

Nachhaltigkeitsbericht

2014–2015





CSR Code

*Nachhaltigkeitsbericht
Nowy Styl Group*

2014–2015

CSR – Lies auf der Seite 32, was das für uns bedeutet

Inhaltsverzeichnis

Wie ist unser Bericht zu lesen? 2
Schreiben der Geschäftsführung 3

1	Nowy Styl Group 2014-2015	5	4	Unser Einfluss auf die Umwelt	67
1.1	Abrechnung der Versprechungen aus dem Bericht 2012-2013	8	4.1	Energie	70
1.2	Wer sind wir?	14	4.2	Wasserwirtschaft	73
1.3	Unsere Mission und Vision	15	4.3	Abwasser	74
1.4	Geschäftsstrategie	16	4.4	Schadstoffemissionen in die Luft	75
1.5	Entwicklungsstrategie	17	4.5	Rohstoffverbrauch	77
1.6	Leitung der Gesellschaft	20	4.6	Abfallwirtschaft	78
1.7	Finanzergebnisse	21	4.7	Gesamtausgaben und -investitionen für den Umweltschutz	81
1.8	Investitionen	22	4.8	Transport	84
1.9	Preise und Auszeichnungen	24			
2	Unsere Verantwortung	27	5	Lieferanten	87
2.1	Geschäftsethik	29	5.1	Lieferanten	89
2.2	Systemhandlungen für eine nachhaltige Entwicklung	32			
2.3	Qualität und Zertifikate	34	6	Unsere Kunden	93
2.4	Initiativen und Organisationen	36	6.1	Gesundheit und Sicherheit des Kunden	96
2.5	Dialog mit den Stakeholdern	38	6.2	Akustik	99
			6.3	Einfluss auf die Umwelt	99
			6.4	Garantie	100
			6.5	Ergonomie	100
3	Mitarbeiter	43	6.6	Kennzeichnung der Produkte und Montage	103
3.1	Beschäftigung	45	6.7	Untersuchungen der Kundenzufriedenheit	104
3.2	Löhne und Gehälter	50	6.8	Werbung	105
3.3	Zusätzliche Leistungen	52	6.9	Schutz der Privatsphäre	105
3.4	Aus- und Weiterbildung	53			
3.5	Praktika	56	7	Unsere Nachbarn	107
3.6	Gleichbehandlung	57	7.1	Bereiche des Engagements	110
3.7	Arbeitsschutz	58			
3.8	Vollständige tabellarische Daten zur Bestimmung der Kennziffern	61	8	Über den Bericht	121
			8.1	Kontrollbericht	127
			8.2	Index des GRI-Inhalts	128

Wie ist unser Bericht zu lesen?



Eine Tätigkeit, durch die wir die Ziele und Versprechungen, die wir uns im vorherigen Bericht 2012-2013 gesetzt haben, erfüllt haben.



VERPFLICHTUNG

› Einführung des

Bestimmte Aufgaben, die wir versprechen innerhalb der nächsten zwei Jahre zu erfüllen. Dies sind unsere Schritte zur Erreichung der langfristigen Ziele.



Beispiele für interessante und wichtige Aktivitäten des Unternehmens, durch die wir eine nachhaltige Entwicklung der Managementziele realisieren.

Schreiben der Geschäftsführung,

*Liebe Mitarbeiter und Freunde,
Sehr geehrte Kunden und Partner,*



Wir übergeben Ihnen hiermit einen weiteren Bericht über unsere nachhaltige Entwicklung. In diesem Bericht bemühen wir uns, auf klar verständliche Weise den Fortschritt darzustellen, den wir in unserer Organisation in den letzten beiden Jahren im Bereich der nachhaltigen Entwicklung erreicht haben.

In unserer tagtäglichen Arbeit handeln wir nach einer bestimmten Mission, bei der die Menschen immer an erster Stelle stehen. Für sie realisieren wir unsere Projekte, damit sie komfortabler und gesünder arbeiten können. Parallel dazu bauen wir eine starke und ethische Organisation auf, deren Entwicklung gleichbedeutend mit der Entwicklung ihrer Arbeitnehmer und der Gesellschaft ist, in welcher sie funktioniert. Wir wissen, dass unsere Geschäftstätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf die natürliche Umwelt hat, weshalb wir in Gedenken an künftige Generationen ständig an der Beschränkung dieses Einflusses arbeiten und Unternehmungen einleiten, die diesen Einfluss neutralisieren.

Die letzten Jahre waren eine Zeit der intensiven Änderungen in unserer Gruppe, um den Trends und Bedürfnissen auf dem Markt zu entsprechen. Auf dem Arbeitsmarkt sind heute bereits die drei Generationen X, Y und Z aktiv, die alle unterschiedliche Bedürfnisse und Arbeitsstile aufweisen. Unser Ziel ist daher die Auffindung von Lösungen, die nicht nur junge Talente anziehen, sondern es ebenfalls erlauben, die schon seit vielen Jahren arbeitende Generation X zufriedenzustellen. Es steigen die Anforderungen individueller Anwender, die bereits sind, für Gesundheit und Sitzkomfort entsprechende Preise zu zahlen. Diese Markttrends unterstützen wir seit zwei Jahren durch die Bildungs- und Verkaufskampagne „Wechsle den Stuhl“ sowie durch Schulungen der Büroverwalter und durch das Angebot von Untersuchungen, die bei der Schaffung motivierender und effizienter Arbeitsplätze helfen. Dank der neuen Fabrik stellen wir personalisierte Produkte her, die den zuvor identifizierten Bedürfnissen der Kunden am besten entsprechen.

Auf den nächsten Seiten dieses Berichts zeigen wir detailliert, wie unsere internen Veränderungen die Regeln einer nachhaltigen Entwicklung berücksichtigen. Dabei handelt es sich um in internationalen Dokumenten enthaltene Regeln, u.a. im UN-Übereinkommen Global Compact, dessen Unterzeichner wir seit dem Jahre 2011 sind, sowie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Diese sind ein integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und wir sind überzeugt, dass sie langfristig über unsere Wettbewerbsfähigkeit und Sicherheit entscheiden.

Detailliert stellen wir eine Abrechnung der Verpflichtungen vor, die wir im letzten Bericht eingegangen sind. Mit Stolz zeigen wir die Mehrheit der erfüllten Versprechen, übernehmen jedoch auch mit Demut und noch größerer Motivation den Plan zur Fortsetzung der verbleibenden. Der neue „Kodex für Lieferanten der Nowy Styl Group“ erwies sich lediglich als der Anfang eines Prozesses, in welchem wir in den folgenden Jahren ethische Standards in unserer gesamten Wertekette einführen werden. Zahlreiche Umweltschutzinitiativen im Bereich des Transports und der Produktion werden wir weiterentwickeln und um Managementsysteme der Umweltdaten erweitern.

Unser Leitfaden zur Realisierung dieser Pläne wird die vorbereitete Strategie der Nachhaltigen Entwicklung sein, in welcher wir lang- und kurzfristige Ziele in unsere Schlüsselbereiche Produkte, Menschen und Umwelt abgesteckt haben. Wir werden im Jahr 2017 beginnen, an der Umsetzung zu arbeiten.

Wir sind überzeugt, dass das Systemmanagement uns nicht nur dabei hilft, effizienter Maßnahmen im Bereich CSR umzusetzen, sondern auch zu deren Popularisierung in unserer gesamten Branche beiträgt.

Wir laden Sie zu einem aufmerksamen Studium unseres Berichts ein.

Mit Hochachtung
Die Geschäftsführung der Nowy Styl Group

Adam Krzanowski
Jerzy Krzanowski

Rafał Chwast
Dariusz Frydrych
Roman Przybylski





Nowy Styl Group
2014–2015

Nowy Styl Group 2014–2015

*Kauf von Anteilen
an der TCC The
Chair Company
in der Türkei*

*Auszeichnung
EY Entrepreneur
of the Year*

*Die Nowy Styl Group
erreicht den 3. Platz
in der europäischen
Rangliste der
Büromöbelhersteller*

2014

*Beginn der
ergonomischen
Aktion „Schmerzen?
Wechsle den
Stuhl!“*

*Gründung des
Schulungszent-
rums*

*Einführung des
betrieblichen
Vorschlagwesens*

*Jahr der Musik –
Übernahme der
Schirmherrschaft
über das Europä-
ische Musikzen-
trum*

*Eröffnung der
neuen Fabrik
in Jasło*

*Verkauf der
Gesellschaft
Baltic Wood*

*Aufteilung der Abtei-
lung für Untersuchen-
gen und Consulting des
Arbeitsbereichs und
erster Branchenbericht
„Flow at Work“*

*Abschluss der
Implementierung
eines neuen
ERP-Systems*

2015

*Premiere des
Möbelsystems
Play&Work*

*Realisierung
der Stadien in
Nizza und Lyon*

*Beitritt der
Sitag AG zur
Nowy Styl Group*

*Erstellung des
„Kodex für
Lieferanten“*

1.1 Abrechnung der Versprechungen aus dem Bericht 2012–2013



Es ist uns gelungen, von den fünfzehn Versprechen mehr als die Hälfte zu 100% zu realisieren. Die anderen fünf Versprechen werden aktuell umgesetzt, an zwei weiteren – die mit der Einführung des erstellten *Ethikkodex* verbunden sind – werden wir erst in den Jahren 2016–2017 arbeiten.



ZU 100 % REALISIERTE AUFGABEN

 PRODUKTION	<p>Neue Fabrik für Büromöbel</p> <p>Im November 2014 verlegten wir die Produktion der Büromöbel in die neue Fabrik in Jasło. Deren feierliche Eröffnung fand im März 2015 statt. <i>Mehr dazu finden Sie auf Seite 23.</i></p>
 UMWELT	<p>Öko-Transport (Programm BDF, also Verwendung von Mehrweg-Containern mit doppeltem Boden, Transport der Stühle ohne Verpackung und Nutzung von Kartons L-Shape)</p> <p>Der Transport im BDF-Modus wird in Polen und in Deutschland realisiert. In den Kartons L-Shape transportieren wir Stühle der Marke BN Office Solution, die früher bereits montiert geliefert wurden. Dank dieser beiden Änderungen haben wir die Menge des Verpackungsmaterials verringert, die Kosten erheblich gesenkt und die Menge der in die Umwelt emittierten Gase reduziert. <i>Mehr dazu finden Sie auf Seite 84.</i></p>
 MITARBEITER	<p>Programm zur Entwicklung von Kompetenzen – Schulungen über Kommunikation, Teammanagement und Änderungsmanagements</p> <p>Im Operativen Bereich haben wir bis Ende 2015 die Produktionsleiter, Leiter und Meister geschult. Getrennte Schulungen führten wir im Handelsbereich durch. Das Programm zur Entwicklung von Kompetenzen wurde durch das Projekt der Schlüsselkompetenzen, Sprachschulungen sowie die Entwicklung von eLearning-Schulungen für neue und aktuelle Mitarbeiter begleitet. Ende 2015 begannen wir zudem das Projekt der Entwicklung des Leitungspersonals. <i>Mehr dazu finden Sie auf Seite 55.</i></p> <p>Zeitschrift „Büroklammer“ als Werkzeug der internen Kommunikation in der Organisation</p> <p>Unsere Mitarbeiter sind seit Jahren an die Zeitschrift „Büroklammer“ gewöhnt. Jeder von ihnen erhält diese farbigen Ausgaben und kann sie seinen Freunden und Verwandten zeigen. 2015 wurden drei Nummern der „Büroklammer“ herausgegeben – wir führten u.a. eine Rubrik zur Umweltschutzbildung und zum Engagement der Firma für eine nachhaltige Entwicklung ein, um die Mitarbeiter laufend darüber zu informieren, wie die Firma die CSR-Konzeption umsetzt.</p>



KUNDEN

Stärkung des Dialogs mit den Kunden

In den letzten beiden Jahren haben wir neue Kanäle zur Kommunikation mit unseren Kunden eingeführt. Seit Beginn 2014 ist die neue Website der Nowy Styl Group aktiv. 2014 gaben wir aus Anlass der Messe ORGATEC zudem die Zeitschrift „UP^Stream“ für unsere Kunden heraus. Weitere Ausgaben erschienen im April und Oktober 2015. Laufende Produktinformationen senden wir allen Interessierten in unseren regelmäßigen Newslettern zu.
Mehr dazu finden Sie auf Seite 105.

Dialog mit den Architekten

Designer und Innenarchitekten zählen zu unseren wichtigsten Stakeholdern, weshalb wir in den letzten beiden Jahren die Kontakte zu ihnen um mehr als 50% intensiviert haben. Die Architekten und Office Managern gewidmeten Schulungen in unseren europäischen Showrooms sowie die von uns mitorganisierten Konferenzen und Branchenveranstaltungen in ganz Polen waren eine Gelegenheit, um unser Wissen weiterzugeben und mehr über ihre Bedürfnisse zu erfahren.



SOZIALES ENGAGEMENT

Größere Unterstützung der Bildungsprogramme

Im Jahre 2015 begannen wir das Projekt „Jahr der Musik“ in dessen Rahmen wir die Schirmherrschaft über das Europäische Krzysztof Penderecki Musikzentrum in Luslawice, das eine Meisterschule für junge Musiker betreibt, übernahmen. Im Jahre 2015 fanden 75 Konzerte und 76 Meisterkurse statt, an denen 1160 junge Schöpfer und 30.000 Zuhörer teilnahmen.
Mehr dazu finden Sie auf Seite 112.

50%

ZU 50 % REALISIERTE AUFGABEN

 <p>LIEFERANTEN</p>	<p>Kodex für Lieferanten</p> <p>Ende 2015 beendeten wir die Arbeiten an der Erstellung des <i>Kodex für Lieferanten der Nowy Styl Group</i>. Aktuell dauert die mehrphasige Einführung dieses Kodex an. <i>Mehr dazu finden Sie auf Seite 86.</i></p>
 <p>PRODUKT</p>	<p>Systematisierung der Informationen über unsere Produkte durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Sammlung von Deklarationen der Lieferanten über die zur Produktion verwendeten Materialien; › Vereinheitlichung des Systems der Kennzeichnung der Produkte › Erleichterung des schnellen Zugangs zu den Garantiebedingungen › Vorbereitung von Umweltkarten <p>Popularisierung von Innovationen Entwicklung von Kompetenzen und Lösungen in den Bereichen Akustik, niedrige Emissionen, Ergonomie, Erhöhung der Anzahl der zertifizierten Produkte.</p> <p>In der Abteilung Produktmanagement entstand ein Team für Akustik. Seine Mitglieder realisierten im Labor der Akademie für Bergbau und Hüttenwesen Untersuchungen der akustischen Eigenschaften unserer Materialien und absolvierten eine Reihe von Schulungen in diesem Bereich. Um ergonomische Lösungen zu popularisieren, haben wir einen speziellen Katalog entworfen, in dem sich unter anderem Produkte aus der Aktion „Schmerzen? Wechsle den Stuhl“ befinden. Zudem erhöhten wir die Anzahl der zertifizierten Produkte. <i>Mehr dazu finden Sie auf Seite 97.</i></p> <p>Untersuchungen der Kundenzufriedenheit auf dem Exportmarkt</p> <p>Im Dezember 2015 haben wir auf elektronischem Wege mit Fragebögen eine Untersuchung bei unseren Kunden aus 56 Ländern durchgeführt. Die Untersuchung wurde von der Aktion „Save the frog“ („Rettet den Frosch“) begleitet. Die gesammelte Anzahl der Fragebögen stellte keine repräsentative Auswahl der untersuchten Probe durch, weshalb wir eine Fortsetzung der Befragung im kommenden Jahr planen.</p>
 <p>MITARBEITER</p>	<p>Zyklische Bewertung in den Handelsabteilungen</p> <p>Die regelmäßige Bewertung wurde in der Marketingabteilung eingeführt und wird in das Motivationssystem der Abteilung zur Unterstützung des Exportverkaufs aufgenommen.</p> <p>Ethikkodex</p> <p>Seit Anfang 2015 dauern die Arbeiten an der Erstellung des neuen <i>Ethikkodex</i> der Mitarbeiter der Nowy Styl Group an. Ab 2016 werden Konsultationen mit den Mitarbeitern durchgeführt und anschließend der Kodex in der Organisation eingeführt.</p>

0%

NICHT REALISIERTE AUFGABEN



MITARBEITER

Schulungen über Ethik und die Verhinderung von Korruption

Als ein Element für die Umsetzung des neuen *Ethikkodex* werden Schulungen für das Leitungspersonal und speziell ausgewählte Mitarbeiter aller Bereiche und Abteilungen durchgeführt. Für alle Mitarbeiter bereiten wir zudem Schulungen in der E-Learning-Version vor.

Auswahl eines Bevollmächtigten für Fragen der Ethik

Die Berufung des Bevollmächtigten ist ein Element der Einführung des *Ethikkodex*, die noch nicht abgeschlossen ist.

15 *Versprechungen*



Die Nowy Styl Gruppe in Zahlen

2015

G4-6

G4-9

G4-10

Drittgrößter

Hersteller von
Bürostühlen
und Büromöbeln
in Europa

Experte in

der Ausstattung von
Bürobereichen und
öffentlichen Räumen

15

moderne Fabriken in Polen,
Deutschland, der Schweiz,
der Ukraine, Russland und
der Türkei

Energieverbrauch

33 059 888
kWh

Niederlassungen

in **17** Ländern

Mitarbeiter:

3850

Umsätze

1097
Mio. PLN

Reichweite - mehr als

100
Länder
in der ganzen Welt

21 Showrooms
in **11** Ländern

Wasserverbrauch

120 448
 m^3

- G4-4
›
Erfahrene Experten für Komplettlösungen von Büros, Auditorien und Sportobjekten
- ›
Berater und Partner, die moderne Forschungs- und Consultingdienstleistungen im Bereich der Analyse des Arbeitsstils und der Einrichtung von Arbeitsplätzen, des Änderungsmanagements, der Ergonomie und der Akustik anbieten
- ›
Ein unabhängiger Hersteller mit dem größten Produktportfolio der Branche

Womit können wir Ihnen helfen?

- › Wir beraten unsere Kunden komplex in jeder Phase des Planungs- und Realisierungsprozesses von Büroräumen, Auditorien und Sportobjekten (Planungsprozess und Dienstleistungen der Nowy Styl Group).
- › Wir untersuchen, konsultieren und antworten auf die individuellen Bedürfnisse jedes einzelnen Kunden.
- › Wir finden die optimale Lösung für jedes Projekt.



