen.

GRI 103-2 GRI 102-9 Jeden Tag stehen wir in ständigem Kontakt mit Unternehmen, die uns mit für die Produktion erforderlichen Materialien und Komponenten beliefern oder Dienstleistungen u.a. im Bereich der Logistik und des technologischen Prozesses erbringen. Insgesamt arbeiten wir mit mehr als 2000 Unternehmen zusammen.

LIEFERKETTE IN DER UNTERNEHMENSGRUPPE NOWY STYL



Lieferant des Jahres

Lieferanten sind unsere strategischen Partner, zu denen wir langfristige Beziehungen aufbauen.

Im Wettbewerb „Lieferant des Jahres“ zeichnen wir jene Unternehmen aus, die in besonderer Weise zu einer hohen Qualität und Sicherheit unserer Produkte sowie zur Pünktlichkeit der Abwicklung der Aufträge unserer Kunden beitragen. Bei der Auswahl sind Umweltfragen, innovative Recyclinglösungen und energieeffiziente Produktion von wesentlicher Bedeutung.

Beispiele für solche Unternehmen sind die Gewinner von 2016 – der britische Textilhersteller Camira und das deutsche Unternehmen Hettich.

Mit den Textilien von Camira schaffen wir Produkte, die umweltfreundlicher sind. Die Stoffe Synergy und Blazer werden aus Wolle mit Zertifikat hergestellt, das für nachhaltige Schafzucht steht. Natürlicher Anbau, Recycling von Rohstoffen und Upcycling von Materialien sowie energieeffiziente Produktion – für diese Initiativen erhielt Camira von Queen Elizabeth II den Preis Queen's Award for Sustainable Development.

Möbelbeschläge, mit denen uns Hettich beliefert, wie das Stop-Control-Plus- System oder ein sanftes Schließen, erhöhen ihre Sicherheit und Funktionalität. Die Abfallrecyclingrate von 97% und das energieeffiziente Hauptsitzgebäude von Hettich in Kirchlengern zeigen, dass das Unternehmen mit seinen Maßnahmen zur nachhaltigen Entwicklung wirksam ist.

Einkaufspolitik

GRI 103-2 Für die Versorgungssicherheit – die Grundlage unseres Unternehmens – haben wir gesorgt, indem wir Einkaufsverfahren nach ISO 9001: 2008 entwickelt haben. Als Hauptgrundsatz gilt die Diversifizierung der Lieferanten: Aufrechterhaltung eines umfangreichen Portfolios der Materiallieferanten aus verschiedenen Ländern, Vereinheitlichung der Produkte und Aufbau einer Basis für alternative Technologien. Wir haben auch ähnliche Produktionstechnologien in unseren Werken in verschiedenen Ländern (Deutschland, Ukraine, Russland) und übergeben einen Teil der Produktion unseren Lieferanten, wodurch wir für den Fall einer Krise geschützt sind.

Wir führen den Zentralisierungsprozess der Beschaffung fort, der die Kontrolle über die Ausgaben in der gesamten Unternehmensgruppe erleichtert und dazu beiträgt, dass wir den Skalen- und Synergieeffekt besser nutzen können. Dadurch gilt auch dieselbe Einkaufsstrategie für die gesamte Organisation.

Im Interesse der Umwelt

GRI 308-1 Alle Unternehmen, mit denen wir die Zusammenarbeit aufnehmen, werden von uns verpflichtet, sich einer Prüfung auf Übereinstimmung mit den Umweltnormen zu unterziehen. Auf

diese Weise halten wir unsere Umweltstandards in der Lieferkette ein. In den Jahren 2016 und 2017 hat sich der Kreis unserer Lieferanten um 24 Unternehmen erweitert. Jedes von ihnen hat die Prüfung auf Erfüllung der Umweltnormen erfolgreich bestanden.

Gemeinsame Standards

GRI 414-1 Anfang 2016 haben wir den *Lieferantenkodex der Unternehmensgruppe Nowy Styl* veröffentlicht – es ist ein Dokument, in dem wir ethische Standards sowie gesellschaftliche, wirtschaftliche und ökologische Verantwortung unserer Lieferanten definiert haben. Wir haben ihnen die Grundsätze zugrunde gelegt, zu denen wir uns selber bekennen, sie respektieren und auch auf die Firmen ausdehnen wollen, mit denen wir zusammenarbeiten. Von Anfang an war uns klar, dass dieses Dokument einen universellen Charakter haben muss. Die effektive Umsetzung dieses Papiers haben wir für eine unserer wichtigsten Verpflichtungen gehalten. Innerhalb von zwei Jahren wurde das Dokument von fast 100% unserer Schlüssellieferanten in Polen und im Ausland akzeptiert. Wir begrüßen die Tatsache, dass unsere Maßnahme auf ein vollständiges Verständnis der anderen Seite stößt, die das Gefühl hat, dass wir gemeinsam für gesunde Regeln der Geschäftsführung sorgen.



99%

In den letzten zwei Jahren haben 99% unserer Direktlieferanten den *Lieferantenkodex* unterzeichnet.

Gemeinsames Wachstum

GRI 103-2 Als europäischer Marktführer in unserer Branche fühlen wir uns immer verantwortlich und legen Wert auf die Entwicklung des lokalen Unternehmertums, wo vor mehr als einem Vierteljahrhundert auch unsere Geschichte begonnen hat. Die meisten unserer Lieferanten sind lokale Unternehmen, die in Polen und Deutschland – in der Nähe unserer wichtigsten Produktionsstandorte in Jasło, Voigtei/Steierberg und Sennwald – tätig sind.

GRI 204-1 Der Anteil der Ausgaben für Produkte und Dienstleistungen lokaler Lieferanten in den Jahren 2016–2017 lag bei mehr als 50%. Auf dem polnischen Markt waren es entsprechend 54 und 52 Prozent, während der Anteil in Deutschland noch höher ist – 58 Prozent in 2016 und sogar 65 Prozent in 2017.

Unsere Entwicklung wirkt als Wachstumsbeschleuniger für das lokale Unternehmertum. Es sind uns viele Fälle bekannt, dass sich unsere Lieferanten in nur wenigen Jahren von „Garagenfirmen“ zu etablierten Unternehmen wurden, die sowohl den inländischen als auch ausländische Märkte erfolgreich erschließen. Ein Modellbeispiel, und zwar kein Einzelbeispiel für eine solche Entwicklung ist die bei Krosno befindliche Fabrik 4x4, deren Kerngeschäft die Automobilindustrie (Produktion von Off-Road-Ausstattung) ist und die nach Aufnahme der Zusammenarbeit mit der Nowy Styl Group innerhalb von 4 Jahren zu einem führenden Anbieter der Dienstleistungen im Bereich Laserschneiden wurde.



Dank der Unternehmensgruppe Nowy Styl stehen wir heute ganz woanders.

Die Unternehmensgruppe Nowy Styl hat sich an uns mit einer Anfrage genau im zweiten Monat unserer Tätigkeit gewandt. Damals hatten wir einen kleinen Sitz in der Kazimierz-Pużak-Straße in Krosno, etwa 20 Beschäftigte und einen Laser, mit dem wir die Dienstleistungen des Metallschneidens erbrachten. Es ging gerade darum, in dieser Technologie hergestellte Werkstücke zu liefern. Die Kalkulation der FABRIK 4x4 wurde akzeptiert und so nahmen wir die Zusammenarbeit auf, die bis heute dauert. Jetzt sind wir aber schon ein ganz anderes Unternehmen: wir beschäftigen mehr als 50 Personen und zogen in eine völlig neu errichtete Halle in einer Investitionszone bei Krosno um, wo wir vier Laser und zwei Abkantpressen in Betrieb haben, mit denen wir Aufträge für einen breiten Kreis von Abnehmern, davon auch für ausländische Firmen, und zwar nicht nur aus Europa, abwickeln. Wir entwickeln uns ständig und führen neue Technologien ein und der Beweis dafür sind der Beginn einer weiteren Investition – Bau einer Halle mit einer Fläche von 1000 m² – und der Kauf eines neuen Lasers für die Bearbeitung von Rohren und Profilen. Ich mache kein Geheimnis daraus, dass wir diese Maßnahmen ergreifen, um unsere Zusammenarbeit mit der Unternehmensgruppe Nowy Styl auszubauen, die einen sehr großen Beitrag dazu geleistet hat, wo wir heute stehen. Ich bin davon überzeugt, dass neue Projekte uns bald gegenseitige Vorteile bringen.



Paweł Majka
Geschäftsführer, Fabrik 4x4



KROSNO - MIASTO SZKŁA

NOWY STYL GROUP
RUNNING
TEAM



Wir geben einen Impuls
für die LOKALE Entwicklung

7



Strategische Ziele



Effizientes Engagement
für die lokale Entwicklung



Förderung junger
Talente, Sorge für die
Kulturentwicklung



Verpflichtungen für 2018–2019

Wir werden die Leidenschaft und die Entwicklung junger
Talente fördern.

Unsere Beteiligung am Prozess der Umsetzung nachhaltiger Entwicklungsziele:

8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



GRI 413-1 Wir sind ein aktives Mitglied des sozialen Umfelds. Im Mittelpunkt unseres Engagements stehen lokale Gemeinschaften, in denen unsere Büros und Fabriken funktionieren und auf die unsere Tätigkeit täglich einen starken Einfluss ausübt.

Wir bemühen uns, seine bisherige (davon ökologische) Nachhaltigkeit nicht zu stören, das Potenzial der Gemeinschaft zu nutzen und einen Beitrag zur Gestaltung ihrer Zukunft zu leisten.

Gemäß der 2017 von der Geschäftsführung angenommenen **Politik für Spenden und Gesellschafts-** und Sponsoringengagement orientiert sich unser gesellschaftliches Engagement an folgenden Grundsätzen:

- | Regionalität – im Mittelpunkt des sozialen Engagements unseres Unternehmens stehen Initiativen auf regionaler und lokaler Ebene – an den Standorten, an denen wir tätig sind und in

einem für unsere Geschäftstätigkeit angemessenen Umfang; | Fortführung – da wir wissen, wie wichtig die Stabilität und Vorhersehbarkeit unseres Engagements für die lokale Gemeinschaft ist, streben wir danach, einmal aufgenommene Beziehungen aufrechtzuerhalten.

Wir haben die Bereiche und Prioritäten unseres Engagements im Hinblick auf die sozialen Bedürfnisse, die wir als die wichtigsten für die Gemeinschaft ansehen, sowie unter Berücksichtigung der Möglichkeiten und der Effektivität der Beeinflussung des jeweiligen Gebietes durch die Unternehmensgruppe Nowy Styl ausgewählt.

Entscheidungen über die Unterstützung für neue Vorhaben werden auf der Grundlage von Spenden- oder Sponsoring-Anträgen getroffen, die bei der Beurteilung der Einhaltung der „Politik“ helfen.

AREAS OF OUR SOCIAL ENGAGEMENT

Bildung von Kindern und Jugendlichen, davon Behinderten

Das Investieren in die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen, insbesondere Schaffung von Chancengleichheit beim Zugang zur Bildung betrachten wir als eine vorausschauende Maßnahme, die unsere Sorge um eine integrierte Entwicklung der gesamten Region zum Ausdruck bringt.

Verbreitung und Förderung von Sport

Wir fördern die körperliche Betätigung als Instrument der Gesundheitsprophylaxe und einen Bereich, der den Charakter prägt und die Lebensqualität der Bewohner verbessert.

Kulturförderung

– wir unterstützen finanziell und materiell ausgewählte Kulturorganisationen und Kulturvorhaben, weil wir uns ihrer Bedeutung für die gesellschaftliche Entwicklung bewusst sind.

Förderung des Unternehmertums

Wir setzen uns für Initiativen ein, die den Unternehmensgeist fördern und für wirtschaftliche Bildung, insbesondere von jungen Menschen sorgen, weil wir daran glauben, dass ein verantwortungsvoll und effektiv geführtes Geschäft die Grundlage der Wirtschaft und des Wohlergehens der Gesellschaft ist.

Gesundheitsschutz

– je nach Möglichkeit unterstützen wir die Tätigkeit der Gesundheitseinrichtungen, insbesondere durch Sachspenden, die den Arbeits- und Aufenthaltskomfort in ihren Innenräumen verbessern.

GRI
413-1

Die größte lokale Gemeinschaft, an deren Leben wir seit 26 Jahren teilhaben, sind die Einwohner des Karpatenvorlandes, einer Region im Süden Polens. Wir nutzen die natürlichen Ressourcen dieser Region und sind einer der dominierenden Arbeitgeber, der mehr als 3.100 Mitarbeiter aus Krosno, Jasło und benachbarten Städten beschäftigt. Aufgrund von lokal gezahlten Steuern haben wir einen stets wachsenden Anteil am Aufbau der regionalen Wirtschaft. Wir beeinflussen sie auch indirekt über unsere Lieferanten – mehr als 50% von ihnen sind lokale Unternehmer, die ihr Potenzial auf Basis der Zusammenarbeit mit der Unternehmensgruppe Nowy Styl entwickeln (☺ s. 81).

Durch die Verwurzelung im Leben des Karpatenvorlandes verstehen wir seine Bedürfnisse und Probleme und können kompetent an seiner Gestaltung teilnehmen (☺ CSR Code 2014–2015, s. 109).