Warum lohnt es sich, mit uns zusammenzuarbeiten?

- › Außergewöhnliche Flexibilität: Jedes Projekt wird von uns individuell behandelt. Wir erkennen den Bedarf des Kunden und reagieren darauf.
- › Wir verbinden untereinander unterschiedliche Ressourcen, Wissen und das Potential unserer internationalen Firmen, Marken und Menschen, die die Nowy Styl Group bilden. Dies ist unser einzigartiges Knowhow.
- › Wir sind völlig unabhängig, wodurch wir das Risiko und die Gefahren minimieren, die mit der gleichzeitigen Realisierung mehrerer Projekte verbunden sind.
- › Höchste Motivation und Offenheit für eine Zusammenarbeit.
- › Wir entwickeln uns in höchstem Tempo und investieren konsequent in moderne Produktionstechnologien und Zertifikate.
- › Effizient nutzen wir das Potential unserer internationalen Vertriebshändler und Geschäftspartner (Auslegeware, Glaswände, Beleuchtung usw.).
- › Wir verfügen über ein breites Produktportfolio, das sich aus den folgenden 6 Marken zusammensetzt: Nowy Styl, BN Office Solution, Grammer Office, Rohde & Grahl, Sitag und Forum Seating.

1.3

Unsere Mission und Vision

G4-56

In der modernen Welt arbeiten Menschen immer weniger physisch und verbringen dafür immer mehr Zeit mit geistigen Tätigkeiten – bei der Arbeit, beim Hören von Konzerten, bei einem Film im Kino oder durch Spiele auf zahlreichen Multimedia-Geräten. Unsere Organismen bleiben dabei zurück – die Evolution benötigt viel Zeit, um die Zivilisation und die Technologie einzuholen. Unter Berücksichtigung dieser Tatsachen sowie der Umwelt definierten wir unsere Mission und Vision wie folgt:

Vision

Wir möchten, dass die Umgebung so gut wie möglich die Änderungen des Lebens- und Arbeitsstils in der modernen Welt kompensiert. Wir streben danach, dass diese so freundlich wie möglich ist sowie den Menschen und ihren Bedürfnissen dient.

Mission

Mit Leidenschaft und Respekt für die natürliche Umwelt helfen wir Menschen, ihre Büros und andere öffentliche Objekte einzurichten – und zwar so, dass diese so gut wie möglich den Bedürfnissen ihrer Gesundheit und ihres Komforts entsprechen, die Effizienz und Freude an der Arbeit erhöhen sowie individuelle ergonomische und ästhetische Bedürfnisse befriedigen. Damit sie uns ganz einfach besser dienen.

Werte

G4-2

Beim Aufbau und der Realisierung unserer Geschäftsstrategie begleiten uns von Beginn an die gleichen Regeln: Regionalität, Flexibilität und Transparenz. In den letzten Jahren definierten wir zusätzliche Werte, auf denen wir die internen und externen Beziehungen unserer Firma aufbauen:

› **Ambitionen** – Die Nowy Styl Group besteht aus ambitionierten, im Geiste jungen Menschen, die die Art ihrer Tätigkeit ständig verbessern und nach neuen Lösungen suchen, um immer bessere Ergebnisse zu erzielen.

› **Teamarbeit** – Alle Mitarbeiter der Nowy Styl Group arbeiten für den gemeinsamen Erfolg der gesamten Organisation. Deshalb behandeln wir uns partnerschaftlich, achten unterschiedliche Perspektiven und schätzen einen offenen Meinungsaustausch.

› **Demut** – In Anerkennung der Erfahrungen und des Wissens Anderer lernen wir ständig und heben unsere Qualifikationen. Wir sind bereit, unsere Fehler anzuerkennen und aus ihnen zu lernen. Gleichzeitig sind wir stolz auf das, was wir bereits erreicht haben.

› **Balance** – Wir sind überzeugt, dass die Arbeit ein Teil des Lebens ist, der mit allen anderen Elementen harmonieren muss. Nur Menschen mit einem glücklichen Privatleben werden auch auf Arbeit glücklich sein. Deshalb sorgen wir uns um die Aufrechterhaltung des Gleichgewichts zwischen Privat- und Berufsleben.

› **Ehrlichkeit** – Für uns gelten ethische Regeln und Anstand sowohl im Geschäft, wie auch im Privatleben. Deshalb behandeln wir unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner mit Achtung, halten unsere Verpflichtungen ein und sind transparent tätig.



1.4 Geschäftsstrategie

Alle unsere geschäftlichen Handlungen realisieren wir in Aufteilung in zwei Segmente: *das Segment Commodity*, in welchem wir Stühle an unsere Endkunden verkaufen, sowie das *professionelle Segment*, in welchem wir komplexe Ausstattungsdienstleistungen für Büroräume und öffentliche Bereiche verkaufen. Weil wir die verschiedenartigen Bedürfnisse unserer Kunden aus beiden Segmenten verstehen und die unterschiedlichen, für diese Segmente definierten geschäftlichen Ziele berücksichtigen, erschufen wir spezialisierte Organisationsstrukturen, Handlungsschemen und Produktangebote, die es erlauben, diese Bedürfnisse zu erfüllen.

Durch die Beobachtung der Bedürfnisse der Märkte, auf denen wir aktiv sind, entwickeln wir ständig das Produktportfolio und den Katalog der Dienstleistungen, die für beide Seg-

mente bestimmt sind. In den letzten beiden Jahren haben wir in der Firma die Abteilung Untersuchungen und Consulting des Arbeitsraums geschaffen, in welcher wir unser Wissen und unsere Erfahrung aus dem Bereich des Arrangements effizienter Arbeitsplätze weiterentwickeln. In diesem Team arbeiten Psychologen, Soziologen und Architekten und führen in Anlehnung an die neuesten Methoden Forschungen über die Organisation und den Stil der Arbeit ihrer Mitarbeiter durch und erstellen nach den durchgeführten Analysen Projekte entsprechend der Forschungsergebnisse.

In den letzten Jahren wurde unser Produktportfolio für Auditorien und Sportobjekte um Teleskoptribünen, mobile Tribünen sowie Produkte, die nach den Vorgaben der jeweiligen Innenausstatter hergestellt werden, erweitert.



G4-6 G4-8

NIEDERLASSUNGEN

AT	ÖSTERREICH	CH	SCHWEIZ
BE	BELGIEN	GB	VEREINIGTES KÖNIGREICH
CZ	TSCHECHIEN	AE	VEREINIGTE ARABISCHE EMIRATE
FR	FRANKREICH	KZ	KASACHSTAN
NL	NIEDERLANDE	RU	RUSSLAND
LU	LUXEMBURG	TR	TÜRKEI
DE	DEUTSCHLAND	UA	UKRAINE
PL	POLEN	HU	UNGARN
SK	SLOWAKEI		

1.5

Entwicklungsstrategie

Parallel zur organischen Entwicklung und den organisatorischen Veränderungen erweitert die Nowy Styl Group ihre Geschäftstätigkeit auf den ausländischen Märkten. Bereits heute gehören wir zu den drei führenden Herstellern für Büromöbel und Bürosessel in Europa, aber da wir auf dem

westeuropäischen Markt weiteres Potential sehen, konzentrieren wir unsere Geschäftstätigkeit auf diese Märkte. Eine solche Strategie verbessert das Management der Organisation und erlaubt ihre gleichmäßige und stabile Entwicklung.



Organische Entwicklung und Akquisen



Die Nowy Styl Group besteht aus der Gesellschaft Nowy Styl Sp. z o.o., ihren abhängigen Gesellschaften, die u.a. für die Gesellschaften in den einzelnen Ländern verantwortlich sind, sowie Joint Ventures, die mit den lokalen Partnern gegründet wurden. Zusammen mit der Entwicklung der Firma ändert sich ebenfalls die Struktur der Gruppe.

In den Jahren 2014-2015 führten wir zwei strategische Transaktionen durch.

2015 haben wir durch Akquise die Firma Sitag AG aus der Schweiz in die Gruppe aufgenommen. Dies ist eine Firma mit langer Tradition und hohem Renommee, die sich durch Design und technologische Lösungen auszeichnende Stühle und Büromöbel herstellt. Zusammen mit der Sitag haben wir unser Vertriebsnetz auf den sich dynamisch entwickelnden Schweizer Markt ausgeweitet und dadurch unsere Position in Westeur-

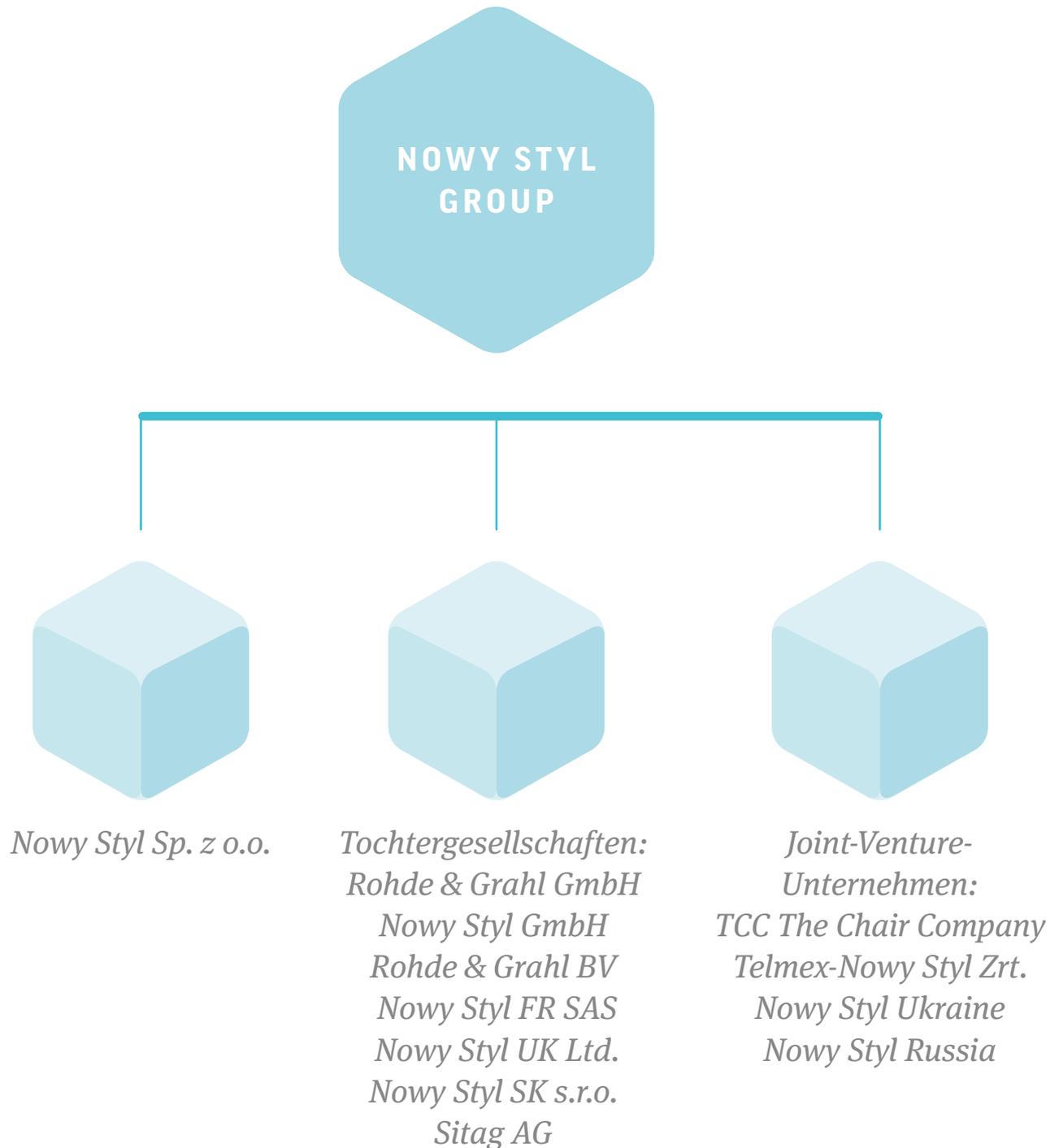
opa gestärkt. Die Produkte der Marke Sitag werden von der Nowy Styl Group nicht auf dem polnischen Markt angeboten – wir erkennen damit den Lizenzvertrag an, der zwischen der Schweizer Firma und der Gesellschaft Sitag Formy Siedzenia Sp. z o.o. abgeschlossen wurde, die weiterhin ein unabhängiges Unternehmen ist.

Ebenfalls im Jahre 2015 haben wir nach mehrjährigen Vorbereitungen die Gesellschaft Baltic Wood verkauft, die sich mit der Produktion von Holzfußböden für Wohnräume beschäftigt. Diese Entscheidung hatte strategischen Charakter – sie folgte aus dem Willen der Konzentration auf das Kerngeschäft, das mit der Einrichtung von Büros und öffentlichen Räumen verbunden ist. Käufer war die Firma Gamrat aus Jasło, die zur Gruppe Lentex gehört und sich mit der Produktion von Fußbodenbelägen beschäftigt.



Die Entwicklungsstrategie der Nowy Styl Group stützt sich auf die organische Entwicklung sowie die Übernahme anderer Gesellschaften. Der Kauf von Firmen auf ausländischen Märkten erlaubt es uns, Wissen über diese zu erwerben und ein Vertriebsnetz aufzubauen, um den dortigen Kunden unser Angebot gut und umfassend vorstellen zu können. Beim Kauf von Gesellschaften wählen wir finanziell gesunde und geschäftlich reife Unternehmen, die durch die Aufnahme in unsere Strukturen die Chance einer Ausweitung der Reichweite ihrer Geschäftstätigkeit bekommen.

ADAM KRZANOWSKI
Geschäftsführer
der Nowy Styl Group



Nach der Regel der Wesentlichkeit und des Einflusses präsentieren wir im Bereich Daten, welche die Gesellschaften betreffen, die eine Produktionstätigkeit ausüben: die Gesellschaft Nowy Styl Sp. z o.o. und ihre abhängigen Gesellschaften: aus Deutschland – die Nowy Styl GmbH und die Rohde&Grahl GmbH, aus den Niederlanden – die Rohde&Grahl Agentur BV sowie die in der Schweiz und Österreich tätige Sitag AG. Darüber hinaus beschreiben wir in eingeschränktem Umfang die Tätigkeit der Gesellschaften Nowy Styl FR SAS (Frankreich), Nowy Styl UK Ltd (Großbritannien) sowie Nowy Styl SK s.r.o. (Slowakei).

* Die Gesellschaft Rohde&Grahl BV führt keine Produktionstätigkeit aus, aber der niederländische Markt ist für uns in Hinsicht auf den Umsatz sehr wichtig, weshalb wir beschlossen haben, diese Gesellschaft im Bericht zu berücksichtigen.

1.6 Die Geschäftsführung des Unternehmens

 Die Nowy Styl Group wird von einer fünfköpfigen Geschäftsführung mit den Firmengründern – Adam und Jerzy Krzanowski – an der Spitze geleitet. Die Mitglieder der Geschäftsführung sind durch ihre Funktionen für die einzelnen Bereiche in der Struktur der Nowy Styl Group und der abhängigen Gesellschaften verantwortlich.



Adam Krzanowski

ist Mitbegründer der Gesellschaft und übt die Funktion des Vorsitzenden der Geschäftsführung aus. Er ist für den Bereich Handel der Organisation zuständig. Erfahrener Unternehmer und Stratege. Oftmals ausgezeichnet für seine geschäftlichen Kompetenzen und sein Engagement für soziale Tätigkeit und die Unterstützung des Unternehmertums (u.a. Unternehmer des Jahres EY 2014, Visionär 2015 nach der Tageszeitung „Dziennik Gazeta Prawna“, Preisträger der Responsible Business Awards 2015 des Executive Clubs). Adam Krzanowski spielt sehr gerne Tennis.



Jerzy Krzanowski

Mitbegründer der Firma und seit 2009 stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung. Er leitet den Bereich Investitionen und Einkauf und ist u.a. für die Kontrolle der Nachauftragnehmer und strategische innovative Unternehmungen der Firma verantwortlich. Er engagiert sich für die Entwicklung des Geschäftslebens in der Region Podkarpacie und unterstützt junge Talente. Er liebt Nordic Walking und gesteht, dass ihm die besten Ideen bei der Bewegung frischer Luft bei der Bewegung an der frischen Luft kommen.



Rafał Chwast

seit 2008 stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung der Nowy Styl Group. Davor war er u.a. mit der Firma Comarch verbunden. In der Firma ist er für die Bereichen Finanzen und IT zuständig. Er ist ein Stratege für die Akquise ausländischer Gesellschaften und führte durch mutige Investitionen die gesamte Firma auf das Niveau einer Smart Organization. Ausgezeichnet mit dem Magellan-Lorbeerkrantz 2015 in der Kategorie Manager des Jahres.



Dariusz Frydrych

seit 2010 Mitglied der Geschäftsführung und Operativer Direktor der Firma. Er ist für die Arbeiterteams der acht Produktionsbetriebe in Polen und im Ausland verantwortlich. Zuvor war er mit der Firma Delphi Automotive Systems Poland verbunden. Die Erfahrungen aus dem Fahrzeugbau überträgt er erfolgreich auf die Möbelbranche. Den Geist der sportlichen Rivalität impft er den Mitarbeitern sowohl am Arbeitsplatz, wie auch als aktives Mitglied und Mäzen des Sportlerklubs und regionaler Sportinitiativen ein.



Roman Przybylski

seit dem Jahre 2003 mit der Nowy Styl Group verbunden. Aktuell übt er die Funktion eines Mitglieds der Geschäftsführung und des Handelsdirektors aus. Er ist für die ausländischen Handelsbereiche verantwortlich und Mitglied der Geschäftsführungen und Vorstände der zur Gruppe gehörenden ausländischen Gesellschaften. Nach der Arbeit trainiert er für internationale Laufwettkämpfe.

1.7

Finanzergebnisse



Die Quelle unserer finanziellen Sicherheit ist die Diversifizierung der Märkte und eine flexible Geschäftsstrategie. Durch die Stützung auf diese Faktoren und die Hinzufügung einer leistungsfähigen Organisationsstruktur schaffen wir ein Feld für mutige Entscheidungen und Transaktionen, die es ermöglichen, die dynamische Entwicklung der Geschäftstätigkeit aufrechtzuerhalten. Unser finanzieller Erfolg der letzten zwei Jahre spiegelt den mehr als zwanzigprozentigen Anstieg der Verkaufsumsätze wider. Dies ist sowohl mit dem organischen Anstieg auf den bisherigen Märkten, wie auch mit der Akquise auf neuen ausländischen Märkten verbunden.