Ausgewählte Projekte

Wir leisten Unterstützung durch langfristige strategische Projekte sowie größere und kleinere Initiativen unserer Sozialpartner. Die wichtigsten davon sind:

Janusz-Korczak-Stiftung

die von Adam und Jerzy Krzanowski gegründete Organisation fördert die Entwicklung junger Menschen aus der Region Karpatenvorland. Seit Jahren führt sie ein Stipendienprogramm für begabte Schüler und Studenten, von dem im Jahr 2016, 47 Personen und 2016 50 Personen profitierten. Wir finanzieren die Ausbildung an Hochschulen, aber auch Kurse und Schulungen, die die Zulassung zum Studium ermöglichen, mit.

Siemach-Verein und Demos-Stiftung

die Projekte Siemach und Demos sorgen nicht nur für Sicherheit und Obhut, sondern erregen auch Leidenschaft und stimulieren die Entfaltung von Kindern und Jugendlichen in einer schwierigen Lebenssituation. Ein modernes Kinderheim in Odporyszów, wo nur Pflegekinder und ihre Betreuer kochen und leben, eine moderne Sportanlage, davon ein Pferdesportzentrum, Reisen, Veranstaltungen in „Höfen neuer Generation“, d.h. in Einkaufszentren und andere innovative Formen der Sozialhilfe trugen dazu bei, dass wir uns entschieden, eben diese Organisation zu unterstützen.

Wohltätigkeitsbälle 2016 und 2017

in Krosno – jedes Jahr nehmen etwa 1.000 Kinder aus Bildungs- und Erziehungszentren und Familienkinderheimen der Region Karpatenvorland sowie Behinderte an unserem Neujahrsfest teil. 2016 fand diese Veranstaltung unter dem Motto „Musikalische Nikolausfeier“ statt – Ballgäste entdeckten Musik und Tanz aus verschiedenen Ecken der Welt.

Familien, die in Verbänden für Behinderte und ihre Betreuer vereinigt sind, heben die hohen Integrationsvorteile des Balls hervor. Den Umstand, dass ihre Schützlinge mit einer so großen Gruppe von „normal funktionierenden Kindern“ treffen können. Auf dem Ball vergnügen sich alle gleichberechtigt. Bei Bedarf erhalten Behinderte zusätzliche Hilfe, aber es gibt auch genug Anlass, dass sie ihre Talente zeigen. 2016 spielten sie die erste Geige in Musikecken, wo sich herausstellte, dass sie ein besseres Rhythmusgefühl haben und die Musik besser als die Teilnehmer ohne Behinderung fühlen.

2017 amüsierten sich die Ballteilnehmer „Auf dem Geschäftsparkett“. Auf leichte und angenehme Weise stellten wir die Regeln der Finanzwelt vor, präsentierten die Methoden zur Erkennung von Falschgeld, sprachen über die Währungen verschiedener Länder und die Regeln der Börse.

Traditionell wurden von uns die Teilnehmer des Balls zur Vorbereitung eingeladen:

sie wurden von uns beauftragt, neue Banknoten zu entwerfen – unter den abgegebenen Werken befanden sich einmalige Stückelungen sowie eine völlig neue Währung – die „NS's“, deren Banknoten mit dem Bildnis der Chefs unserer Gesellschaft verziert waren.

Micro-Grants „Unser Business“ – die Teilnehmer wurden von uns eingeladen, an einem Businessplan-Wettbewerb teilzunehmen. Sie stellten Projekte vor, die ihre Organisation durchführen möchte: sie zeigten potenzielle Vorteile ihres Vorhabens, seinen detaillierten Kostenplan und wie sie selbst die erforderlichen 20% des Budgets aufbringen wollen, auf. Zu den prämierten Ideen gehörten ein neues Spielfeld für Basketball, ein Ausflug zum Kopernikus-Wissenschaftszentrum und die Ausstattung eines Multimediaraums.

Bei der Organisation des Balls haben uns unsere Geschäftspartner – „Die Welt des Geldes“-Stiftung, PKO BP Bank-Stiftung, Citi Handlowy Bank, Nationalbank Polens, Filiale der BZ WBK Bank in Jasło und Verein der Buchhalter in Polen – unterstützt.



Wirtschaftliche Bildung

Unternehmertum ist eines der Merkmale unserer Organisationskultur und wir glauben daran, dass ein gutes Verständnis der Regeln der Ökonomie bei richtigen Lebensentscheidungen hilft, so dass es sich lohnt, diese vom jüngsten Kindesalter an zu lernen. 2014 ist aus Initiative von Jerzy Krzanowski und seiner Tochter Patrycja Krzanowska das Buch „Die Welt des Geldes“ entstanden – eine interessante Geschichte für Kinder über die Bedeutung von Geld im Alltag (die Abbildungen für dieses Buch schuf die bekannte Illustratorin Magda Grabowska-Wacławek vel Grabovska). Unternehmer und Kinder waren von dem Buch begeistert. Den Nachdruck für eigenen Bedarf bestellten einige der größten polnischen Unternehmen und um den Verlag zu fördern, gründeten wir die Stiftung „Die Welt des Geldes“. Die bisherige Auflage erreichte 50 Tsd. Exemplare.

Zwei Jahre später wurde das Buch in weißrussischer und russischer Sprachfassung herausgegeben. Es wurde auch die Entscheidung getroffen, auf seiner Grundlage ein Unterrichtsprogramm

für Grundschulen auszuarbeiten. Ab September 2016 konnten die Schüler der 5. Klasse der Grundschule Nr. 14 in Krosno die Wirtschaftskurse besuchen. Das Ausbildungsprogramm wurde für 35 Unterrichtsstunden geschrieben und um Ausflüge zur Unternehmensgruppe Nowy Styl in Jasło bereichert. Der Pilotunterricht diente dazu, einen Unterrichtsstoff für Lehrer vorzubereiten, der für ähnliche Lehrstunden in anderen Schulen verwendet werden könnte. Die „Welt des Geldes“-Stiftung und die Unternehmensgruppe Nowy Styl sind bestrebt, derartigen Unterricht in Krosno einzuführen.

Im Mittelpunkt unserer karitativen Tätigkeit stehen Initiativen, die den von sozialer Ausgrenzung bedrohten jungen Menschen, Kranken und Ärmsten helfen sollen. Wir leisten Geld- und Sachschenkungen. In den Jahren 2016 und 2017 schenkten wir mehr als 1000 Stück Stühle und Möbel an Schulen, Gesundheitseinrichtungen und gesellschaftliche Organisationen.

In Deutschland unterstützen wir u.a. das Kinderhospiz Löwenherz.