Dieser Erfolg führt ebenfalls zu einem immer größeren Wohlstand bei unseren Stakeholdern: den Mitarbeitern, der lokalen Gesellschaft, insbesondere der Nichtregierungsorganisationen, für die wir ein starker Partner sind.

Es ist festzustellen, dass das Verhältnis der betrieblichen Kosten zu den Erlösen aus dem Verkauf in den aufeinanderfolgenden Jahren sinkt, weil auf der einen Seite die Fixkosten, deren Anstieg nicht mit der Höhe des Umsatzes verbunden ist, einen bedeutenden Anteil an den Kosten haben (ca. ein Drittel der Gesamtkosten), auf der anderen Seite zudem die Zentralisierung solcher Dienstleistungen, wie IT, Einkauf oder Marketing fortschreitet, was eine effizientere Realisierung erlaubt.

Wie stellen wir unsere Finanzergebnisse vor?



Unsere Regel lautet Transparenz – und auf diese Weise gehen wir auch die Präsentation unserer Finanzdaten an. Wir führen eine solide Buchhaltung, rechnen termingemäß unsere Finanzergebnisse ab und berichten darüber hinaus an die zuständigen Institutionen. Regelmäßig unterziehen wir uns externen Audits.

Die im Jahresabschluss enthaltenen, aber auch der öffentlichen Meinung übermittelten Finanzergebnisse präsentieren wir in Anlehnung an die konsolidierten Daten der gesamten Nowy Styl Group, also für die zur Kapitalgruppe gehörenden Gesellschaften, in denen wir 100% Anteile besitzen, sowie der ungarischen Gesellschaft Telmex-Nowy Styl Zrt., die wir zusammen mit unserem ungarischen Partner führen und in der wir 50% Anteile halten.

Goldener Zahler

Unsere finanzielle Solidität bewerten ebenfalls Institutionen des Versicherungssektors. Auf Grundlage des Programms der Analyse der Forderungen erkannte uns die Firma Euler Hermes den Titel eines Goldenen Zahlers 2015 zu. Wir gehören zu einem Kreis von 5% der polnischen Firmen, die ein Rating über CCC, eine Kennziffer der Zahlungsmoral über 80 Punkten (2015 – 99 Punkte für unsere Firma) und keine aktiven Inkassoverfahren haben. Diese Auszeichnung in ein Anzeichen von Termintreue bei der Zahlung unserer Verbindlichkeiten – sowohl gegenüber den Lieferanten, wie auch den Mitarbeitern.

G4-EC1

**FINANZER-
GEBNISSE AUF
GRUNDLAGE
DES KONSOLI-
DIERTEN JAH-
RESABSCHLUS-
SES (in Tausend
PLN)***

NOWY STYL GROUP	2014	2015
Direkt generierter wirtschaftlicher Wert	905 564,82	1 097 462,79
a) Erlöse	905 564,82	1 097 462,79
Geteilter wirtschaftlicher Wert	848 543,47	986 299,57
b) Operative Kosten	599 739,11	688 803,12
c) Gehälter und Löhne, Arbeitnehmerleistungen	222 405,20	264 333,03
d) Zahlungen an Investoren	21 869,74	22 217,52
e) Zahlungen an den Staat	3 922,19	10 399,91
f) Investitionen in die Gesellschaft	607,23	545,99
EINBEHALTENER WIRTSCHAFTLICHER WERT	57 021,35	111 163,22

* Angaben für die zur Kapitalgruppe gehörenden Gesellschaften, in denen wir 100% der Anteile haben, sowie der ungarischen Firma Telmex-Nowy Styl Zrt., die wir zusammen mit unserem ungarischen Partner führen (50% der Anteile).

1.8 Investitionen

Unser Unternehmen gehört zu den sich am dynamischsten entwickelnden Möbelgruppen in Europa. Dies ist gleichzeitig Bedingung und Ergebnis eines intensiven Investments in die Entwicklung der Firma und dabei vor allem ihre Produktions- und IT-Infrastruktur.

Unser Ziel ist der Aufbau einer intelligenten Organisation mit modernster Produktion in Anlehnung an Lösungen der vierten Generation, der sogenannten Industrie 4.0. Wir gehören in dieser Hinsicht zu den Pionieren, insbesondere in unserer Branche, wovon die in den Jahren 2014-2015 eingeleiteten Initiativen zeugen.

Eine Revolution für unsere Möbelproduktion war die Eröffnung der neuen Fabrik für Büromöbel in Jasło im März 2015. Die vollständig automatisierte Fertigungslinie erhöhte unsere Produktionskapazität auf das Dreifache und machte unser Produktionssystem flexibler, wodurch wir Einzelaufträge ebenso effizient realisieren können, wie Großserien (Mehr über die neue Fabrik – siehe Rahmen).

Ständig investieren wir zudem in die Produktion unserer anderen Fabriken. Wir automatisieren ihre Funktion und führen neue, umweltfreundliche Lösungen ein.

Seit 2015 nutzen wir in der Konstruktionsabteilung einen 3D-Drucker. Das Gerät wird zum Druck von Prototypen genutzt, was diesen Prozess bedeutend beschleunigt und erleichtert. Der Drucker nutzt Materialien pflanzlicher Herkunft – biologisch abbaubares Polyactid (PLA).

Um die Ressourcen der Organisation effizienter zu managen, haben wir im Jahre 2015 **das Projekt der Einführung des neuen ERP-Systems abgeschlossen**. Diese Unternehmung erfasste fast die gesamte Gruppe, denn auch alle ausländischen Gesellschaften nutzen dieses System. Zudem haben wir den Umfang der informatisierten Prozesse ausgeweitet – die Veränderungen hatten sowohl informatischen, wie auch organisatorischen Charakter.

Als erste in der Möbelbranche in Europa haben wir uns ebenfalls für ein integriertes Management des Lebenszyklus der Produkte mit einem System der Klasse PLM (Product Lifecycle Management) entschieden. Die Nutzung virtueller Planungs- und Herstellungstechniken und die systemische Verwaltung der Produktdaten sollen eine schnelle Einführung der von unseren Kunden erwarteten Erzeugnisse sowie eine effiziente Kontrolle unseres breiten Angebots ermöglichen. Dieses Projekt werden wir in den folgenden Jahren fortsetzen, die Koordinierung wird eine der Aufgaben der Experten aus dem Forschungs- und Entwicklungszentrum sein, das wir in unserem Unternehmen erschaffen.

Obige Investitionen realisieren wir aus eigenen Mitteln mit Unterstützung öffentlicher Fonds. Die nachstehende Tabelle zeigt die Höhe der vom Staat in den Jahren 2014-2015 erlangten Subventionen.

 ÖFFENTLICHE HILFE		2014	2015
		Subventionen der Polnischen Agentur zur Förderung des Unternehmertums PARP (in PLN), darunter	
EFRE	5 708 194,25	1 729 496,10	
Staatsschatz	1 007 328,40	305 205,19	
Steuernachlässe für die Geschäftstätigkeit auf dem Gelände der Sonderwirtschaftszone Tarnobrzeg (in PLN)	1 701 823,33	2 909 314,43	
Erhaltene De-minimis-Hilfen vom Kreisarbeitsamt (in PLN)	0,00	11 200,00	



FABRIK FÜR BÜROMÖBEL IN JASŁO

Die Fabrik, die wir in Jasło eröffnet haben, gehört zu den größten und modernsten Betrieben in Europa. Ihr Herz sind zwei Fertigungslinien, wobei der Hauptproduktionsprozess vollständig automatisiert ist und ausschließlich durch Maschinen bedient wird – von der Lagerung und der Vorbereitung der Materialien zum Schnitt über das Schneiden und Fräsen, Furnieren, Bohren und Gewindeschneiden bis hin zur Komplettierung der fertigen Bestandteile der Möbel an einem Ort. Die Automation unterstützt auch die Verpackungs- und Montageprozesse. Dadurch haben wir manuelle Arbeiten fast vollständig eliminiert, wobei die Aufgabe der Mitarbeiter hauptsächlich in der Kontrolle des Prozessablaufs besteht.

In der neuen Fabrik änderte sich das Produktionssystem – wir produzieren nicht mehr in Anlehnung an Materialchargen, sondern ausschließlich auf Grundlage der von unseren Kunden eingereichten Aufträge im sogenannten Just-in-Time-System – nur das, was bestellt wurde, wird hergestellt, ohne die Schaffung von Beständen. Für das optimale Produktionsmanagement ist ein integriertes System der Klasse MES verantwortlich.

Wir stellen sowohl Klein- wie auch Großserien her. Aber unabhängig davon, ob wir ein oder hundert Möbelstücke herstellen, erfolgt dies mit einer einheitlichen Effizienz, die dreimal höher ist als in den alten Betrieben. Dadurch konnten wir die Kosten senken und die Durchlaufzeit der Aufträge um 70% verkürzen, ebenfalls für die maßgeschneiderten Produkte, was uns einen großen Wettbewerbsvorteil schafft, denn gerade personalisierte Produkte werden auf dem modernen Projektmarkt sowie den Märkten „Small Office, Home Office“ gesucht.

Um die Qualität der Produkte zu erhöhen, haben wir zudem in moderne Anlagen investiert, u.a. in einen innovativen Laser zum krummlinigen Furnieren. Diese aus dem geradlinigen Furnieren bekannte Technologie, die bei krummlinigen Elementen eine Neuheit ist, erlaubt es, gute Festigkeitsergebnisse im Bereich der Verbindung zwischen Platte und Rand zu erreichen. Eine Neuheit sind zudem zwei Kartonmaschinen, die die Verpackung genau auf Maß zuschneiden. Dadurch verringerten wir den Verbrauch dieses Rohstoffs. Um die Umweltwerte unserer Produkte weiter zu verbessern, haben wir eine Produktion in Anlehnung an Sandwichplatten aufgenommen. Ihr Vorteil besteht in ihrem geringen Gewicht bei gleichzeitig hoher Stabilität und guten anderen wesentlichen Konstruktionsfunktionen. Ihre Stärke und die innere Honigwabenstruktur sind für die mechanischen Eigenschaften verantwortlich, zu ihrer Produktion wird aber bedeutend weniger Material verwendet, als bei anderen Faserplatten. Das Projekt des Baus der Fabrik wurde mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung realisiert.

1.9 Preise und Auszeichnungen

Wir arbeiten zwar nicht für Preise, aber wir verzeichnen sie sehr wohl und erkennen sie als eine Stimme der Anerkennung für die Funktionsweise und die Erfolge unserer Organisation und ihrer einzelnen Mitarbeiter an. Mit großer Freude nehmen wir Preise entgegen, die uns auf lokaler Ebene verliehen werden, wie etwa den Preis eines Pfeilers der Wirtschaft in der Wojewodschaft Podkarpackie – denn diese Preise sind für uns wie die Meinung der Familie und der Nachbarn, die unsere Firma aus der Nähe beobachten und nicht nur ihre Erfolge, sondern auch ihren Alltag kennen. Aber wir freuen uns natürlich auch über Auszeichnung von internationalem Rang, wenn unsere Produkte für ihr Design und ihre Funktionalität von unabhängigen Fachleuten aus vielen Ländern geschätzt werden.

Unter den Preisen, die wir im Jahre 2014 erhalten haben, waren auch staatliche Auszeichnungen – das Goldene Verdienstkreuz

für Adam und Jerzy Krzanowski, mit welchem die Begründer unseres Unternehmens vom polnischen Präsidenten Bronisław Komorowski für den langjährigen Beitrag zum polnischen Unternehmertum ausgezeichnet wurden. Im gleichen Jahr wurde der Vorsitzende der Geschäftsführung unserer Firma zum Unternehmer des Jahres EY in Polen gewählt und durfte daraufhin die polnische Wirtschaft auf dem Weltfinale des Wettbewerbs im Juni 2015 vertreten. Dies war nicht nur eine hohe Auszeichnung, sondern auch eine gute Möglichkeit der Förderung der Firma unter den Unternehmen aus allen Kontinenten, die sich – wie unsere Firma auch – dynamisch entwickeln.

In den Jahren 2014 und 2015 haben wir mehrere strategische Unternehmungen abgeschlossen: Wir beendeten den Bau der neuen Fabrik in Jasło, akquirierten das seit mehr als 50 Jahren auf dem Schweizer Markt aktive Unternehmen Sitag AG

Visionäre 2015

Hauptpreis für
Adam und Jerzy
Krzanowski

Emerging Market Champion 2015

Preis in der Kategorie
„Polnische Auslandsinvestitionen“

Innovatives Projekt des Jahres 2015

Preis für die Konstruktion
der Fabrik in Jasło

Pfeiler der Polnischen Wirtschaft 2014

Preisträger der Wojewod-
schaft Podkarpackie

TOP Arbeitgeber in Ostpolen

Ehrenhaft genannt

Dynamischer Unternehmer des Jahres 2014

Preisträger:
Jerzy Krzanowski

Marketingdirektor des Jahres 2014

für Magdalena
Tokarczyk-Cyran

Wirtschaftspreis des Präsidenten der Republik Polen 2015

Kategorie: Anwesenheit
auf dem globalen Markt

Unternehmer des Jahres 2014 EY

Preisträger:
Adam Krzanowski

und übernahmen 50% der Anteile an der Firma TCC The Chair Company aus der Türkei. Die Projekte trafen auf große Anerkennung in der Branche. Preise erhielten die Schöpfer des Erfolgs dieser Unternehmungen. Adam und Jerzy Krzanowski wurden zu Preisträgern des Wettbewerbs „Visionäre 2015“ der Tageszeitung „Dziennik Gazeta Prawna“ gewählt. Die Kronenberg-Stiftung bei der Bank City Handlowy zeichnete uns mit dem Titel Emerging Market Champion in der Kategorie „Polnische Auslandsinvestitionen“ aus. Jerzy Krzanowski wurde zudem zum Dynamischen Unternehmer des Jahres 2014 (Preis der Firma Grand Thornton) gewählt, Rafał Chwast erhielt das Magellan-Lorbeerblatt (eine Auszeichnung der Korporation der Wirtschaftsuniversität in Kraków).

Die Bau der Fabrik wurde ebenfalls als gelungene Investition (Titel des „Innovativen Projekt des Jahres“ der Polnischen Agentur zur Entwicklung des Unternehmertums und 2. Platz in der Rangliste der „Industrieinvestition des Jahres 2014“) sowie in der Kategorie des Projektmanagement (Hauptpreis Polish Project Excellence Award von der Vereinigung IPMA Polska) anerkannt.

Eine wichtige Unternehmung ist ebenfalls jedes neue Produkt, das wir in unser Angebot einführen. Große Anerkennung in der Branche erlangte beispielsweise die Einführung des Dreh-

sessels Vote auf dem deutschen Markt. Der Preis „Bürohit“ in der Kategorie Ergonomie und eine sehr gute Bewertung in der Zeitschrift „FACTS“ spiegeln unsere Herangehensweise an die Erschaffung der Produkte wider, bei der die Sorge um das Aussehen immer mit ergonomischen und anwenderfreundlichen technischen Lösungen gepaart ist.

Ständig unterstreichen wir, dass unser wirtschaftlicher Erfolg immer von besonderer Sorge um eine nachhaltige Entwicklung begleitet wird. Unsere Maßnahmen im Bereich CSR bewerten anerkannte polnische Experten, u.a. vom Forum des Verantwortungsbewussten Geschäfts, der Firma Deloitte, der Redaktion der Tageszeitung „Dziennik Gazeta Prawna“ sowie der Wochenzeitschrift „Polityka“. Uns erfreut auch der sichtbare Fortschritt in diesem Bereich. In der Rangliste der Verantwortungsbewussten Firmen 2015 stehen wir schon unter den besten 30 Unternehmen (auf Platz 27 in der allgemeinen Rangliste und Platz 6 unter den Firmen, die sich mit Chemie und Herstellung beschäftigen), was einen Sprung um 16 Plätze im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Die Erfahrungen aus Projekten, die wir als besonders gelungen ansehen, wollen wir mit Anderen teilen und melden sie deshalb zur Veröffentlichung im Bericht „Verantwortungsbewusstes Geschäft – Gute Praktiken“ des Forums für Verantwortungsbewusstes Geschäft (FOB) an.



Die Gebrüder Krzanowski erschufen aus einem Familienunternehmen einen Möbelkonzern, der nicht nur in Polen und Europa, sondern auch in der ganzen Welt Bedeutung erlangte. Die erfolgreiche Strategie, die von Anfang an auf Expansion im Ausland setzte, führte zu einem beeindruckenden Umfang des Exports. Beim Wettbewerb auf dem Weltmarkt hält sich die Firma in der absoluten Spitze der wichtigsten Unternehmen der Branche. Der Vertreter unseres Landes im weltweiten Finale des Wettbewerbs EY World Entrepreneur of the Year ist eine Visitenkarte Polens im 21. Jahrhundert.

BARTŁOMIEJ SMOLAREK

Partner in der Abteilung Transaktionsberatung von EY, Auditor des Wettbewerbs von EY zum Unternehmer des Jahres

Goldenes Verdienstkreuz

für Adam and Jerzy
Krzanowski

Magellan- Lorbeerblatt 2014

Preisträger:
Rafał Chwast

Bester Arbeitgeber

6. Platz in der Rangliste der
Zeitschrift „Gazeta
Finansowa“





*Unsere
Verantwortung*





Ehrlichkeit ist einer der Werte, die die Grundlagen unserer internen und externen Beziehungen darstellen. Für uns gelten ethische Regeln und Anstand sowohl im Geschäft, wie auch im Privatleben. Deshalb behandeln wir unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner mit Achtung, halten unsere Verpflichtungen ein und sind transparent tätig.

Wir bemühen uns unaufhörlich, immer erfolgreicher die Einhaltung der Regeln im Bereich der Menschenrechte, der Arbeitnehmerrechte, des Umweltschutzes und der Verhinderung von Korruption unter unseren Mitarbeitern zu überprüfen. Aber wir erweitern diese Standards ebenfalls auf unsere Lieferanten und Geschäftspartner. Ihre Popularisierung ist eine der Verpflichtungen, die wir übernommen haben, als wir im Jahre 2012 der Initiative Global Compact beigetreten sind. Wir realisieren sie bis heute und sind von ihrer Richtigkeit überzeugt.