SPENDEN

Nowy Styl Ss. z o.o. (PLN)	2016	2017
Davon:	840.919,23	500.457,39
Wohltätigkeitsball	177.838	182.017
Stipendien und soziale Projekte der Janusz-Korczak-Stiftung	177.521	158.740
Sachschenkungen	110.470,79	148.440,95

Europäisches Krzysztof-Penderecki-Musikzentrum in Luśławice

die Unternehmensgruppe Nowy Styl ist seit 4 Jahren Mäzen der Bildungs- und Konzertprogramme des Zentrums. In den Jahren 2016–2017 konnten durch unsere Unterstützung 182 Konzerte und Aufführungen, an denen mehr als 60.000 Musikliebhaber teilnahmen, sowie 80 Konzerte auf verschiedenen Bühnen Kleinpolens im Rahmen der Emanationen-Festivals organisiert werden. Die Bühne von Luśławice wurde von führenden Symphonieorchestern, Weltstars der Kammermusik, die talentiertesten Musiker der jüngeren Generation und hervorragende Solisten besucht.

Hier kommen Meister zur Welt

Wodurch das von Prof. Krzysztof Penderecki gegründete Zentrum berühmt ist, sind die Meisterkurse. Bekannte Autoren aus der ganzen Welt – Vortragsmeister und Komponisten kommen nach Luśławice, um sich mit sehr talentierten Musikern, Schülern und Studenten aus ganz Polen und Europa zu treffen. Einige Tage lang vervollkommen sie ihre Fähigkeiten, nehmen Wissen auf, bereiten ein Konzertprogramm vor und inspirieren sich einander. Für junge Menschen ist ein Treffen mit einem Meister ein Ereignis, das ihre künstlerische Persönlichkeit prägt und oft ihre Zukunft bestimmt.

Wir freuen uns, bei der Organisation von erstklassigen Kursen helfen zu können, und zwar zu solchen Konditionen, dass sie auch für weniger wohlhabende Jugendliche zugänglich sind. Wir sind sicher, dass das Europäische Musikzentrum das bestmögliche Umfeld für die Gestaltung junger Talente bietet und damit die Entwicklung der polnischen Schule der Virtuosen maßgeblich beeinflusst.



Young Arts Festival in Krosno – ein Teil des vom Zentrum in Luśawice organisierten Emanationen-Festivals war das Young Arts Festival – ein neues Event auf der Kulturkarte nicht nur in Krosno, sondern auch die ganzen Region, welche klassische Musik fördert. Die erste Auflage des Events fand im Sommer 2016 statt und wurde aufgrund einer enormen Beteiligung ein Jahr später fortgesetzt.

Dieses mehrere Tage dauernde Festival war in zwei Teile aufgeteilt: Workshops für junge Musiker aus ganz Polen und offene Konzerte für die Öffentlichkeit. Die Musik ertönte sowohl in Konzertsälen als auch an überraschenden Orten. Zum Beispiel fand das Konzert des Pianisten Leszek Mozdzer in einem Flugzeughangar statt. Eine Menge Musikliebhaber fanden in der Halle Platz und die meisterhafte Musik belebte den unbekanntenen Innenraum.

Ebenso überraschend und populär erwies sich ein Happening unter freiem Himmel im Herzen der Altstadt. Parallel zu den Kursteilnehmern und Lehrern des Festivals präsentierten ein paar Dutzend Bewohner – Kinder und Erwachsene – ihre Fertigkeiten und die nächsten ein paar Hundert hörten der großen Jam-Session zu.

Auch das Abschlusskonzert der ersten Auflage, das auf dem Markt stattfand, werden die Bewohner lange im Gedächtnis behalten. Vor dem Publikum trat ein Orchester auf, das aus jungen Adepten der Musik unter der Leitung von Krzesimir Dębski bestand. Die Musiker trugen bekannte klassische Stücke in einer aufgefrischten Neubearbeitung vor. Die Teilnehmer des Events überzeugten sich davon, dass die „klassische Musik auch zur Musik gehört“, was von Anfang an das Hauptziel der Veranstaltung war.



DIE JAHRE 2016 UND 2017 IN LUSŁAWICE

182 Konzerte und Aufführungen für >60.000 Teilnehmer

119 Meisterkurse unter Beteiligung von

2.800 Teilnehmern

>100 Meister

Ausgewählte Kurse:

- | Winterakademie der Musik
- | Lusławicer Talentorchester
- | Meister-Kammerkurs
- | Shanghai-Quartett
- | Sommerakademie der Musik
- | Ensemble OPUS - Workshops
- | Santander Orchestra
- | Komponisten-Workshops während des Festivals für Filmmusik



Verbreitung und Förderung von Sport

In der Welt des Sports sind wir sowohl geschäftlich als auch aus Leidenschaft und Sportsgeist präsent, die wir als Organisation verbreiten wollen.

Wir verbinden Geschäftsziele mit der Bereitschaft zur Unterstützung regionaler Initiativen, indem wir Sporteinrichtungen und Sportprojekte sponsern. Wir haben u.a. dem Basketballklub in Krosno, dem Verein für Sportentwicklung in Krosno, dem AZS-Studentensportverein an der Universität Rzeszów und dem Läuferverein in Krosno unterstützt. Wir sind einer der Sponsoren

vom Rugbyklub Juvenia Kraków, dessen Spieler in der polnischen ersten Rugby-Liga spielen. In Deutschland unterstützen wir lokale Fußball- und Reitklubs.

Seit einigen Jahren unterstützen wir die Organisation des November-Unabhängigkeitslaufs in Krosno und des Magura-Ultramarathons in Krempana. Wir haben auch den Schmiedelauf in Jedlicz, den Lemken-Ultra-Traillauf und den Karitativen Nachtschwimm-marathon gesponsert.

Unsere Plattform für die Förderung der körperlichen Aktivität unter unseren Mitarbeitern ist der Sportlerverein (☺ s. 58).



Tom Lüthi und Sitag – ein starkes Team

Was haben der Büromöbelhersteller Sitag mit einem Motorradrennfahrer wie Tom Lüthi gemeinsam? Viel mehr als es zuerst erscheinen mag. Zum Beispiel der Ansatz, dass „Profis auf Qualität setzen“. Außerdem arbeitet Tom Lüthi – wie tausende Kunden von Sitag – sitzend und ist äußerst anspruchsvoll.

Nicht ohne Grund arbeitet Sitag also seit 2014 als Sponsor mit Tom Lüthi zusammen. Die Schweizer Marke der Unternehmensgruppe Nowy Styl und den Rennfahrer verbinden die überdurchschnittliche Widerstandsfähigkeit und entschlossenes Streben nach Vollkommenheit. Diese Ähnlichkeiten kommuniziert Sitag voller Stolz in verschiedenen Kanälen: bei Marketingevents, in sozialen Medien und in der Werbung. Mit Tom Lüthi präsentiert Sitag die Drehstuhlserie SitagWave und den Schreibtisch Sitagactive Liftmatic-Tisch mit automatischer Höhenverstellung. Der berühmte Schweizer ist Star der von Kunden begehrten Sitag-Kalender und Gast bei exklusiven Events, u.a. „AGV meets SITAG & Tom Lüthi“ von 2017. Der Spruch „Wie der Weltmeister sitzen. Tom Lüthi bei der Arbeit „(in Original „Sitting like a world champion. Tom Lüthi at work“)“ spiegelt die erfolgreiche Zusammenarbeit von Sitag und dem berühmten Sportler gut wieder.



Eisenhut 2014
Suter-Moto2

Koźmiński-Stiftung

fundacja.kozminski.edu.pl ist eine Stiftung, die Initiativen ergreift, die die Entwicklung von lokalen Gemeinschaften und Unternehmerkreisen in Polen unterstützt. Jerzy Krzanowski ist Mitglied des Stiftungsrates.

Unser Engagement zeigt sich auch auf anderen lokalen Märkten in den Ländern, in denen wir tätig sind. Die Wahl der Initiativen und Empfängergruppen, die unsere Unterstützung brauchen, überlassen wir unseren lokalen Managern in Deutschland, Frankreich und Großbritannien.

**Zusammenarbeit von Rohde & Grahl GmbH mit Lebenshilfe Nienburg GmbH**

Die Organisation Lebenshilfe Nienburg GmbH kümmert sich um Menschen mit Behinderungen: sie sorgt für ihre Entwicklungsmöglichkeiten und soziale Integration. Rohde & Grahl in Deutschland arbeitet seit Jahren mit Lebenshilfe zusammen und bietet ihren Schützlingen Arbeitsplätze, die den Behinderten helfen, selbständig zu werden. Für unsere Mitarbeiter in Deutschland ist das gleichzeitig eine Möglichkeit, Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen näher zu kommen.



Auf dem Wohltätigkeitsball in Krosno und am Tag der offenen Tür in Rzepedź amüsierten sich insgesamt mehr als 3000 Erwachsene und Kinder.



Über den Bericht

7

GRI 102-50 GRI 102-51 GRI 102-52

Dies ist bereits der dritte gesellschaftliche Bericht der Unternehmensgruppe Nowy Styl.

Wir präsentieren hier die Ergebnisse der Tätigkeit der Gesellschaft Nowy Styl Sp. z o.o. und ihrer Tochtergesellschaften in dem Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2017 und veröffentlichen ihn in einem Zwei-Jahres-Rythmus. Der vorherige Bericht „CSR Code“ für die Jahre 2014–2015 wurde nach den GRI-Richtlinien G4 erstellt und 2017 veröffentlicht.

GRI 102-54 GRI 102-56

Dieser Veröffentlichung wurde die Grundoption (Core) der neuen GRI-Standards zugrunde gelegt.

Die Übereinstimmung der Methodologie mit diesem Standard und die Richtigkeit der Angaben wurden durch unabhängige Auditoren von Deloitte Advisory Sp. z o.o. geprüft. Die im Bericht dargestellten Finanzdaten stammen aus den Jahresabschlüssen, die von unabhängigen Abschlussprüfern (PwC Sp. z o.o.) geprüft wurden. Dadurch haben wir und die Empfänger dieses Berichtes die Garantie der Glaubwürdigkeit und Vollständigkeit der im Bericht enthaltenen Angaben zu den Schlüsselbereichen der nachhaltigen Entwicklung: den Beziehungen zu den Arbeitnehmern,

den Auswirkungen auf die Umwelt, die lokale Gemeinschaft und den Markt sowie der Effizienz der Verwaltung dieser Aspekte.

GRI 102-46

Die in diesem Bericht dargestellten Kennzahlen wurden anhand der Erwartungen der wichtigsten Stakeholdergruppen (☺ s. 21), d.h. Kunden, Mitarbeiter, Partner und Lieferanten sowie des Benchmarking der Konkurrenz und der Politik der Unternehmensgruppe Nowy Styl ausgewählt.

Gemäß den GRI-Berichterstattungsregeln haben wir die für unser Unternehmen wesentlichen Aspekte und Fragen der nachhaltigen Entwicklung in einem dreistufigen Prozess ausgewählt:

- | Identifikation der für die gesamte Branche relevanten Kennzahlen auf der Grundlage des aktuellen Benchmarking der Konkurrenz und der vorherigen Berichte „CSR Code“,
- | Beurteilung der Bedeutung der Aspekte auf der Grundlage des Dialogs mit Stakeholdern (Treffen mit Unternehmensvertretern und eine für Alle offene Fragebogenumfrage) (☺ s. 21),
- | Validierung mit dem Führungspersonal, bei der wir den Umfang des Berichts und die genauen Kennzahlen akzeptiert haben.

GRI 102-47 GRI 102-49 GRI 103-1

	Kennzahlen, die von uns als Schlüsselkennzahlen identifiziert wurden (hohe Relevanz)	Aspekte, die als weniger wesentlich bewertet wurden
Wirtschaftskennzahlen	Wirtschaftliche Leistung, Marktpräsenz, auftragsbezogene Praktiken, Korruptionsbekämpfung	Indirekte wirtschaftliche Auswirkung
Umweltkennzahlen	Stoffe, Energie, Wasser, Emissionen, Abwasser und Abfälle, Umweltbewertung der Lieferanten	Produkte und Dienstleistungen, Allgemeines, biologische Vielfalt, Übereinstimmung mit den Regelungen
Mitarbeiter	Beschäftigung, Arbeitsschutz, Bildung und Schulungen, Vielfalt und Chancengleichheit, Diskriminierungsbekämpfung	
Gemeinschaft	Lokale Gemeinschaft	Übereinstimmung mit den Regelungen, gesellschaftliche Bewertung der Lieferanten
Produkthaftung	Gesundheit und Sicherheit der Kunden, Kennzeichnung der Produkte und Dienstleistungen	Marketingkommunikation, Übereinstimmung mit den Regelungen

Gemäß dem Grundsatz der Wesentlichkeit haben wir uns bei der diesjährigen Auflage des Berichts auf die Schlüsselaspekte unseres Unternehmens konzentriert und diese ausführlich und anschaulich beschrieben. Um die Klarheit der Darstellung sicherzustellen, haben wir gleichzeitig die Anzahl der Kennzahlen eingeschränkt.

Der Nachhaltigkeitsbericht der Unternehmensgruppe Nowy Styl gehört zu den analytischen Dokumenten und beschreibt die Aktivitäten der Organisation bereichsübergreifend, deshalb waren an seiner Erstellung Mitarbeiter aus allen Bereichen der Organisation und externe Stakeholder beteiligt. Dieser Bericht hat eine globale Dimension, so dass wir bei der Präsentation der Ergebnisse

unserer Tätigkeit darin Initiativen berücksichtigt haben, die in allen unseren Hauptmärkten ergriffen werden. Für ihre Ausarbeitung haben wir Mitarbeiter der Gesellschaften in Deutschland, den Niederlanden, der Schweiz, Frankreich, Großbritannien, Tschechien und der Slowakei herangezogen. Leider waren wir nicht immer in der Lage, Gesamtdaten für die ganze Unternehmensgruppe zu präsentieren. Wo es nicht möglich war, stellen wir Angaben zu ausgewählten Gesellschaften vor, wobei wir uns als Ziel für die nächsten Jahre setzen, Gesamtdaten zu erheben.