Dokumente der Gruppe

Ethikkodex der Nowy Styl Group

Für all unsere Mitarbeiter gilt der „Verhaltenskodex“ und die *Karte der Regeln eines Mitarbeiters der Nowy Styl Group*, die präzise unsere ethischen und rechtlichen Verpflichtungen beschreiben. Unsere Mitarbeiter lernen diese Dokumente bereits bei der Aufnahme ihrer Arbeit in unseren Gesellschaften kennen und akzeptieren sie. Sie wurden ebenfalls den Mitarbeitern unserer ausländischen Gesellschaften übermittelt, die in den Jahren 2014-2015 in die Strukturen unserer Gruppe

aufgenommen wurden. Bisher wurden keine Mitarbeiterschulungen zu diesen Fragen organisiert.

Zusätzlich nahmen wir im Jahre 2014 die Arbeiten an der Erschaffung eines *Ethikkodex* der Nowy Styl Group auf, der auf detaillierte Weise unsere ethischen Standards definiert und Werkzeuge zu ihrer Überwachung erschafft. Dieser Kodex wird als erstes in Polen eingeführt. Für seine Erschaffung wurde ein Team aus Mitarbeitern der drei Abteilungen Schulungen, Personal und CSR-Koordination in der Firma geschaffen. Es entstand das Skelett der neuen Ethikregeln für die Organisation und das Kontrollsystem ihrer Einhaltung. Die Bestimmungen stützten sich auf internationale Verträge und Deklarationen unter Anpassung an die Spezifik unserer Geschäftstätigkeit. Wir beschlossen, die Erfahrungen anderer polnischer Firmen und Experten zu nutzen und wendeten uns deshalb um Hilfe an die Koalition der Ethik-Beauftragten beim polnischen Büro der Organisation UN Global Compact in Polen. Die wichtigsten Konsultationen stehen uns noch bevor – für 2016 haben wir die Durchführung breiter Konsultationen des Kodex mit den Arbeitnehmern aller Bereiche und Abteilungen der Firma geplant.

Obwohl die Durchführung von Arbeiten am Kodex und die Auswahl des Ethikbevollmächtigten bis Ende 2015 geplant war, sind wir überzeugt, dass eine fundierte Diskussion über dieses Dokument und seine effiziente Umsetzung viel wichtiger sind. Deshalb geben wir uns selbst ein weiteres Jahr für diese Maßnahmen. Auf Grundlage des Kodex erstellen wir ein Programm ethischer Schulungen für unsere Mitarbeiter, die auf verständliche und praktische Weise seine Bedeutung erläutern und die Anwendung der Fragen der Ethik und darunter die Menschenrechte regelnden Prozeduren erleichtern.

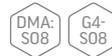
Kodex für Lieferanten

Ende 2015 haben wir ein völlig neues Dokument eingeführt, das für alle unsere Lieferanten gilt – den „Lieferantenkodex der Nowy Styl Group“. Er definiert die wichtigsten ethischen Regeln in Bezug auf Beschäftigungsfreiheit, Vereinigungsfreiheit, Sicherheit der Arbeitnehmer, ehrliche Geschäftspraktiken und Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Umwelt. Mehr dazu erfahren Sie im Kapitel „Unsere Lieferanten“ auf Seite 89.

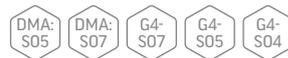
Die westlichen Gesellschaften, die in den letzten Jahren unserer Gruppe beigetreten sind, besitzen verschiedene eigene, in früheren Zeiträumen geschaffene Dokumente, die die ethischen Grundsätze ihrer Geschäftstätigkeit regeln. Die Geschäftsführung der deutschen Gesellschaft Rohde & Grahl definierte in einer Mitteilung an die Mitarbeiter die wichtigsten Ethikgrundsätze für ihren Markt als gesetzmäßiges und faires Verhalten, Einhaltung der Standards der Arbeitssicherheit, keine Toleranz für Diskriminierung, Sorge um Informationssicherheit und Datenschutz sowie keine Toleranz für Korruption und Bestechung. Ihre Einhaltung ist eines der strategischen Ziele im Geschäftsplan der Gesellschaft.

Wir wissen die Erfahrung unserer westeuropäischen Kollegen in diesem Bereich zu schätzen – deshalb haben wir in unserer Arbeit am *Ethikkodex*, wie auch am Kodex der Lieferanten die in unseren ausländischen Gesellschaften geltenden Dokumente genutzt. Letztendlich werden wir eine stufenweise Vereinheitlichung der in allen unseren Gesellschaften geltenden Dokumenten anstreben, damit unter Kunden und Geschäftspartner

unabhängig davon, aus welchem Land sie stammen, sich der gleichen ethischen Standards unsererseits sicher sein können.



Alle Verträge, Betriebsordnungen und anderen internen Dokumente stimmen mit dem in den Ländern, in welchen die Nowy Styl Group aktiv ist, geltenden Recht überein. Wir handeln transparent und halten die geltenden Vorschriften ein. Keine der Gesellschaften wurde zu wesentlichen Finanzstrafen oder anderen, außerfinanziellen Sanktionen aufgrund einer Verletzung der Rechtsvorschriften verurteilt.



Wir halten die Regeln des freien Wettbewerbs ein – sowohl im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit auf dem polnischen, wie auch den ausländischen Märkten. In den vergangenen Jahren waren diese Fragen Gegenstand von Schulungen, die wir für unsere Vertriebshändler durchgeführt haben. 2014 haben wir zusammen mit der Kanzlei Gotfryd ein Schulungsprogramm für die Mitarbeiter unserer Verkaufs- und Marketingabteilung geschaffen. Dabei haben wir uns nicht nur auf Fragen des Wettbewerbsschutzes, sondern auch auf die Rechte der Verbraucher konzentriert.

Einer der Bereiche, die potentiell der Existenz ethischer Probleme ausgesetzt ist, die jedoch gleichzeitig eine Kenntnis des geltenden Rechts erfordern, ist der Sektor der öffentlichen Ausschreibungen, an denen wir als potentieller Auftragnehmer oder Nachauftragnehmer teilnehmen. Ebenfalls 2014 haben wir zwei Schulungen aus dem Bereich des Öffentlichen Auftragsrechts durchgeführt, und zwar für Handelsvertreter, Mitarbeiter des Kundendienstes (Front Office) das sich mit der Vorbereitung von Angeboten für den Projektmarkt und darunter für Investoren des öffentlichen Sektors vorbereitende Team.

Dank der konsequenten Realisierung der Politik der Firma im Bereich der Ethik haben wir – wie schon in den vergangenen Jahren – keine Fälle der Verletzung der Regeln des freien Wettbewerbs, der Regeln des ehrlichen Wettbewerbs und von Korruption festgestellt.

**VERPFLICHTUNGEN:****› Einführung des *Ethikkodex* der Mitarbeiter**

Wir veröffentlichen und führen den *Ethikkodex* der Mitarbeiter ein, der die Standards unseres Handelns und der Kommunikation stärkt.

› Ethikschulungen

Wir führen Schulungen im Bereich der Ethik und darunter über Interessenkonflikte und die Verhinderung von Korruption durch. Diese Fragen binden wir dauerhaft in den Einführungsprozess neuer Arbeitnehmer ein.



Lieferanten-Kodex
der NOWY STYL GROUP

2.2 Systemhandlungen für eine nachhaltige Entwicklung

Die Handlungsethik ist die Grundlage der gesellschaftlichen Verantwortlichkeit von Unternehmen.

Was ist CSR für uns?

Die unternehmerische Gesellschaftsverantwortung (CSR) ist eine Konzeption, die den Unternehmen Verantwortung für die nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung auferlegt und die Firmen verpflichtet, in ihren strategischen Zielen gesellschaftliche und Umweltfaktoren zu berücksichtigen. In der Nowy Styl Group war ein solcher Ansatz für die Geschäftstätigkeit immer etwas Natürliches. Mit der Ausweitung unserer Geschäftstätigkeit wächst das Risiko von negativen Auswirkungen durch unsere Firma, gleichzeitig aber auch unsere Kraft. Deshalb möchten wir unseren Aktivitäten einen systematischeren Charakter verleihen.



Wir sehen uns als aktiver Player auf dem Wege der Gestaltung einer für künftige Generationen freundlichen Welt. Unter den 17 von der UNO definierten Zielen für nachhaltige Entwicklung (UN Sustainable Development Goals) für das Jahr 2030 sehen wir vier, an deren Umsetzung sich unsere Firma besonders beteiligen will:

- › Gesundheit und Wohlergehen der Menschen
- › Gute Arbeitsplätze und wirtschaftliches Wachstum
- › Investitionen und Infrastruktur
- › Nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion

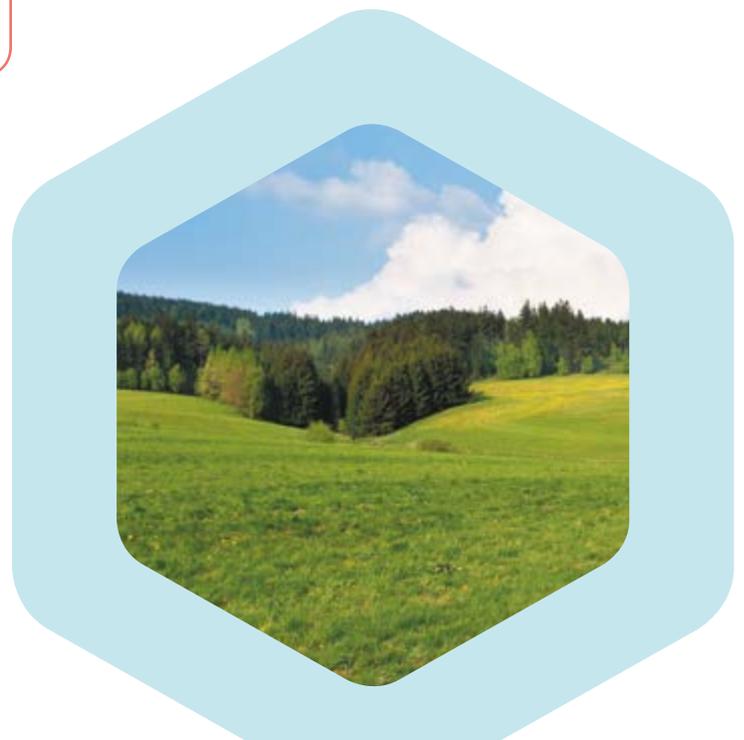
Das CSR-Konzept und eine Reihe von Marktinitiativen und Werkzeugen zur Unterstützung der Entwicklung dieser Ideen im Geschäftsleben sehen wir als Unterstützung zur Umsetzung der oben genannten Ziele. Deshalb erstatten wir über unsere Ziele und Aktivitäten im Bereich CSR Bericht, verbessern unsere Kompetenzen in diesem Bereich, unterziehen uns Audits (u.a. der Bewertung von EcoVadis) und vergleichen uns mit unseren Wettbewerbern. Ein weiterer Schritt auf dem Wege des systemischen Managements unserer CSR-Aktivitäten wird die Einführung der CSR-Strategie der Gruppe sein, in welcher wir die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung und die Werkzeuge zu ihrer Realisierung festlegen. Dies wird ein unabhängiges Dokument sein, das jedoch eng mit den Geschäftszielen unserer Organisation integriert ist.



VERPFLICHTUNGEN:

Erschaffung der CSR-Strategie

Um die CSR-Aktivitäten besser zu verwalten, haben wir eine CSR-Strategie der Organisation erstellt, die mit der Geschäftsstrategie der Firma verbunden ist. In ihr definieren wir Ziele, Werkzeuge und Arten der Messung ihrer Realisierung.





Die Strategie der unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung in der Nowy Styl Group ist ein in Polen seltenes Beispiel des lokalen Ansatzes für globale Herausforderungen. Die Nowy Styl Group entstand lokal und reifte langsam zur globalen Verantwortung. Ich bin überzeugt, dass durch eine Analyse der Etappen dieses Reifeprozesses Managementstudenten, künftige Geschäftsleiter, in der Lage sein werden, besser zu verstehen, dass die Einführung von Lösungen zur Einziehung der Stakeholder, die auf konkrete gesellschaftliche Bedürfnisse und Probleme antworten, zur Anhebung der Qualität des gesellschaftlichen Kapitals beitragen und die Werte stärken, die mit Zusammenarbeit und der Realisierung des gemeinsamen Wohls verbunden sind. Ein solches Wissen fehlt heute in der polnischen Bildung von Managern. Alle leben wir in einer immer schwierigeren Welt, deshalb sollten wir bei den Leadern der Nowy Styl Group ihre Fähigkeit zum Aufbau eines „ethischen Kapitals der Stakeholder“, die Einfluss auf den materiellen und immateriellen Wert der Firma hat, schätzen.

PROF. DR. HAB. BOLESŁAW ROK

Direktor des Zentrums für Geschäftsethik und Gesellschaftliche Investitionen,
Leon-Koźmiński-Akademie

Gesundheit und
Wohlergehen der
Menschen

Gute
Arbeitsplätze und
wirtschaftliches
Wachstum

Investitionen
und
Infrastruktur

Nachhaltiger
Konsum und
nachhaltige
Produktion

2.3 Qualität und Zertifikate

Bei der Aufrechterhaltung von Qualität, Sicherheit und Umweltnormen unsere Prozesse und Technologien helfen uns die implementierten Managementsysteme, die auf Grundlage der nachfolgend genannten **Normen und Standards** eingeführt wurden:



Im Jahre 2014 begannen wir mit der Integration der oben genannten Systeme. Parallel zur Zertifizierung der Managementsysteme führen wir eine Zertifizierung unserer Erzeugnisse durch. Wir untersuchen ihre Eigenschaften intern, aber in den letzten Jahren wuchs auch die Anzahl der **Zertifikate und Atteste**, die durch externe Institutionen ausgegeben wurden:



2.4

Initiativen und Organisationen



Wir handeln nicht im Vakuum. Als Gruppe, aber auch als Gesellschaft, die auf den Märkten der einzelnen Länder aktiv ist, schließen wir uns Initiativen und Organisationen an, die Standards für Produkte und Geschäftspraktiken, insbesondere in unserem Sektor, setzen und dabei helfen, diese aufrechtzuerhalten.

Internationale Organisationen

- › UN Global Compact Initiative – seit dem Jahre 2012 sind wir Mitglied der Initiative Global Compact – einer internationalen Plattform, die Firmen und Institutionen vereint, die die universellen Regeln der UNO im Bereich der Menschenrechte, der Arbeitsstandards, des Umweltschutzes und der Vermeidung von Korruption einhalten.
- › Der Dachverband der europäischen Büromöbelindustrie FEMB ist eine Organisation, die die Branche in den europäischen Institutionen und auf internationalem Parkett vertritt und standardisierte Wirtschaftsdaten sammelt. Die Nowy Styl Group hat ihren Vertreter im Vorstand des Verbands.

Polen

- › AHK Polen – tritt seit zwanzig Jahren für die Entwicklung der deutsch-polnischen Wirtschaftsbeziehungen ein.
- › Polnisch-Ukrainische Wirtschaftskammer – unterstützt die Entwicklung der polnisch-ukrainischen Wirtschafts- und Kulturbeziehungen.
- › Executive Club – Unternehmerorganisation, die Manager der größten polnischen Firmen vereint.
- › Verband Initiative Familienunternehmen – größte Organisation zur Integration polnischer Familienunternehmen.
- › Organisation von Unternehmern und Arbeitgebern der Region Podkarpacie. Sein Mitbegründer war Jerzy Krzanowski, Miteigentümer der Nowy Styl Group.
- › Koźmiński-Stiftung – Stiftung, die Initiativen zur Unterstützung der Entwicklung lokaler Gesellschaften und Geschäftsorganisationen in Polen durchführt. Jerzy Krzanowski ist Mitglied des Stiftungsrates.
- › Stiftung „Denke an die Zukunft“ – Stifter dieser Organisation sind die größten polnischen Firmen, die eine Tätigkeit zur Förderung des Unternehmertums durchführen, darunter ein Programm der ökonomischen Bildung für die Bürger.
- › Stiftung „Intelligenter Start“ – unsere Firma ist einer der Stifter dieser Organisation. Durch sie unterstützen wir die Förderung des polnischen Unternehmertums im Ausland sowie die berufliche Entwicklung junger Polen.

Deutschland

- › BSO „Verband Büro-, Sitz- und Objektmöbel“ (Industrieverband Büro und Arbeitswelt) – dies ist eine deutsche Organisation, die die Hersteller von Büromöbeln vereint, Untersuchungen und Statistiken über die Branche führt, ihre Mitglieder fördert und in Normierungsinstitutionen vertritt, aber auch Sektorprojekte initiiert (so war sie etwa der Initiator der Begründung des Datenstandards OFML und offener Applikationen für die Inneneinrichtung).

Frankreich

- › UNIFA Landeskammer der Französischen Möbelindustrie – die UNIFA ist die repräsentativste Organisation der französischen Möbelherstellung. Im März 2015 haben wir zusammen mit 21 Mitgliedern der Kammer die „Charta des ethischen und verantwortungsbewussten Verkaufs“ („Une charte de relations commerciales éthiques et responsables“) unterzeichnet, die Empfehlungen zur Erlangung höchster Qualität der Produkte und Dienstleistungen für die Abnehmer, zur Aufrechterhaltung eines gesunden Wettbewerbs in der Branche und damit einer dynamischen Entwicklung des gesamten Sektors formuliert. Einen wichtigen Platz in der Charta nehmen die Fragen von Firmen als guten Arbeitgebern ein.
- › ARSEG Vereinigung der Verwalter der Arbeitsumgebung. Diese Vereinigung vereint mehr als 2000 Unternehmen und Fachleute, die sich mit Facility-Management beschäftigen.

Großbritannien

- › BCFA Britische Vereinigung von mehr als 250 Körperschaften aus der Branche der kommerziellen Innenausstattung. Die Mitgliedschaft in dieser Vereinigung ist für die Firmen mit dem höchsten Niveau der Dienstleistungen reserviert.
- › BIFM British Institute of Facilities Management – Organisation, die mehr als Zehntausend Firmen und Fachleute im Bereich des Facility-Management vereint. Unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen und stellt eine Plattform für Wissens- und Erfahrungsaustausch.