Vielen Dank an alle Personen, ohne deren Engagement dieser Bericht nicht entstanden wäre.

GRI
102-53

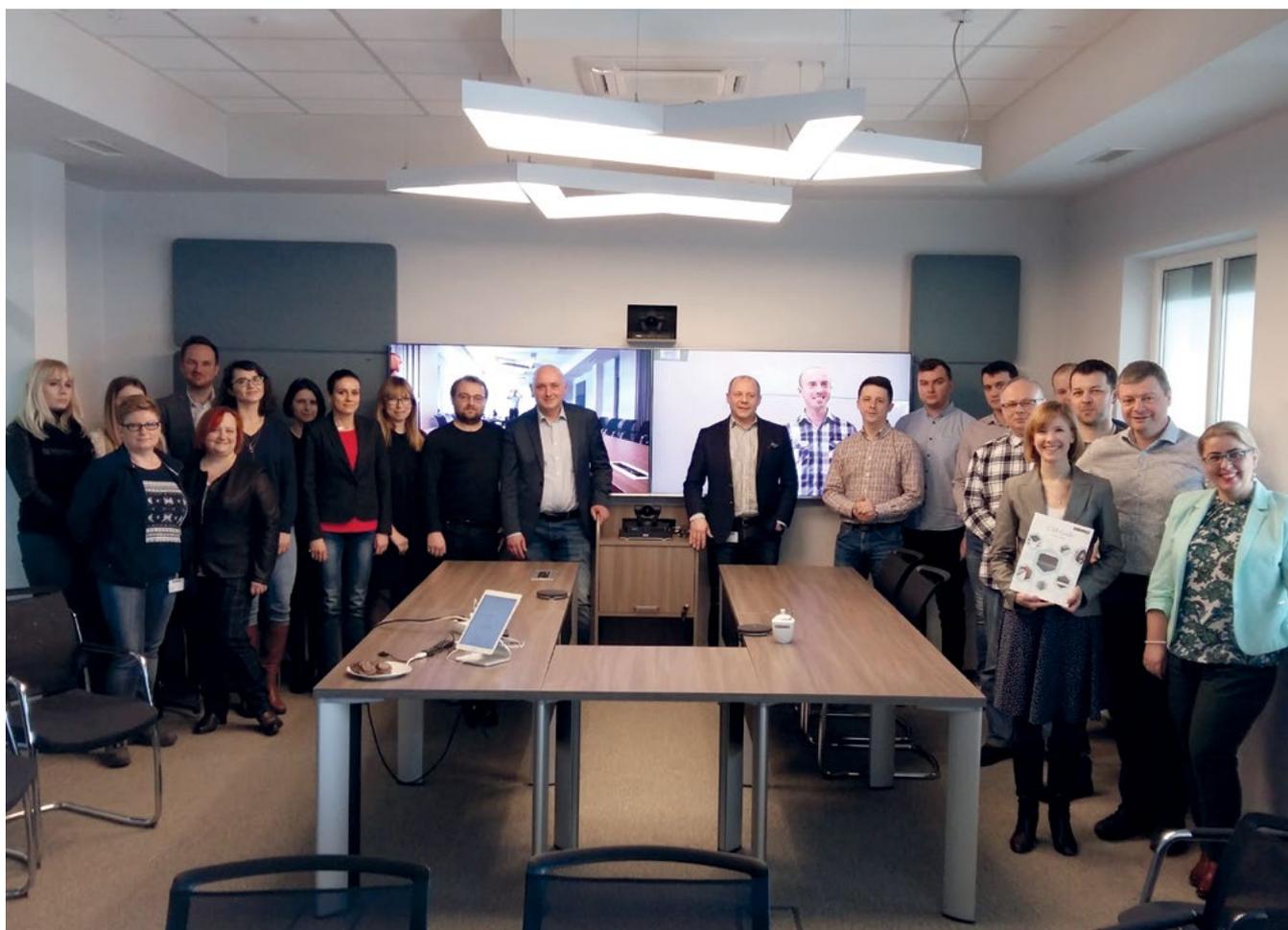
Contact:

Alina Szastok

Oberspezialistin für Öffentlichkeitsarbeit und CSR
tel. +48 510 005 355
alina.szastok@nowystylgroup.com

Przemysław Różowicz

Marketing & CSR Manager
tel. +48 510 005 424
przemyslaw.rozowicz@nowystylgroup.com





Deloitte Advisory Sp. z o.o.
ul. Jana Pawła 11/22
00-133 Warszawa
Polska
Tel.: +48 22 511 08 11
Fax: +48 22 511 08 13
www.deloitte.com/pl

Independent Limited Assurance Report on Indicators Presented in the Sustainability Report of Nowy Styl Group for the year 2016 and 2017.

To the Management Board of Nowy Styl Sp. z o.o.
ul. Pułzka 49
38-400 Krosno

Scope of work performed

We have undertaken a limited assurance engagement on the indicators presented in the Sustainability Report of Nowy Styl Group („SR Code 2016-2017” for the period from 1st January 2016 – 31st December 2017 (the “Sustainability Report”) developed by Nowy Styl Sp. z o.o. (the “Company”) and marked with “*” symbol in a column “Disclosure Number” in table “GRI Index” that is a profile disclosures and material specific indicators: 204-1, 205-2, 205-3, 301-1, 302-1, 302-1, 302-1, 305-1, 305-1, 305-2, 307-1, 308-1, 401-1, 401-1, 404-1, 404-2, 405-1, 405-2, 413-1, 415-1, 416-2, 417-2, 417-3 and 419-1 („Selected Indicators”). The indicators have been reported on the basis of Sustainability Reporting Guidelines GRI Standards for “Core” option, issued by Global Reporting Initiative (GRI).

Responsibility of the Management Board of the Company

The Management Board of the Company is responsible for the preparation and presentation of the indicators presented in the Sustainability Report in accordance with Sustainability Reporting Guidelines GRI Standards for “Core” option, issued by Global Reporting Initiative (GRI). This responsibility includes establishing and maintaining appropriate performance management and internal control systems from which the reported information is derived. The Management Board of the Company is also responsible for reliable, correct and fair information and for correct preparation of the documentation provided to us.

Our Independence and Quality Control

We have complied with the Code of Ethics for Professional Accountants issued by the International Ethics Standards Board for Accountants, which includes independence and other requirements founded on fundamental principles of integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional behaviour.

In compliance with International Standard on Quality Control No. 1, issued by International Federation of Accountants Deloitte maintains a comprehensive system of quality control including documented policies and procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

Our Responsibility

Our responsibility is to express a limited assurance conclusion on the indicators as marked in the GRI Index presented in the Sustainability Report based on the procedures we have performed and the evidence we have obtained. We conducted our limited assurance engagement in accordance with International Standards on Assurance Engagements 3000 (Revised), Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information, issued by the International Auditing and Assurance Standards Board. This standard requires that we plan and perform this engagement to obtain limited assurance about whether the selected indicators presented in the Sustainability Report are free from material misstatement.

The procedures we performed were based on our professional judgment and included inquiries, observation of processes performed, inspection of documents, analytical procedures, evaluating the appropriateness of quantification methods and reporting policies, and agreeing or reconciling with underlying records. A limited assurance engagement is substantially less in scope than a reasonable assurance engagement in relation to both the risk assessment procedures, including an understanding of internal control, and the procedures performed in response to the assessed risks.

In order to form our conclusion on the indicators as marked in the GRI Index presented in the Sustainability Report, we undertook in the period 1 March 2018 – 27 July 2018 the following procedures:

- Through inquiries, obtained an understanding of Nowy Styl Sp. z o.o. control environment and information systems relevant to reporting the indicators under review, but did not evaluate the design of particular control activities, obtain evidence about their implementation or test their operating effectiveness.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Tochtou Tomteidson Limited, a UK private company limited by guarantee, and its network of member firms, each of which is a limited liability entity, through the Deloitte member firm. Please see www.deloitte.com/uk/about for a detailed description of the legal structure of Deloitte Tochtou Tomteidson Limited and its member firms.

Member of Deloitte Tochtou Tomteidson Limited

District Court for the city of Warsaw KRS, No. 0000694276, NIP: 537-030-73-76, REGON: 04623320, Sądowca: 14 000 500 P/L



- Obtained an understanding through inquiries, analytical procedures, observation and other applicable evidence gathering procedures on a sample basis on the key structures, systems, processes, procedures and internal controls relating to collection, aggregation, validation and reporting of data for the indicators under review.
- Evaluated whether Nowy Styl Sp. z o.o. methods for developing estimates are appropriate and had been consistently applied. However, our procedures did not include testing the data on which the estimates are based or separately developing our own estimates against which to evaluate Nowy Styl Sp. z o.o. estimates.
- Compared the information included in the Sustainability Report to internal documentation of the Company.
- Undertook site visits to assess the completeness of the indicators under review, data collection methods, source data and relevant assumptions applicable to the indicators.

Limitations

The procedures performed in a limited assurance engagement vary in nature from, and are less in extent than for, a reasonable assurance engagement. As a result, the level of assurance obtained in a limited assurance engagement is substantially lower than the assurance that would have been obtained had we performed a reasonable assurance engagement.

Our limited assurance engagement has been limited to the indicators as marked in the GRI Index presented in the Sustainability Report and does not extend to the rest of the information included in the report nor the report as a whole. Accordingly, our conclusion below covers only these indicators and not all data presented or any other information included in the Sustainability Report.

The process the organization adopts to define, gather and report data on its non-financial performance is not subject to the formal processes adopted for financial reporting. Therefore, data of this nature is subject to variations in definitions, collection and reporting methodology with no consistent, accepted standard. This may result in non-comparable information between organizations and from year to year within the organization as methodologies develop. The accuracy and completeness of the information disclosed in the Sustainability Report are subject to inherent limitations given their nature and the methods for determining, calculating or estimating such information.

Conclusion

Based on our work we have obtained limited assurance that the information concerning the indicators as marked in the GRI Index included in the Sustainability Report developed by the Nowy Styl Sp. z o.o. are not in compliance with Sustainability Reporting Guidelines GRI Standards for “Core” level issued by Global Reporting Initiative and no matters has come to our attention to cause us to believe that the reviewed indicators presented in the Sustainability Report are materially misstated.

Deloitte Advisory
Deloitte Advisory Sp. z o.o.
Warsaw, 27 July 2018

GRI-Index

Index	Name des Indikators	Seite
PROFILINDIKATOREN		
Organisationsprofil		
GRI 102-1*	Name der Organisation	8
GRI 102-2*	Beschreibung des Unternehmensgegenstands der Organisation, wichtigste Marken, Produkte und/oder Dienstleistungen	27
GRI 102-3*	Standort des Hauptsitzes der Organisation	12, 100
GRI 102-4*	Standorte der betrieblichen Tätigkeit	11, 12
GRI 102-5*	Eigentumsstruktur und Rechtsform der Organisation	11
GRI 102-6*	Bediente Märkte	12
GRI 102-7*	Umfang der Geschäftstätigkeit	9, 11, 12, 27
GRI 102-8*	Angaben zu Arbeitnehmern und anderen Personen, die Arbeit für die Organisation leisten	44, 45
GRI 102-9*	Beschreibung der Lieferkette	79–80
GRI 102-10*	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur, Eigentumsform oder Wertschöpfungskette im Berichtszeitraum	Es sind keine wesentlichen Veränderungen der Organisationsstruktur und des Berichtsumfangs eingetreten.
GRI 102-11*	Erläuterung, ob und wie die Organisation das Vorsorgeprinzip anwendet	3
GRI 102-12*	Externe wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Erklärungen, Grundsätze und andere Initiativen, die von der Organisation angenommen oder unterstützt werden	20
GRI 102-13*	Mitgliedschaft in Verbänden und Organisationen	23
Strategie		
GRI 102-14*	Erklärung der obersten Unternehmensführung	3
GRI 102-16*	Werte der Organisation, Ethik-Kodex, Verhaltensgrundsätze und -normen.	17
GRI 102-17*	Interne und externe Verfahren zur Beratung zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten und zu Fragen der Integrität der Organisation	17
GRI 102-18*	Führungsstruktur der Organisation einschließlich Ausschüsse, die dem höchsten Kontrollorgan unterstehen	10
GRUNDSÄTZE DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG		
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40*	Liste der von der berichterstattenden Organisation einbezogenen Stakeholder-Gruppen	21
GRI 102-41*	Mitarbeiter unter Kollektivverträgen	Keine Kollektivverträge
GRI 102-42*	Grundlagen für die Identifikation und Auswahl der von der Organisation einbezogenen Stakeholder	21
GRI 102-43*	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern einschließlich der Häufigkeit ihrer Einbindung nach Arten und Gruppen der Stakeholder	22
GRI 102-44*	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder sowie Reaktion der Organisation, auch durch deren Berichterstattung	22