Niederlande

- › MVO Nederland (CSR Netherlands) – im Firmennetz MVO Nederland erstellen Unternehmer zusammen mit Fachleuten Werkzeuge und tauschen sich über gute CSR-Praktiken aus.

- › Standardisierungskomitee für Büromöbel und Bildungsinstitutionen beim niederländischen Institut für Normung NEN. Hans Bloemendaal von der Firma Rohde & Grahl BV war der Vorsitzende des Komitees, das die neue Norm NPR 1813 zur Standardisierung von Bürosesseln ausgearbeitet hat.
- › VIP (Vereniging van Interieur Professionals) – Organisation von Fachleuten aus der Branche der Innenausstattung von Büros.
- › BNI (Bond voor Nederlandse Architecten) – Berufsorganisation der niederländischen Architekten.

Slowakei

- › Slowakische Architektenkammer – wichtigste slowakische Organisation, die Architekten vereint und Berufsberechtigungen für Architekten ausgibt.



Als Unternehmensvertreter sind wir dafür verantwortlich, unser Geschäft mit Sorge um die Umwelt und die Gesellschaft zu führen. Und diese Überzeugung dominiert unter den niederländischen Unternehmern. Die Kunden aus den Niederlanden besitzen gute Kenntnisse zu Fragen der nachhaltigen Entwicklung, weshalb unser Angebot an ihre Erwartungen angepasst werden muss. Die beachten wir bei der Arbeit an neuen Projekten sowie bei der gesamten Geschäftstätigkeit der Firma Rohde & Grahl. Wir bemühen uns, hohe Standards in diesem Bereich ebenfalls auf dem Forum der Branchenorganisationen, in denen wir tätig sind, zu popularisieren, etwa im Niederländischen Komitee für Bildungs- und Büromöbel (Dutch committee for educational and office furniture). Wir haben diese Fragen ebenfalls bei unseren Arbeiten am neuen Möbelstandard NPR 1813, der niederländischen Norm für Büromöbel, berücksichtigt. Ich hatte die Freude, die Arbeiten des Komitees zu leiten, das die Form der überholten Norm abgestimmt hat.

HANS BLOEMENDAAL
Marketing & Sales Manager,
Rohde & Grahl BV

2.5 Dialog mit den Stakeholdern

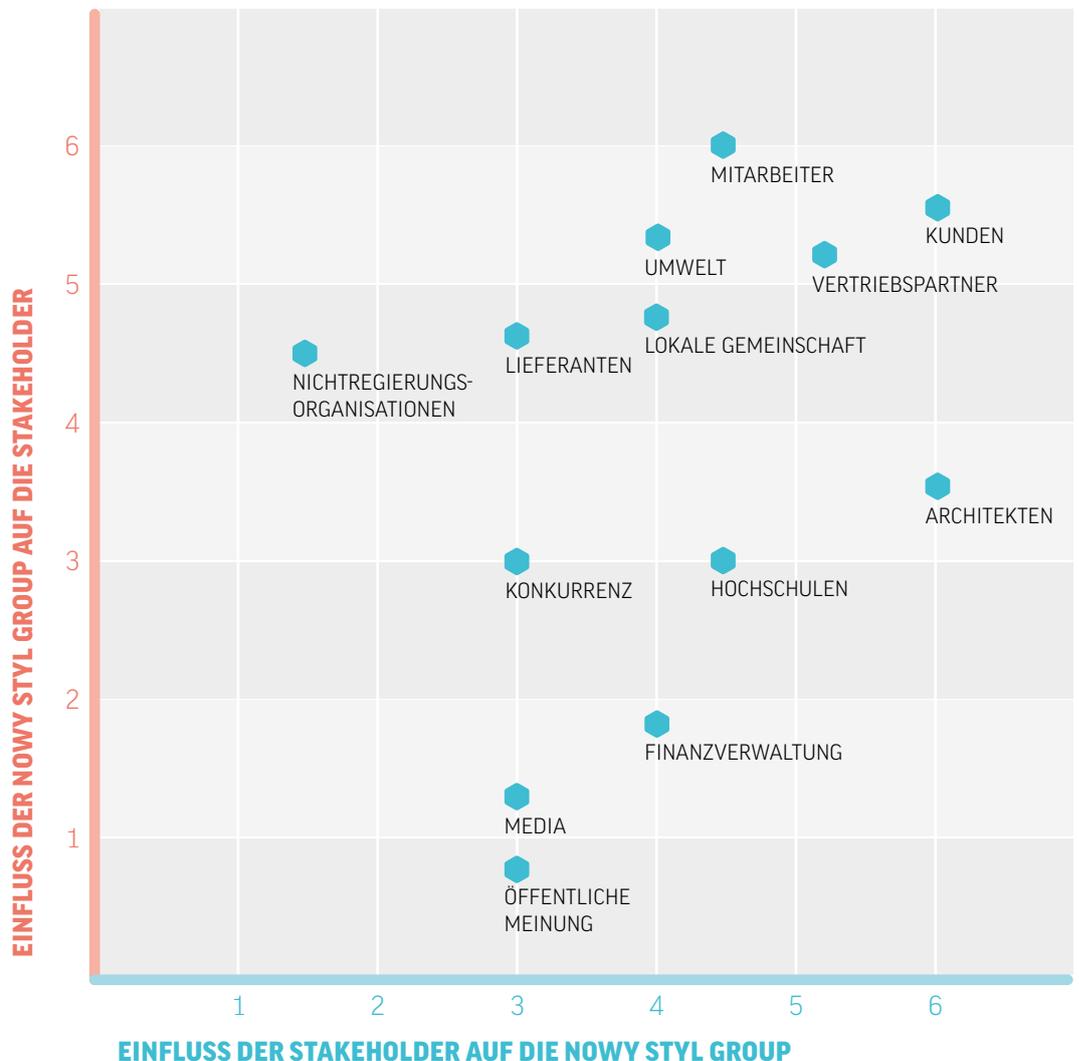
G4-24 G4-25 G4-26

Unseren Erfolg bauen wir auf guten Beziehungen zu unseren wichtigsten Stakeholdern auf. Deshalb engagieren wir diese regelmäßig, um ihre Bedürfnisse und Ideen für eine weitere Verbesserung unserer Zusammenarbeit kennenzulernen. Derartige Dialoge führen wir über die aktuellen Kommunikationskanäle. In den letzten Jahren haben wir diese u.a. um eine Reihe von Maßnahmen erweitert, die an die Facility-Manager und die Mitarbeiter des Sektors BPO/SSC sowie – in geographischer

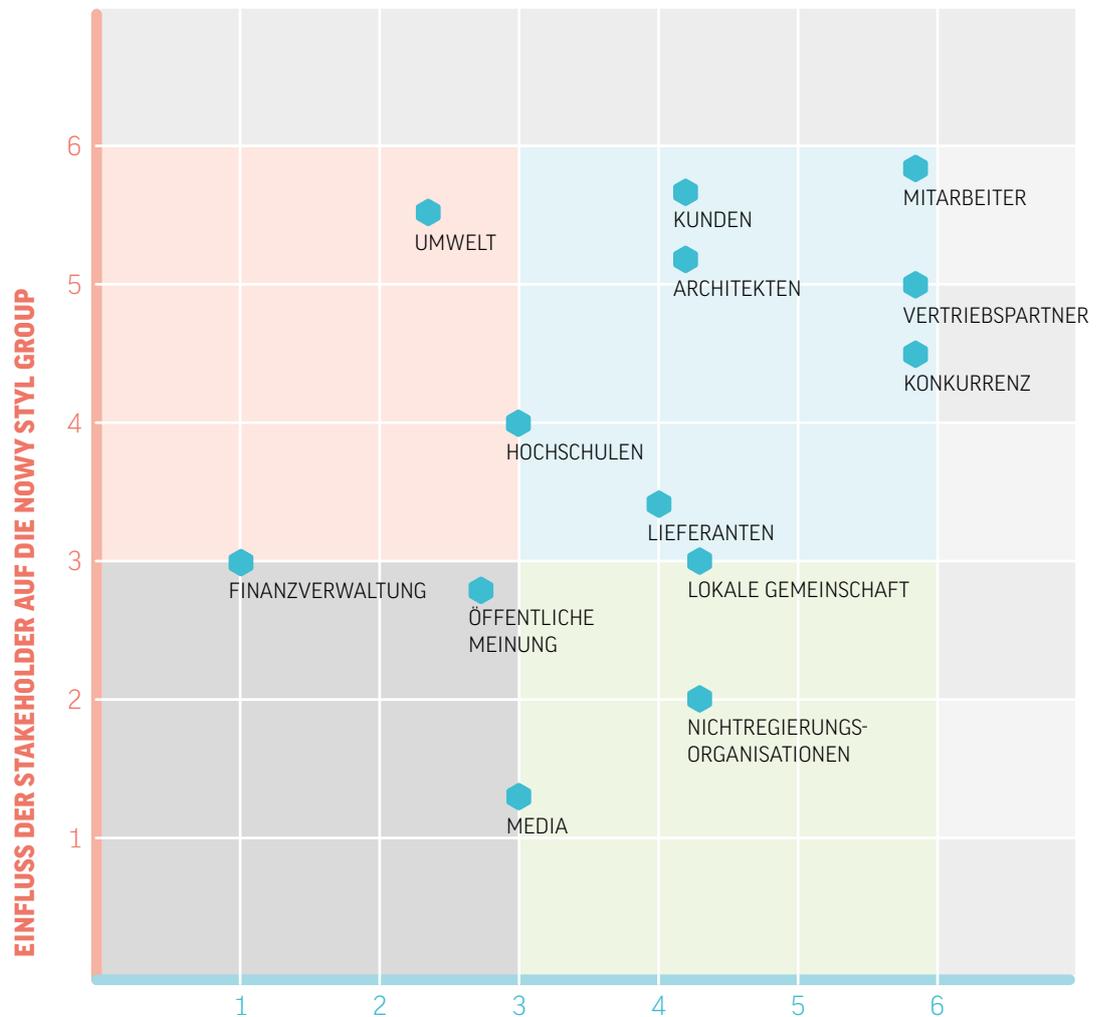
Hinsicht – an die Stakeholder des für uns neuen Schweizer Marktes gerichtet sind.

Bei der Definition der Gruppen unserer Stakeholder haben wir deren Einfluss auf unsere Organisation und unseren Einfluss auf ihre Funktion analysiert. Bei der Planung von Kommunikationsmaßnahmen haben wir zudem den Grad ihres Interesses an unserer Geschäftstätigkeit berücksichtigt.

KARTIERUNG DER STAKEHOLDER – BEWERTUNG DES GEGENSEITIGEN EINFLUSSES VON ORGANISATION UND STAKEHOLDERN



**KARTIERUNG DER STAKEHOLDER
(IN BEZUG AUF DIE KOMMUNIKATION)**



EINFLUSS DER STAKEHOLDER AUF DIE NOWY STYL GROUP

INTERESSE DER STAKEHOLDER AN DEN AKTIVITÄTEN DER NOWY STYL GROUP

- 

GRÖSSTER EINFLUSSBE-
REICH DER AKTIVITÄTEN
DES UNTERNEHMENS
- 

AKTUELLE
ZUSAMMENARBEIT
- 

AKTUELLE
INFORMATIONEN
- 

BEANTWORTUNG
VON FRAGEN

Formen des Engagements der wichtigsten Stakeholder

GESCHÄFTS- PARTNER, VERTRIEBS- HÄNDLER



Individuelle
Treffen



Telefongespräche



Website



Social Media



Newsletter



Schulungen



Besuche
in unseren
Produktionsbetrieben



Zeitschrift
„UP^STREAM“

ARCHITEKTEN



Individuelle
Treffen



Telefongespräche



Website



Social Media



Newsletter



Seminare,
Konferenzen

LIEFERANTEN



Individuelle
Treffen



Telefongespräche



Website



Social Media



Treffen aus Anlass
des Wettbewerbs
„Lieferant des Jahres“

INDIVIDUELLE KUNDEN



Website



Social Media



Traditionelle
Medien



Werbeaktionen

MEDIEN



Website



Newsletter



Individuelle
Treffen



Treffen und
Presskonferenzen

LOKALE GESELLSCHAFT



Website



Social Media



Traditionelle
Medien



Werbeaktionen



Veranstaltungen
unter Teilnahme der
lokalen Gesellschaft

In Bezug auf Gruppen, bei denen wir den gegenseitigen Einfluss als hoch und das Interesse an unserer Geschäftstätigkeit als groß ansehen, wollen wir uns nicht nur auf Benachrichtigungen beschränken, sondern sorgen für eine zweiseitige Kommunikation und initiieren bei den wichtigsten Fragen in einen Dialog.

G4-27

Zur Erstellung dieses Berichts haben wir konkret auf die wichtigsten Stakeholder, d.h. die Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und die lokale Gesellschaft, ausgerichtete Umfragen durchgeführt. Unsere Umfrage „CSR-Praktiken und nachhaltige Entwicklung in der Nowy Styl Group“ konnte online sowie in Papierform ausgefüllt werden. Wir haben uns bemüht, zu all jenen vorzudringen, die mit der Firma verbunden sind: zu den Mitarbeitern – durch das Aufhängen von Plakaten in den Betrieben, zu den Geschäftspartnern und Kunden in Polen und im Ausland – durch den Versand von E-Mails, zu den Bewohnern von Jasło und Krosno – durch Werbung in den lokalen Medien. An der Untersuchung nahmen ebenfalls unsere sozialen Partner teil – Nichtregierungsorganisationen, mit denen wir aus Anlass des „Wohltätigkeitsballs“ zusammenarbeiten, sowie Unternehmer aus der Region Podkarpacie, die uns seit Jahren kennen.

In der Umfrage baten wir um eine Einschätzung des vorherigen CSR-Berichts (2012-2013) und die Angabe von Erwartungen hinsichtlich des Umfangs und Inhalts des jetzt erstellten. Zudem nutzten wir diese Gelegenheit, um nach Ideen für soziale Projekte zu fragen. Wir erhielten 509 ausgefüllte Formulare, von denen die Mehrzahl die Meinungen unserer Mitarbeiter und Kunden enthielten.

Ausgewählte Schlussfolgerungen aus der Umfrage:

- ▶ Die Nowy Styl Group hat das Image einer verantwortungsbewussten Firma – 69,34% der Befragten bewerteten die Nowy Styl Group als CSR-Leader bzw. als über dem Durchschnitt verantwortungsbewusst; nur nicht ganz 4% waren der Meinung, wir sind eine wenig oder überhaupt nicht verantwortungsbewusste Firma.
- ▶ Unser erster Bericht wurde von fast 60% der Befragten positiv bewertet. Lediglich 20% gestanden, dass sie den Bericht nicht kennen. Die gleiche Anzahl der Befragte bewertete den Bericht neutral.
- ▶ Es ist die Kommunikation des CSR-Berichts zu verstärken – die in ihm enthaltenen Daten werden von 30% der Befragten genutzt. Diese Kennziffer ist unter den Teilnehmern der Befragung außerhalb Polens bedeutend höher (51%).
- ▶ Zu den für die Befragten interessantesten Themen gehören:
 - ▶ Einfluss der Firma auf die Entwicklung der Umgebung und der Wirtschaft
 - ▶ Neue Technologien und umweltfreundliche Lösungen in der Produktion
 - ▶ Sorge um Gesundheit und Sicherheit des Kunden,
 - ▶ Produkte und Dienstleistungen, Qualität und Sicherheit, Kennzeichnung der Produkte
 - ▶ System der Motivierung, Bewertung und Vergütung der Mitarbeiter
 - ▶ Teilnahme der Firma am öffentlichen Leben

Obige Schlussfolgerungen haben wir bei der Bewertung der Wichtigkeit und bei der Auswahl der Aspekte, die wir in diesem Bericht beschreiben, berücksichtigt. Die Analyse der Fragebögen – in Aufteilung in den Informationsbedarf und die Meinungen der einzelnen Stakeholdergruppen – wurde ebenfalls an alle Abteilungen der Firma weitergeleitet, damit sie diese in ihren operativen und kommunikativen Aktivitäten berücksichtigen.



A close-up photograph of a purple fabric garment, possibly a shirt collar, against a dark background. The fabric has a fine, woven texture. The lighting is soft, highlighting the contours of the fabric. The word "Mitarbeiter" is written in a white, italicized serif font at the bottom of the image.

Mitarbeiter



Die konsequenten Investitionen in die Entwicklung der Mitarbeiter in Verbindung mit ihrem Talent und ihrem Engagement ermöglichten uns das Erreichen der Position des drittgrößten Büromöbelherstellers in Europa. Wir sind überzeugt, dass unsere gemeinsame Leidenschaft und Energie zur weiteren Entwicklung und weiteren Erfolgen beitragen wird.



Die wichtigste Quelle der Gewinnung von Mitarbeitern ist unveränderlich der lokale Markt (d.h. die Region der Tätigkeit der einzelnen Einheiten). Es sind die sehr hohen Anteile der lokalen Gewinnung des Personals der Leitungsebene am Hauptsitz der Gruppe in Polen zu unterstreichen: 2014 – 91%, 2015 – 93%. Auch im globalen Maßstab unserer Geschäftstätigkeit sind diese Werte relativ hoch und lagen 2014 und 2015 bei 77%. Unter Einbeziehung aller Mitarbeiter sind die oben genannten Kennziffern sogar noch höher. Sie liegen für

in Polen beschäftigte Arbeitnehmer 2014 und 2015 bei 98%, für im Ausland beschäftigte Mitarbeiter dagegen 2014 bei 98%, 2015 bei 97%.

Die konsequente und strategische Zusammenarbeit mit den Märkten und den lokalen Arbeitnehmern bringt eine Reihe von Vorteilen für die beteiligten Parteien, weshalb wir sie auch fortsetzen wollen.

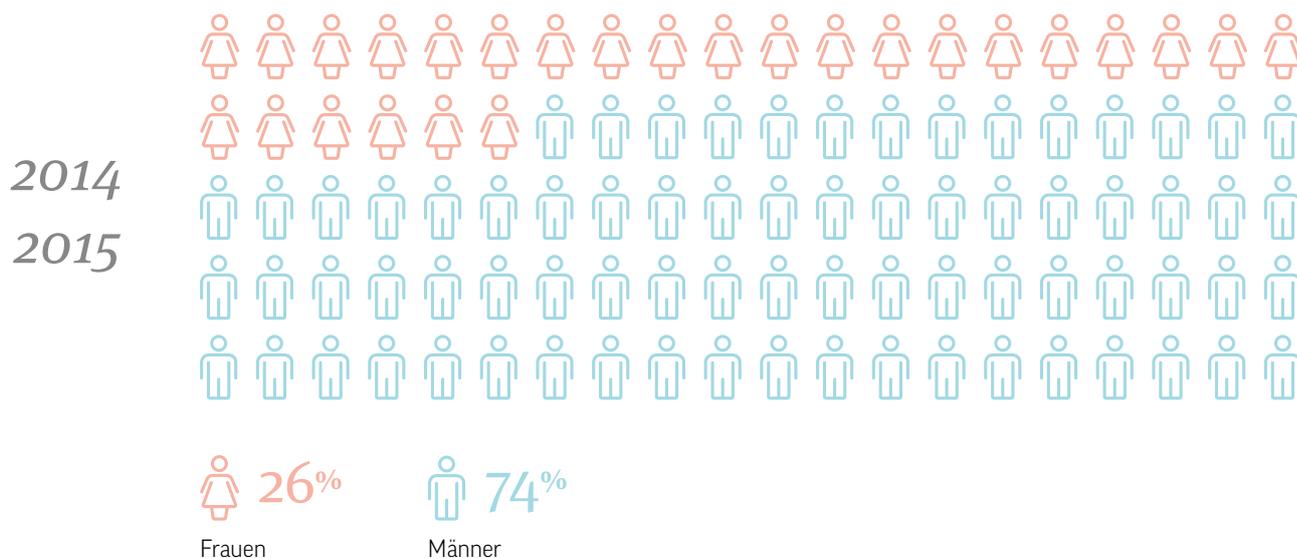


Beschäftigungsstruktur

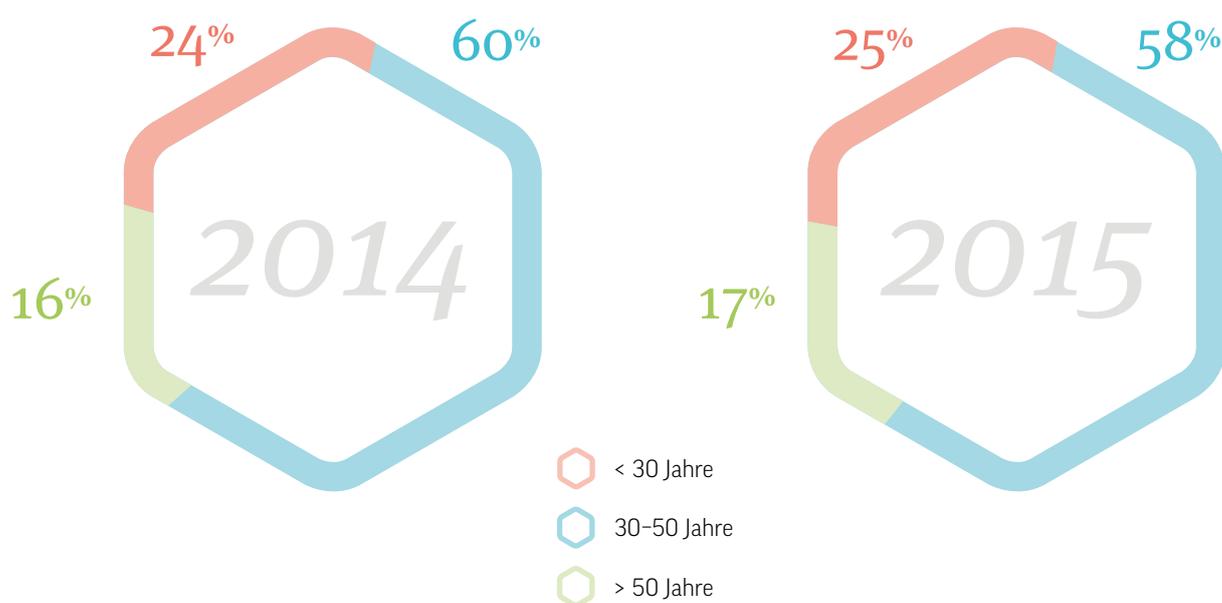


Die Struktur der Arbeitnehmer in der Nowy Styl Group liegt in etwa auf dem Niveau der Vorjahre. Die Disproportionen zwischen der Anzahl der beschäftigten Männer und Frauen folgen aus der Spezifik der Branche und der Organisation der Produktion. Es ist dagegen ein Anstieg der Beschäftigung zu verzeichnen. Ende 2015 wurden in den in diesem Bericht erfassten Gesellschaften der Nowy Styl Group 3.454 Personen beschäftigt.

Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht



Beschäftigungsstruktur nach Alter



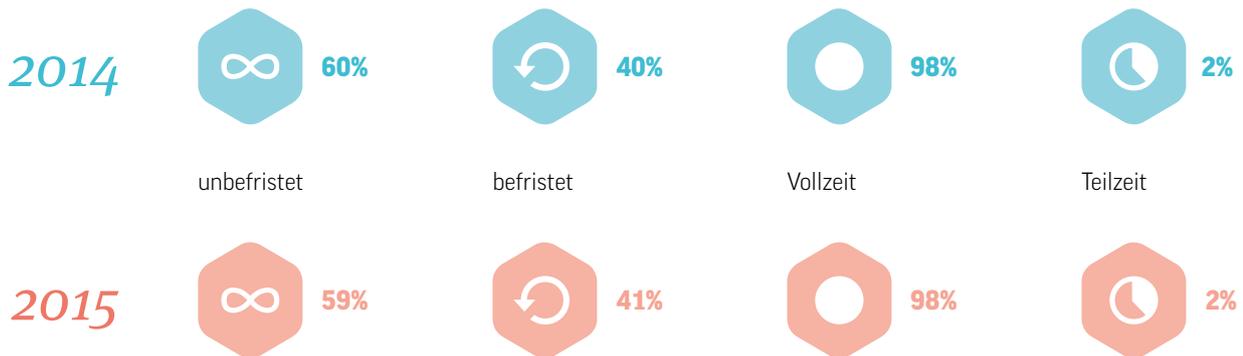
Im der Beschäftigungsstruktur nach Alter kam es in den vergangenen Jahren zu einer geringen Verschiebung in der Altersgruppe 30-50 Jahre zugunsten der Mitarbeiter in der Altersgruppe bis 30 Jahre.

Beschäftigungsstruktur nach Typ und Art des Vertrages



Im Vergleich zu den Jahren 2012-2013 kam es in der Beschäftigungsstruktur in Hinsicht auf die Gültigkeitsdauer des Arbeitsvertrages zu einer fünfprozentigen Verschiebung zugunsten der befristet beschäftigten Mitarbeiter. Die in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmer machen weiterhin – wie 2013 – 98% aller Mitarbeiter aus.

Diagramme mit Graphik



Beschäftigungsstruktur der leitenden Angestellten



In der Nowy Styl Group gehörten in den Jahren 2014-2015 5 Männer in der Altersgruppe 30-50 Jahre zur Geschäftsführung. Zur Geschäftsführung der Nowy Styl GmbH gehörten 2014 3 Männer (2 in der Altersgruppe 30-50 Jahre, einer > 50 Jahre), im Jahre 2015 war dies ein Mann in der Altersgruppe 30-50 Jahre.

Im Jahre 2014 wurde die Rohde & Grahl GmbH von einem Mann der Altersgruppe > 50 Jahre verwaltet, im Jahre 2015 bestand die Geschäftsführung aus drei Männern (einer in der Altersgruppe 30-50 Jahre, zwei > 50 Jahre).

Beschäftigungsrotation nach Geschlecht und Alter



Wir beobachten eine hohe Dynamik der Beschäftigung, was wir mit der Umgestaltung des polnischen Arbeitsmarktes vom Modell des Arbeitgebers in das Modell des Arbeitnehmers verbinden. Die Statistiken in Einteilung in Altersgruppen sowie Männer/Frauen zeigen, dass Alter und Geschlecht in unserer Firma keinerlei Einfluss auf Rekrutierungen und Abgänge haben.

Einstellungen

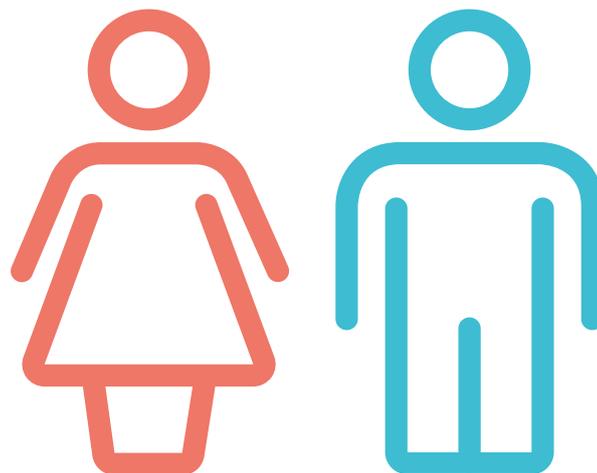


2014	154
2015	137

Einstellungen



2014	471
2015	495



Abgänge



2014	70
2015	70

Abgänge



2014	271
2015	355



Frauen



Männer

Rückkehr zur Arbeit und Retentionskennziffer nach dem Elternzeit



Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiterinnen sich sowohl auf Arbeit, wie auch außerhalb sicher fühlen können. Es ist sehr wichtig, ein Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben aufrechtzuerhalten. Wir achten die private Freizeit unserer Mitarbeiter sowie das Recht auf Urlaub im Zusammenhang mit der Elternschaft – und wir unterstützen sie bei der Verbindung dieser beiden Rollen als Arbeitnehmer und Eltern.



MITARBEITER(INNEN), DIE DEN ELTERN-SCHAFTSURLAUB GENUTZT HABEN

		Frauen	Männer
2014	61 Personen	93.44%	6.56%
2015	63 Personen	87.30%	12.70%



MITARBEITER(INNEN), DIE NACH DEM ELTERN-SCHAFTSURLAUB ZUR ARBEIT ZURÜCKKAMEN

		Frauen	Männer
2014	53 Personen	92.31%	7.69%
2015	53 Personen	86.79%	13.21%



MITARBEITER(INNEN), DIE ZUR ARBEIT ZURÜCKKAMEN UND WEITER ÜBER 12 MONATE BESCHÄFTIGT WAREN

		Frauen	Männer
2014	50 Personen	92.00%	8.00%
2015	48 Personen	87.50%	12.50%



RETENTIONS-KENNZIFFER

2014	0.94
2015	0.91

3.2 Löhne und Gehälter

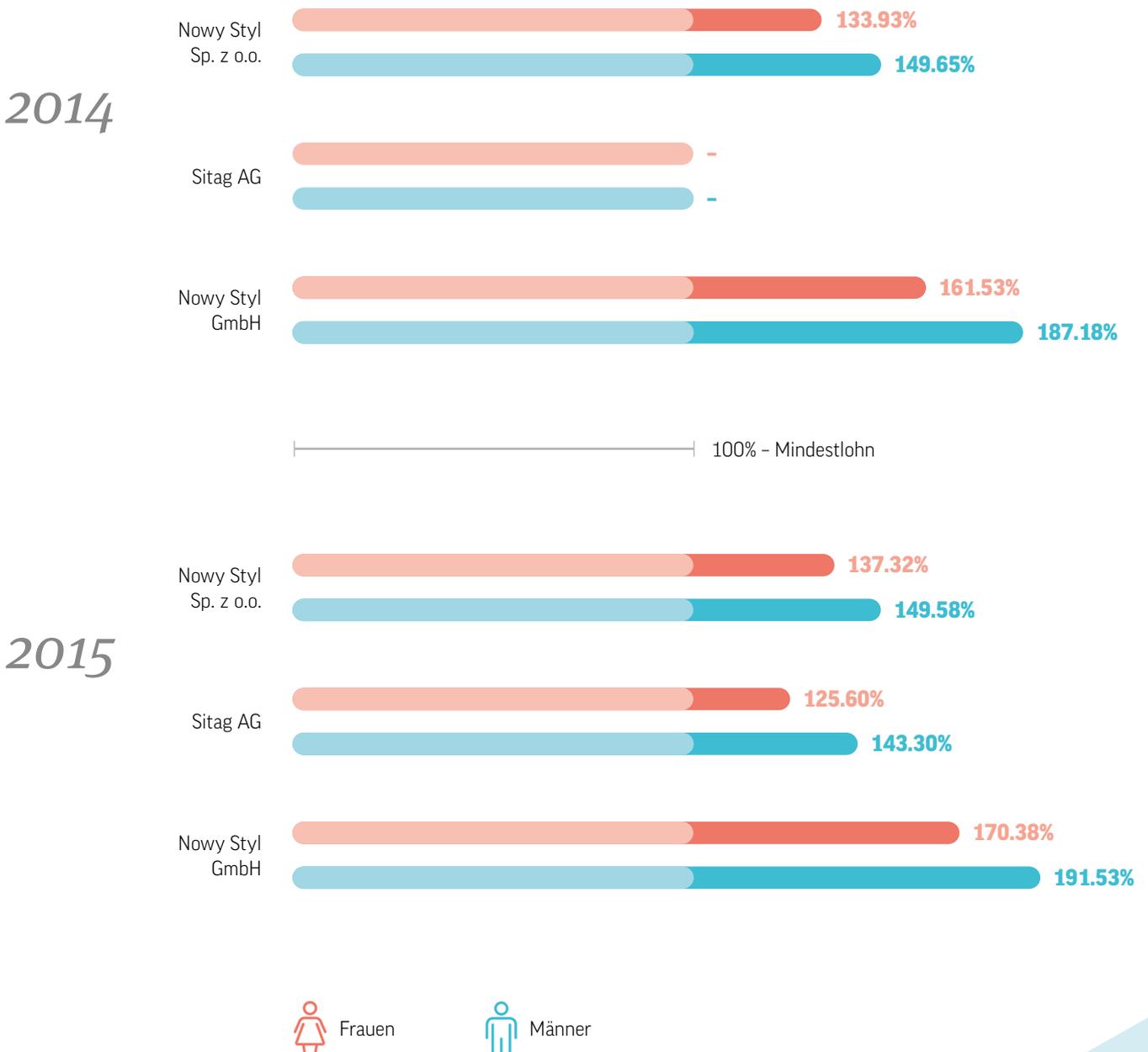


Unsere Vergütungsregeln der Mitarbeiter stützen wir auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau für eine Arbeit mit gleichem Wert. Sie sind an die lokalen Rechtsvorschriften angepasst. Die Höhe der Vergütungen in den einzelnen Arbeitnehmergruppen hängt dagegen von beruflichen Faktoren ab (z.B. Erfahrung,

Bildung, Dauer der Berufstätigkeit und Charakter der ausgeführten Arbeit). Da keine Möglichkeit der Verallgemeinerung einer Kennziffer in Bezug auf alle Gesellschaften der Gruppe besteht, präsentieren wir nachstehend die Daten für einen Teil der Unternehmen.



Höhe der Vergütung der Arbeitnehmer der niedrigsten Ebene nach Geschlecht im Vergleich zum Mindestlohn



In den Jahren 2014–2015 stiegen die Löhne der Arbeitnehmer der niedrigsten Ebene. Das Wachstumstempo der Löhne und Gehälter unter den polnischen Arbeitnehmern der Gruppe liegt über dem Wachstumstempo des gesetzlichen Mindestlohns.

In allen unseren Gesellschaften zeigt das Verhältnis des Grundlohns für Frauen zum Grundlohn für Männer nach eigenommener Dienststellung gewisse Disproportionen, meist zum Vorteil der Männer. In Hinsicht auf den polnischen Markt verringerten sich diese Disproportionen jedoch.



VERPFLICHTUNGEN

Für die Beschäftigten in Polen führen wir ein Programm der Anpassung neuer Arbeitnehmer an die Organisation (sogenanntes „Onboarding“) ein, das eine effiziente Bekanntmachung der neuen Mitarbeiter mit allen Aspekten ihrer neuen Arbeitsumgebung umfasst.



3.3 *Zusätzliche Leistungen*

G4-LA2 Zusätzliche Leistungen für die Arbeitnehmer sind für uns nicht nur ein Werkzeug zur Motivation der Mitarbeiter, sondern auch eine Möglichkeit der Unterstützung ihres Privat- und insbesondere Familienlebens. In Polen erhalten die Kinder der Mitarbeiter jedes Jahr Nikolaus-Päckchen, die Mitarbeiter selbst zu Weihnachten und zu Ostern zusätzliche Vergünstigungen in Form von Geldleistungen. Im Jahre 2015 haben wir die Organisation von Ferienlagern für die Kinder der Mitarbeiter an der Ostsee, die teilweise von der Firma finanziert werden, wieder aufgenommen. Dies traf auf großes Interesse, weshalb wir die Fortsetzung dieses Programms in den nächsten Jahren planen.

Wir wissen, dass im Leben schwierige Situationen auftreten können. Deshalb haben wir als Firma gute Bedingungen einer Gruppen-Lebensversicherung ausgehandelt, die sowohl unsere Mitarbeiter, wie auch ihre Familien nutzen können. Die in Polen Beschäftigten, die schwierige Lebenssituation zu meistern haben können zudem auf Unterstützung in Form von finanziellen Beihilfen aus dem internen Sozialfonds rechnen.

Immer im Herbst organisieren wir Gripeschutzimpfungen. Seit Jahren funktioniert in der Region Podkarpacie zudem die „Mitarbeiter-Einkaufsgruppe“ – eine Rabattkarte, die zu Einkäufen mit Vorzugsbedingungen in bestimmten Partnerpunkten (Geschäfte und Dienstleistungspunkte) berechtigt.



VERPFLICHTUNGEN:

Auf dem polnischen Markt führen wir Sportkarten für die Mitarbeiter ein, die zu 50% von der Firma finanziert werden. Damit stärken wir die Motivation unserer Arbeitnehmer und fördern gleichzeitig einen gesunden Lebensstil.