Index	Name des Indikators	Seite
Berichterstattungspraxis		
GRI 102-45*	Erfassung im Bericht der Wirtschaftseinheiten, die im konsolidierten Jahresabschluss aufgeführt sind	11
GRI 102-46*	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und Aspektgrenzen	94-95
GRI 102-47*	Identifizierte wesentliche Themen	94
GRI 102-48*	Erläuterungen zu den Ergebnissen jeglicher Korrekturen der in den vorherigen Berichten enthaltenen Informationen unter Angabe der Gründe für ihre Vornahme und ihrer Folgen (z.B. Fusionen, Übernahmen, Änderungen des Basisjahres/Basiszeitraums, des Charakters der Geschäftstätigkeit, der Messmethoden)	Es sind keine wesentlichen Veränderungen des Berichtsumfangs eingetreten.
GRI 102-49*	Veränderungen in der Berichterstattung	94
GRI 102-50*	Berichtszeitraum	94
GRI 102-51*	Datum der Veröffentlichung des vorherigen Berichts (sofern veröffentlicht)	94
GRI 102-52*	Berichtszyklus	94
GRI 102-53*	Kontaktdaten	95
GRI 102-54*	Angabe, ob der Bericht nach dem GRI-Standard in der Option Core oder Comprehensive erstellt wurde	94
GRI 102-55*	GRI-Index	97-100
GRI 102-56*	Politik und aktuelle Praxis im Bereich der externen Prüfung des Berichts.	94, 96
Managementansätze		
GRI 103-1*	Erläuterungen zu den als wesentlich identifizierten Themen mit Angabe der Einschränkungen	94
GRI 103-2*	Managementansätze und seine Bestandteile	19, 21, 32-33, 43-44, 54, 65, 71, 79-81
GRI 103-3*	Evaluation der Managementansätze	17
WIRTSCHAFTLICHE THEMEN		
Wirtschaftliche Leistung		
GRI 201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert (einschließlich Umsatzerlösen, betrieblichen Aufwendungen, Lohn- und Gehaltskosten der Mitarbeiter, Zuwendungen und sonstigen Investitionen für die Gemeinschaft, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitaleigner und staatliche Einrichtungen)	9
Marktpräsenz		
GRI 202-1	Höhe der Löhne und Gehälter der Mitarbeiter der untersten Ebene nach Geschlecht im Verhältnis zum Mindestlohn	50
Indirekter wirtschaftlicher Einfluss		
GRI 203-2	Bedeutender indirekter wirtschaftlicher Einfluss	19
Auftragsbezogene Praktiken		
GRI 204-1*	Anteil an Ausgaben, die auf Dienstleistungen/ Produkte der lokalen Lieferanten entfallen	81
Korruptionsbekämpfung		
GRI 205-2*	Kommunikation und Schulungen im Bereich der Antikorruptionspolitik und -verfahren der Organisation (Teilberichterstattung)	17
GRI 205-3*	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	18

Index	Name des Indikators	Seite
UMWELTTHEMEN		
Materialien		
GRI 301-1*	Verwendete Rohstoffe/Materialien nach Gewicht und Volumen	67
Energie		
GRI 302-1*	Energieverbrauch durch die Organisation unter Berücksichtigung der Rohstoffarten	72
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs (Teilberichterstattung)	71
Wasser		
GRI 303-1*	Gesamtentnahme von Wasser nach Quellen	69
Emissionen		
GRI 305-1*	Direkte Gesamttreibhausgasemissionen	74
GRI 305-3	Sonstige wesentliche indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht	74
GRI 305-7*	Emission von NOx-, SOx- und anderen wesentlichen Verbindungen in die Luft	74
Abwasser und Abfälle		
GRI 306-1*	Gesamtvolumen der Abwässer nach Bestimmungsort	70
GRI 306-2*	Gesamtgewicht der Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode	75
Einhaltung von Umweltregelungen		
GRI 307-1*	Geldwert von Strafen und Gesamtzahl von nichtfinanziellen Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Regelungen zum Umweltschutz	65
Lieferanten Umweltbewertung		
GRI 308-1*	Neue Lieferanten, die einer Bewertung nach Umweltkriterien unterzogen wurden	80
SOZIALE THEMEN		
Beschäftigung		
GRI 401-1*	Neueinstellungen und Abgänge	47-49
GRI 401-2	Nebenleistungen, die den Vollzeitbeschäftigten gewährt werden und nicht für das Zeitpersonal oder Teilzeitbeschäftigte zugänglich sind	57
Arbeitsschutz		
GRI 403-2*	Verletzungs-, Berufskrankheits-, Ausfalltage- und Fehlzeitenquote sowie Anzahl der mit der Arbeit verbundenen Unfälle mit Todesfolge	54-55
GRI 403-3	Mitarbeiter, die besonders von arbeitsplatzbedingten Krankheiten bedroht sind	56
Bildung und Schulungen		
GRI 404-1*	Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden im Jahr pro Mitarbeiter	53
GRI 404-2*	Programme für Entwicklung von Managerfähigkeiten und Fortbildung, die zur fortdauernden Beschäftigung der Mitarbeiter beitragen und den Prozess des Übergangs in den Ruhestand erleichtern.	53
GRI 404-3	Prozentanteil der Mitarbeiter, die den regelmäßigen Bewertungen ihrer Arbeitsleistung und Überprüfungen der beruflichen Karriereentwicklung unterliegen, nach Geschlecht und Beschäftigungskategorie.	52

Index	Name des Indikators	Seite
Vielfalt und Chancengleichheit		
GRI 405-1*	Zusammensetzung der Kontrollorgane und der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorien nach Geschlecht, Alter und anderen Diversitätsaspekten	44, 45, 47
GRI 405-2*	Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Dienststellung	50
Diskriminierungsbekämpfung		
GRI 406-1	Gesamtanzahl der Vorfälle der Diskriminierung und in diesem Bereich ergriffene Abhilfemaßnahmen	44
Lokale Gemeinschaft		
GRI 413-1*	Geschäftseinheiten der Organisation, die Maßnahmen zum gesellschaftlichen Engagement, Einflussmessungen und Entwicklungsprogramme durchführen	85, 86
Soziale Bewertung der Lieferanten		
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die einer Überprüfung auf soziale Kriterien unterzogen wurden	80
Gesundheit und Sicherheit der Kunden		
GRI 416-1*	Beurteilung des Einflusses der wesentlichen Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	32-33
GRI 416-2*	Fälle der Nichteinhaltung von Regelungen und freiwilligen Verhaltensregeln zum Einfluss von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	34
Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		
GRI 417-2*	Fälle der Nichteinhaltung von Regelungen und freiwilligen Verhaltensregeln zur Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen sowie darauf bezogenen Informationen	34
GRI 417-3*	Fälle der Nichteinhaltung von Regelungen und freiwilligen Verhaltensregeln zur Marketingkommunikation	34
Einhaltung der gesellschaftlich-wirtschaftlichen Regelungen		
GRI 419-1*	Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften und Regelungen im gesellschaftlich-wirtschaftlichen Bereich	18

* Indikatoren, die von Deloitte Advisory Sp. z o.o. überprüft werden

GRI
102-3

Firmenadresse:

Nowy Styl Ss. z o.o.

ul. Pużaka 49

38-400 Krosno, Poland

Tel. (13) 43 76 100

Fax (13) 43 62 732

info@nowystylgroup.com