3.4 Aus- und Weiterbildung

G4-LA9

Die Schulungsveranstaltungen und Entwicklungsprojekte, die wir in den Jahren 2014-2015 realisiert haben, waren eine Fortsetzung der Strategie in diesem Bereich aus den Vorjahren. Wir streben eine Entwicklung unserer Mitarbeiter durch die Weiterentwicklung ihrer Spezial- und Leitungskompetenzen an und sorgen uns ebenfalls um die persönliche Ent-

wicklung jedes Einzelnen. Die Struktur der Schulungen und die Methodologie der Messung der Schulungsstunden in unseren einzelnen Gesellschaften sind unterschiedlich. Deshalb erfordert eine Analyse der absoluten Daten, die in der nachstehenden Tabelle enthalten sind, zusätzliche, detaillierte Erläuterungen.

G4-LA9

DURCHSCHNITTLICHE JÄHRLICHE STUNDENZAHL PRO MITARBEITER UND KATEGORIE, DIE DER MITARBEITER AUS- ODER WEITERGEBILDET WURDE

		Frauen	Männer	Direktoren	Abteilungsleiter	Spezialisten	indirekte Produktionsarbeiter	direkte Produktionsarbeiter
NOWY STYL SP. Z O.O.								
Anzahl der Stunden für Schulungen pro Mitarbeiter	2014	9.65	7.31	35.35	35.70	22.60	3.61	0.05
	2015	14.86	12.92	54.91	52.82	29.93	4.03	5.13
ROHDE & GRAHL GMBH								
Anzahl der Stunden für Schulungen pro Mitarbeiter	2014	1.90	4.17	14.00	10.33	11.82	2.52	0.45
	2015	1.15	3.39	4.28	8.00	8.66	1.70	1.25
SITAG AG								
Anzahl der Stunden für Schulungen pro Mitarbeiter	2015	19.47	5.21	2.00	0.00	18.91	2.25	1.14
NOWY STYL GMBH								
Anzahl der Stunden für Schulungen pro Mitarbeiter	2014	2.43	1.26	0.00	2.91	2.00	2.38	0.00
	2015	0.89	0.55	16.00	1.45	0.71	0.00	0.00
ROHDE & GRAHL BV								
Anzahl der Stunden für Schulungen pro Mitarbeiter	2014	14.00	8.38	13.33	14.00	9.54	keine Daten	keine Daten
	2015	13.50	9.86	16.00	10.60	10.89	keine Daten	keine Daten
NOWY STYL GROUP								
Anzahl der Stunden für Schulungen pro Mitarbeiter	2014	7.00	5.28	15.67	15.73	11.49	2.83	0.16
	2015	9.97	6.39	18.64	14.57	13.82	2.00	1.88

Unsere Mitarbeiter nutzen verschiedene, sowohl interne, wie auch externe Schulungen, Workshops, Konferenzen. Sie nehmen zudem an inländischen und internationalen Produkt- und Technologiemesen teil. Der erkannte Schulungsbedarf wird in dem jedes Jahr erstellten Schulungsplan zusammengefasst.

Zu den wichtigsten Schulungsgebieten, die in den Jahren 2014-2015 fortgesetzt oder entwickelt wurden, gehören:

- › **Schulungen zur allgemeinen Entwicklung** (u.a. in den Bereichen Kommunikation, Änderungsmanagement, professionelle Bewertungsgespräche, Projektmanagement, interner Trainer);
- › **Spezialschulungen** (u.a. Wissen aus dem Bereich der Produktion, Logistik, Qualität, des Handels, der Finanzen im Rahmen der Erkennung und Implementierung aktueller Trends aus den genannten Bereichen);
- › **berufliche Weiterbildung** – Schulungen des Schulungszentrums;
- › **technische Schulungen** im Zusammenhang mit der Einführung innovativer Software zur Unterstützung der Arbeit der Konstrukteure;
- › **Verkaufsschulungen** (u.a. Handelsverhandlungen, Verkaufstechniken);
- › **Produktschulungen;**
- › **inländische und internationale Knowhow-Workshops** mit dem Ziel des Erfahrungsaustausches im Bereich Verkauf zwischen Mitarbeitern verschiedener Abteilungen aus verschiedenen Ländern;
- › **Sprachschulungen.**

Eine optimistische Veränderung haben wir bei der Anzahl der an den Sprachschulungen teilnehmenden Mitarbeiter festgestellt. Von Jahr zu Jahr steigt die Anzahl der Personen, die die von der Firma organisierten Kurse besuchen (im Jahre 2015 um 30% im Vergleich zum Vorjahr). Zudem erhöhen wir

die Vielfalt der Sprachen. Die Aktivität unserer Mitarbeiter in diesem Bereich bringt einen doppelten Vorteil mit sich. Auf der einen Seite generiert die internationale Ausrichtung der Geschäftstätigkeit der Gruppe den Bedarf von Investitionen in derartige Fähigkeiten, auf der anderen Seite erlangen die Mitarbeiter dadurch zusätzliche Kompetenzen, die ein Element ihrer Weiterentwicklung sind.

Neue Projekte und Aktivitäten im Bereich der Kompetenzen

Unsere Prioritäten im Bereich des Managements der Entwicklung der Mitarbeiter sind mit dem Niveau und der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen verbunden. Im Jahre 2015 haben wir in Polen zwei wichtige Projekte eingeleitet:

Projekt der Schlüsselkompetenzen

Betraff die Aufzeigung wichtiger und für die einzelnen Abteilungen sowie die gesamte Organisation notwendiger Kompetenzen in ausgewählten Bereichen: Produktion, Logistik, Technik und Qualität. Hauptziel des Projekts war die Bestimmung, auf welchem Niveau diese Kompetenzen sichergestellt werden. Das Projekt ermöglichte uns zudem die Aufzeigung von Kompetenzlücken, in denen wir unsere Entwicklungsaktivitäten verstärken müssen, und legte den Schulungsbedarf für die kommenden Jahre fest.

Projekt der Entwicklung des Leitungspersonals

✓ Dieses Projekt ist eine Fortsetzung der Schulungsmaßnahmen aus dem Bereich der Soft Skills, von denen in den Jahren 2012-2015 die Produktionsdirektoren, Leiter und Meister erfasst wurden. Es bestand in der praktischen Weiterentwicklung der Kompetenzen mit Bereich des Personalmanagements und der Managerkommunikation in der



Die sich ändernde Marktumgebung und die Erwartungen der Organisation stellen uns vor immer neue Herausforderungen und geben die Richtungen unserer HR-Aktivitäten vor. In letzter Zeit ist die Entwicklung breit verstandener Kompetenzen in der Organisation unsere Priorität.

JUSTYNA WULF
Personaldirektorin



täglichen Arbeit. Am Projekt nahmen etwa 100 Personen teil, von deren Fähigkeiten die Qualität des Managements im gesamten Produktionsbereich abhängt.

Schulungszentrum

Schulungen für Mitarbeiter der Produktionsbetriebe

Moderne Konzeptionen des Unternehmensmanagements in der Produktionspraxis (Kaizen, Lean Management, Muda), das Einmaleins der 5S-Produktionsstandards oder die Kultur der Zusammenarbeit – das sind Fragen, die alle Mitarbeiter unserer Betriebe in ihren ersten Tagen in der Fabrik kennenlernen. Mitte 2015 haben wir daher ein Schulungszentrum eröffnet, für interne Trainings, an denen alle neuen und bisherigen Arbeitnehmer der polnischen Produktionsbetriebe teilnehmen. Das Schulungszentrum umfasst vor allem eine neue Infrastruktur und eine neue Ausrüstung, die es erlauben, praktische Lehrmethoden anzuwenden. So beobachten die Arbeitnehmer etwa bei der Simulation einer Stuhlfabrik aus Lego-Steinen, welchen Einfluss die eingeführten Änderun-

gen und die Eliminierung von Verlusten auf die Qualität der Erzeugnisse, die Produktionszeit und die Kostenreduzierung haben.

Das Zentrum verfügt zudem über ein spezielles Trainerteam und ein entsprechendes Schulungsprogramm. Die kleinen Gruppen ermöglichen die Durchführung der Veranstaltungen in Form von Workshops, wodurch die Teilnehmer sich stärker engagieren und ein effizienter Wissensaustausch und eine bessere Integration möglich sind. Zudem gibt es Zeit für die Einführung der Mitarbeiter in die Kultur der Organisation und die internationale Tätigkeit der Gesellschaft. Das Schulungszentrum hat seinen Sitz in Jasło, es ist jedoch bereits die nächste Einrichtung in Rzedez geplant. Das gleiche Schulungsprogramm wird für die Mitarbeiter der Betriebe in Deutschland und der Schweiz vorbereitet.

Talentprogramm

Die Krönung der Investitionen in die individuelle Entwicklung der Mitarbeiter war das in den vergangenen Jahren realisierte



PROGRAMM DER ARBEITNEREMPFEHLUNGEN

Da wir das Innovationspotential unserer Mitarbeiter kennen, haben wir beschlossen, ein Instrument zu schaffen, das es erlaubt, ihre Ideen besser zu nutzen. Im März 2014 leiteten wir anstelle der bisherigen „Ideenkästen“ das Programm der Arbeitnehmerempfehlungen ein. Die klaren Pfade der Verifizierung von Anträgen und das die Arbeitnehmer motivierende Prämiensystem brachten Ergebnisse in Form von mehreren Tausend Rationalisierungsvorschlägen, die 2014 und 2015 eingegangen sind. Auf einen Arbeitnehmer der Fabrik entfielen im Jahre 2014 0,9 Empfehlungen, im Jahre 2015 waren es bereits 1,3. 40 % von ihnen wurden – nach den Statistiken des Vorjahres – sofort umgesetzt oder befinden sich aktuell in Realisierung. Dies betrifft technologische und konstruktive Verbesserungen, die Instandhaltung sowie Sicherheitsfragen.

REALISIERUNG DER IDEEN DES PRO- GRAMMS DER ARBEITNER- EMPFEH- LUNGEN

	2014		2015	
Angenommene Anträge		1 509		1 328
realisierte oder in Realisierung befindliche Ideen	928	61%	845	64%
Abgelehnt	430	28%	302	22%

und 2015 abgeschlossene Talentprogramm. Das Talentteam, also die Personen, die auf Grundlage ihrer Kompetenzen und der Bereiche, mit denen sie sich beschäftigen, ausgewählt wurden, durchliefen eine Reihe individueller Schulungen und führten Projekte aus den vom Gesichtspunkt der Geschäftstätigkeit der Gruppe wichtigen Bereichen durch. Das Programm hatte Einfluss auf die Position der Talente in der Organisation und stärkte ihr Selbstbewusstsein bei der Nutzung und Verbesserung ihrer Kompetenzen in Übereinstimmung mit den Bedürfnissen unserer Firma.

Zyklische Einschätzungen



Nicht nur entsprechend ausgerichtete Projekte dienen der Entwicklung der Kompetenzen der Mitarbeiter, sondern auch unsere regelmäßig seit 2012 realisierten Entwicklungsmaßnahmen – u.a. der Prozess der regelmäßigen Gespräche in der Logistik- und Qualitätsabteilung. Die systematische Bewertung von Kompetenzen und Fähigkeiten, die Aufzeigung von Stärken und Schwachstellen sowie der zu entwickelnden Bereiche sind eine gesamtheitliche Rückinformation an den Arbeitnehmer.

Dieser Prozess wird stetig weiter perfektioniert, um ihn so gut wie möglich an die Spezifik der Firma anzupassen. Die

im Unternehmen angewendete Formel teilt die Gespräche in das Hauptgespräch (zu Jahresbeginn) und das die Fortschritte überwachende Gespräch in der Jahresmitte. Darüber hinaus sorgen wir dafür, dass die regelmäßigen Bewertungen mit anderen Prozessen des Personalmanagements verbunden werden, u.a. mit dem Vergütungssystem und den damit verbundenen Beförderungschancen, die auf den Fähigkeiten aufbauen. Gegenstand der Gespräche mit den Arbeitnehmern sind eben diese Fähigkeiten. Die Synchronisierung und Vereinheitlichung der Maßnahmen in diesen Bereichen wurde bereits in der Logistikabteilung im Bereich der Lager umgesetzt.

Der Prozess der regelmäßigen Gespräche wird ebenfalls in der Marketingabteilung und der Abteilung zur Unterstützung des Exportverkaufs realisiert.

Fragebogen

Das Problem, ob unsere Mitarbeiter unsere Maßnahmen zu den Entwicklungsmöglichkeiten erkennen und wie sie diese bewerten, prüfen wir ebenfalls durch Fragebögen, die von den neuen Arbeitnehmern drei Monate nach ihrer Einstellung ausgefüllt werden. Dies ist für uns ein wichtiges Signal, wie unsere Aktivitäten von Personen aufgenommen werden, die ihre Arbeit in unserer Organisation erst beginnen.

3.5

Praktika

Neben der Entwicklung unserer Mitarbeiter denken wir auch an künftige Teammitglieder für unsere Firma. In Polen organisieren wir systematisch Berufs-, Studenten-, Absolventen- und Diplompraktika in Bereichen, wie der Produktion, der Logistik, der Qualität, den Finanzen, dem Marketing, dem Verkauf, dem Handel und dem Bereich HR. Im Jahre 2015 haben wir die „Prozedur der Organisation von Praktika und Probezeiten in der Nowy Styl Group“ eingeführt, die die Kommunikation der in die Praktika engagierten Personen systematisiert und Bewertungsformulare der Praktika sowohl für die Praktikanten, wie auch ihre Betreuer einführt.

Parallel arbeiten wir mit staatlichen Institutionen des Arbeitsmarktes im Bereich der Organisation von Praktika für Arbeitssuchende zusammen. Den Besten bieten wir einen Job an. Wir sind regelmäßiger Teilnehmer lokaler Arbeitsbörsen, um so die Bedürfnisse und Erwartungen künftiger Praktikanten kennenzulernen.

2014

73 Praktikanten und Auszubildende

2015

40 Praktikanten und Auszubildende

In Deutschland wird das Konzept der dualen Ausbildung, die theoretischen Unterricht mit praktischer Berufsausbildung verbindet, angeboten. Auszubildende lernen die Arbeitsprozesse im Betrieb kennen wie z.B. in den Abteilungen wie Metallkonstruktion, Holzbearbeitung oder Marketing. Die parallele Arbeit zur Schulausbildung dauert in Deutschland 2,5–3,5 Jahre. Seit 2014 führen wir in Kooperation mit Fachhochschulen, u.a. mit der Berufsakademie Melle (BA Melle), ein integriertes, mit einem Diplom abschließendes Studium durch. Es werden diverse Ausbildungsmöglichkeiten angebo-

ten, wie z.B. die Ausbildung zum/r Industriekaufmann/frau, Technischer Zeichner /in und Mediengestalter/in. Ständig organisieren wir zudem kürzere Praktika und Studentenpraktika.

Praktikumsprogramme bieten wir ebenfalls in der niederländischen Niederlassung unserer Firma an, unter anderem für Schüler des Nova College, die ihr Praktikum im Entwurfsstudio des Unternehmens absolvieren.

Klub des Sportlers

Seit 2014 ist in unserer Firma der Klub der Sportler aktiv. Die Sportler kommen aus den Bereichen NSG Running Team, NSG Football Team und dem NSG Cycling Team. Die Teams starten an lokalen und internationalen Wettbewerben in den gemeinsamen Klubfarben, trainieren zusammen und motivieren sich zu weiteren Erfolgen. Der Klub ist für uns eine Plattform der Integration der Mitarbeiter außerhalb der Firmenstruktur und der Landesgrenzen der Organisation. Die Treffen finden live statt und werden online übertragen – in einem speziellen Reiter des Intranets der Firma, wo die Klubmitglieder sich gegenseitig Bericht über die Wettkämpfe erstatten.



VERPFLICHTUNGEN:

In Polen werden wir die Entwicklungsmaßnahmen, die aus dem Projekt der Entwicklung der Führungskader folgen, fortsetzen und weitere Schulungsprogramme für Manager erstellen, die auf die Gestaltung der Führung in der Organisation ausgerichtet sind.

3.6

Gleichbehandlung



Vielfalt ist für uns ein großer Wert und die Quelle von Innovativität. Die tägliche Arbeit in einer internationalen Umgebung und vor allem Knowhow-Workshops oder die alljährliche IKA-Konferenz, auf welcher die Mitarbeiter aller Gesellschaften und Länder ihre Erfahrungen teilen, sind für uns der beste Beweis dafür.

Allen Mitarbeitern sichern wir die Möglichkeit der beruflichen Entwicklung unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion,

Rasse, sexueller Ausrichtung, politischen Ansichten, sozialer Herkunft, Alter und Art der Beschäftigung. Diese grundlegende Regel ist Teil unserer internen Festlegungen, die alle Mitarbeiter binden. Die gleiche Politik erwarten wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, was seine Widerspiegelung im „Kodex der Lieferanten“ gefunden hat.

In den Jahren 2014–2015 haben wir in keiner unserer Gesellschaften Fälle von Diskriminierung festgestellt.

3.7 Arbeitsschutz

Die Sicherheit der Mitarbeiter hat für uns absolute Priorität und stellt die Grundlage des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar. Wir führen technische Verbesserungen ein, um sichere Arbeitsbedingungen zu garantieren, und heben ständig das Bewusstsein der Mitarbeiter, um eine Sicherheitskultur in unseren Betrieben aufzubauen.

Kontrolle

Das Sicherheitsmanagement erfolgt bei uns auf Grundlage der Normen PN-N 18001 und OHSAS 18001. In der Schweiz werden jährliche Kontrollen durch die Unfallversicherung SUVA sowie durch Auditoren nach ISO OHSAS 18001 durchgeführt.

Betriebskommissionen für Arbeitsschutz



In den zu unserer Gruppe gehörenden Gesellschaften funktionieren Arbeitsschutzkommissionen mit verschiedenen Strukturen und Vertretungen, die eine Repräsentation aller Arbeitnehmer garantieren. In Polen besteht die Kommission aus sechs Personen (je drei Vertreter der Arbeitnehmer, die in demokratischen Wahlen gewählt werden, und der Arbeitgeber). Im deutschen Betrieb von Rohde & Grahl funktioniert nach dem dort gültigen Recht eine 10- bis 15-köpfige Arbeitsschutzkommission. Die Teilnahme an der Arbeitsschutzkommission ist freiwillig, die Zusammensetzung hängt jedoch von der zeitlichen Verfügbarkeit der Mitglieder ab. In der Schweiz (SITAG) funktioniert eine siebenköpfige Arbeitsschutzkommission, die vom Arbeitgeber ausgewählt wird.

Die Fragen der Sicherheit werden nicht nur auf dem Forum der Kommission mit den Arbeitnehmern abgestimmt. In den Gesellschaften der Nowy Styl Group gibt es keine Gewerkschaften, in ausgewählten Betrieben funktionieren jedoch andere Formen der Arbeitnehmersvertretung.

In Polen wurden in demokratischen Wahlen drei Vertreter gewählt, die u.a. die Bewertung des Berufsrisikos bei der Ausführung bestimmter Arbeiten, die Zuteilung persönlicher Schutzmittel, die Programme der Arbeitsschutzschulungen, die Überwachung der Arbeitsbedingungen sowie des Gesundheitszustands der Mitarbeiter sowie Maßnahmen im Bereich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen konsultieren. In der Schweiz gibt es den Verband Schweizer Möbelhandel und -industrie, der den Tarifvertrag vertritt. Dieser Vertrag legt u.a. die obligatorische Sicherstellung von Gesundheitsschutz und Sicherheit für die Arbeitnehmer fest.

Dank der Arbeitnehmersvertretungen, der Kommissionen, aber auch der Teilnahme der Arbeitnehmer an den Unfallkommissionen nehmen unsere Mitarbeiter an den Abstimmungen aller wichtiger Arbeitsschutzfragen in der Nowy Styl Group teil.

Kennziffer der Verletzungen und Berufskrankheiten



Die Prozeduren und anderen Mittel für die Sicherheit bringen Ergebnisse. Wie schon in den vorherigen Jahren mussten wir 2014 und 2015 in unseren Betrieben keine schweren oder tödlichen Unfälle verzeichnen. Zudem wurden auch keine Berufskrankheiten festgestellt.

In der jährlichen Analyse der Unfallstatistiken werden Kennziffern berechnet, die uns dabei helfen, das Sicherheitsniveau in unseren Betrieben zu bewerten: die Häufigkeitskennziffer (Anzahl der Unfälle zur Beschäftigung), die Kennziffer der Schwere (Anzahl der Unfälle zur Anzahl der verlorenen Arbeitstage) sowie die Unfallkennziffer, die sowohl die Schwere, wie auch die Häufigkeit der Unfälle berücksichtigt.

In Polen wurden im Jahre 2014 22 Unfälle verzeichnet, die Verletzungen bei 5 Frauen und 17 Männern hervorriefen, wodurch insgesamt 1276 Arbeitstage verloren gingen. Im Jahre 2015 wurden 29 Unfälle verzeichnet, die Verletzungen bei 2 Frauen und 27 Männern hervorriefen, wodurch insgesamt 1336 Arbeitstage verloren gingen.

In Deutschland wurden in der Gesellschaft Nowy Styl GmbH im Jahre 2014 2 Arbeitsunfälle mit Verletzungen verzeichnet, durch welche insgesamt 21 Arbeitstage verloren gingen. Im Jahre 2015 gab es dort keine Arbeitsunfälle.

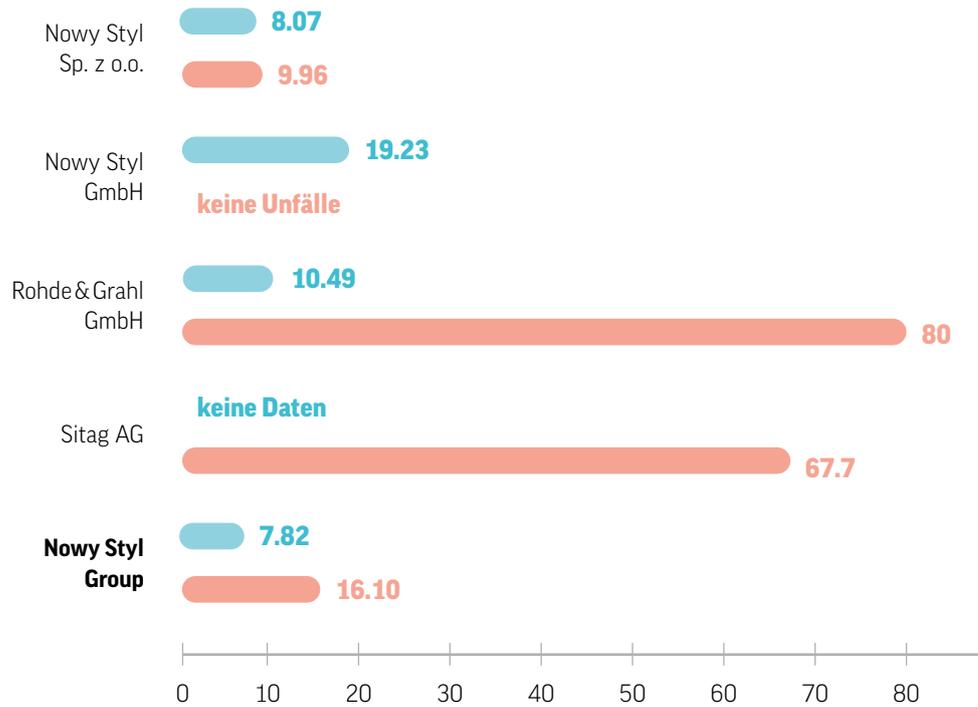
In der Gesellschaft Rohde & Grahl GmbH im Jahre 2014 3 Arbeitsunfälle mit Verletzungen bei 3 Männern verzeichnet, durch welche insgesamt 16 Arbeitstage verloren gingen. Im Jahre 2015 wurden 24 Arbeitsunfälle mit Verletzungen verzeichnet, durch welche insgesamt 465 Arbeitstage verloren gingen. Verletzungen erlitten dabei 24 Geschädigte, darunter 5 Frauen und 19 Männer.

In der Sitag AG gab es im Jahre 2015 9 Arbeitsunfälle, durch welche insgesamt 70 Arbeitstage verloren gingen. Dabei erlitten 7 Männer und 2 Frauen Verletzungen.



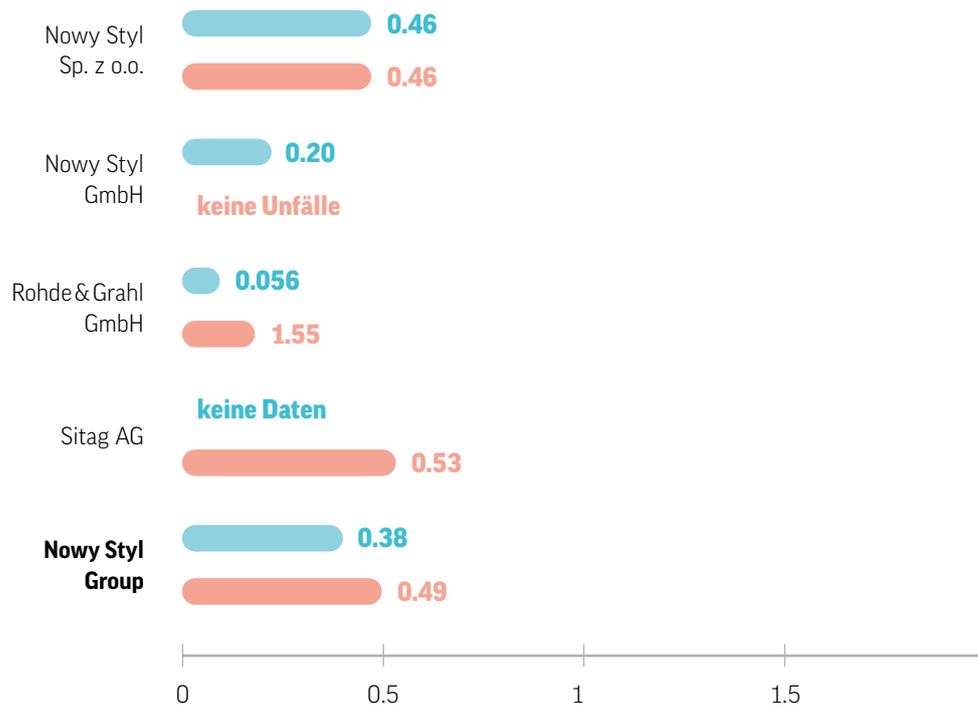
Kennziffer der Häufigkeit der Unfälle

- 2014
- 2015



Koeffizient der Unfallrate

- 2014
- 2015



UNFÄLLE IN DER NOWY STYL GROUP

	2014	2015
Gesamtzahl der Arbeitsunfälle mit Verletzungen	27	62
Gesamtzahl der Geschädigten	27	62
	F: 5	F: 9
	M: 22	M: 53
Gesamtzahl der Fehltage	1 313	1 871



ARBEITSSCHUTZZENTRUM

Um gefährliche Situationen und Unfälle zu vermeiden, reichen sichere Arbeitsbedingungen nicht aus. Ebenso wichtig sind das Engagement und ein entsprechendes Verhalten der Mitarbeiter, also die Sicherheitskultur. Deshalb setzen wir auf Weiterbildung in diesem Bereich. Im Jahre 2015 haben wir in Jasło das Arbeitsschutzzentrum eröffnet, in dem wir allen neuen und bisherigen Arbeitnehmern erklären, auf welche Weise sie potentielle Gefahren vermeiden können, welche Prozeduren einzuhalten sind, wie Gefahrensituationen gemeldet werden müssen und wie auf einen Unfall zu reagieren ist. Eines der Module der Erste-Hilfe-Ausrüstung beschäftigt sich mit der Atem- und Kreislauf-Wiederbelebung. Die Mitarbeiter üben diese mit AED-Defibrillatoren, mit denen alle Fabriken in Jasło ausgestattet werden. Sowohl im Schulungszentrum, wie auch hier praktizieren die Teilnehmer an Simulatoren, u.a. speziell angefertigten Modellen von Maschinen, um die Spezifik ihres Arbeitsplatzes und die mit ihm verbundenen Gefahren besser kennenzulernen.

Gefährdungen



Wir bemühen uns, Produktionsarbeitsplätze zu begrenzen, auf denen unsere Mitarbeiter gesundheitsschädlichen Faktoren ausgesetzt sind, u.a. durch Automatisierung der von Hand ausgeführten Handlungen. Es existieren jedoch weiterhin Arbeitsplätze, an denen Überschreitungen der zulässigen Konzentrationen (MAK) solcher Faktoren, wie Lärm, lokale Schwingungen, Hartholzstaub oder Industriestaub festgestellt werden.

Nach den durch externe Institutionen 2014 und 2015 durchgeführten Messungen stieg die Anzahl solcher Arbeitsplätze mit

dem allgemeinen Trend der wachsenden Beschäftigung an. Im Jahre 2014 waren dies 243, im Jahre 2015 – 326 Arbeitsplätze. In der deutschen Gesellschaft Rohde & Grahl arbeiteten 2014 etwa 55 Personen unter Lärmeinwirkungen, im Jahr 2015 – etwa 60 Personen. In den anderen Gesellschaften gab es keine derartigen Arbeitsplätze.

Allen diesen Arbeitnehmern garantieren wir eine entsprechende Vorbereitung auf die ausgeführten Arbeiten (siehe Arbeitsschutzzentrum), regelmäßige Schulungen. In Gedenken an ihre Gesundheit halten wir den Einsatz von Schutzmitteln, wie Brillen, Gehörschutz, restriktiv ein.



VERPFLICHTUNG:

Um das Engagement der Mitarbeiter für die Sicherheit unserer Fabriken zu stärken, führen wir ein Programm der Meldung von potentiellen Unfallereignissen ein. Die Mitarbeiter werden selbst potentielle Gefahren identifizieren und eine Möglichkeit für ihre Eliminierung vorschlagen, wozu durch das neue Prämiensystem motiviert werden.

3.8

Vollständige tabellarische Daten zur Bestimmung der Kennziffern

G4-LA12

GESAMTBELEGSCHAFT NACH ALTER UND GESCHLECHT

2014						
	GESCHLECHT		ALTER			Summe
	Männer	Frauen	<30	30-50	>50	
Nowy Styl Sp. z o.o.	2 261	763	737	1 875	412	3 024
Nowy Styl GmbH	62	42	16	50	38	104
Rohde & Grahl BV	21	12	3	19	11	33
Rohde & Grahl GmbH	217	76	55	134	104	293
NOWY STYL GROUP	2 561	893	811	2 078	565	3 454

2015						
	GESCHLECHT		ALTER			Summe
	Männer	Frauen	<30	30-50	>50	
Nowy Styl Sp. z o.o.	2 456	816	837	1 991	444	3 272
Nowy Styl GmbH	58	45	18	44	41	103
Rohde & Grahl BV	22	14	4	21	11	36
Rohde & Grahl GmbH	229	77	60	127	119	306
Sitag AG	99	34	19	61	53	133
NOWY STYL GROUP	2 864	986	938	2 244	668	3 850



**GESAMTBELEGSCHAFT NACH BESCHÄFTIGUNGSART,
ART DES ARBEITSVERTRAGS UND GESCHLECHT**

2014					
		Unbefristet	Befristet	Teilzeit	Vollzeit
Nowy Styl Sp. z o.o.	Frauen	440	323	6	757
	Männer	1 284	977	3	2 258
Nowy Styl GmbH	Frauen	37	5	13	29
	Männer	60	2	0	62
Rohde & Grahl BV	Frauen	8	4	9	4
	Männer	19	2	1	19
Rohde & Grahl GmbH	Frauen	54	22	19	57
	Männer	176	41	9	208
NOWY STYL GROUP		2 078	1 376	60	3 394

2015					
		Unbefristet	Befristet	Teilzeit	Vollzeit
Nowy Styl Sp. z o.o.	Frauen	465	351	9	807
	Männer	1 303	1 153	6	2 450
Nowy Styl GmbH	Frauen	39	6	14	31
	Männer	56	2	0	58
Rohde & Grahl BV	Frauen	12	2	9	5
	Männer	20	2	1	21
Rohde & Grahl GmbH	Frauen	58	19	22	55
	Männer	190	39	8	221
Sitag AG	Frauen	33	0	6	27
	Männer	100	0	1	99
NOWY STYL GROUP		2 276	1 574	76	3 774



EINSTELLUNGEN

2014					
	GESCHLECHT		ALTER		
	Männer	Frauen	<30	30-50	>50
Nowy Styl Sp. z o.o.	436	135	326	225	20
Nowy Styl GmbH	2	4	4	2	0
Rohde & Grahl BV	3	4	1	4	2
Rohde & Grahl GmbH	30	11	17	19	5
NOWY STYL GROUP	471	154	348	250	27

2015					
	GESCHLECHT		ALTER		
	Männer	Frauen	<30	30-50	>50
Nowy Styl Sp. z o.o.	440	115	308	216	31
Nowy Styl GmbH	0	4	4	0	0
Rohde & Grahl BV	3	2	2	3	0
Rohde & Grahl GmbH	33	12	21	14	10
Sitag AG	19	4	9	13	1
NOWY STYL GROUP	495	137	344	246	42



ABGÄNGE

2014					
	GESCHLECHT		ALTER		
	Männer	Frauen	<30	30-50	>50
Nowy Styl Sp. z o.o.	245	62	133	134	40
Nowy Styl GmbH	3	1	2	1	1
Rohde & Grahl BV	2	2	0	3	1
Rohde & Grahl GmbH	21	5	7	11	8
SUMME	271	70	142	149	50

ABGÄNGE

2015					
	GESCHLECHT		ALTER		
	Männer	Frauen	<30	30-50	>50
Nowy Styl Sp. z o.o.	320	52	185	148	39
Nowy Styl GmbH	6	4	1	7	2
Rohde & Grahl BV	1	0	0	1	0
Rohde & Grahl GmbH	18	9	11	6	10
Sitag AG	10	5	3	9	3
SUMME	355	70	200	171	54

HÖHE DER VERGÜTUNG DER ARBEITNEHMER DER NIEDRIGSTEN EBENE
NACH GESCHLECHT IM VERGLEICH ZUM MINDESTLOHN

	Nowy Styl Sp. z o.o.		Sitag AG		Nowy Styl GmbH	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Frauen	133.93%	137.32%	-	125.60%	161.53%	170.38%
Männer	149.65%	149.58%	-	143.30%	187.18%	191.53%

VERHÄLTNISS DES GRUNDLOHNS VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH DIENSTSTELLUNG

		direkte Pro- duktionsar- beiter	indirekte Produktions- arbeiter	Spezialisten	Abteilungs- leiter	Direktoren
Nowy Styl Sp. z o.o.	2014	93.46	95.36	92.53	108.79	98.60
	2015	92.37	92.13	92.33	103.91	101.69
Sitag AG	2014	-	-	-	-	-
	2015	87.65	70.84	88.47	76.53	0.00
Nowy Styl GmbH	2014	86.30	103.44	94.20	77.11	-
	2015	88.96	105.39	96.11	75.05	-
Rohde & Grahl GmbH	2014	74.83	74.81	75.87	107.69	104.76
	2015	70.23	70.67	85.48	73.10	0.00
Rohde & Grahl BV	2014	-	-	92.49	75.90	0.00
	2015	-	-	92.16	88.69	0.00





*Unser Einfluss
auf die Umwelt*



Wir wissen, wie wichtig in der heutigen Zeit ein bewusster Ansatz an die Probleme des Umweltschutzes ist. Deshalb fühlen wir uns für die in unserer Umgebung ablaufenden Veränderungen verantwortlich. Wir bemühen uns, den Einfluss unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt und die Lebensbedingungen der Menschen zu minimieren. Wir bemühen uns ständig, neue Lösungen einzuführen, die es uns erlauben, unseren Einfluss auf die Umwelt effizient zu verwalten.

Wir identifizieren wesentliche Umweltaspekte und analysieren eingehend jeden Prozess, der im Rahmen der von uns ausgeübten Geschäftstätigkeit abläuft und Einfluss auf die Umwelt haben könnte. Wir streben die Einführung umweltfreundlicher Technologien an, um den geringstmöglichen Einfluss auf die Umwelt zu haben. Wir sind uns unserer Rolle im Ökosystem bewusst, weshalb wir uns proökologische Ziele setzen und laufend ihre Realisierung kontrollieren.

Um unseren Pflichten im Bereich des Umweltschutzes besser nachzukommen, arbeiten wir tagtäglich nach den Regeln des Umweltmanagementsystems auf Grundlage der Anforderungen der Norm ISO 14001:2004. So streben wir unter anderem die Beschränkung, der aus unseren technologischen Prozessen folgenden Schadstoffemissionen in Luft und Wasser an. Zudem sorgen wir für eine sparsame Nutzung der Hauptproduktionsrohstoffe und streben eine effizientere Nutzung der Abfälle an. Zusätzlich wurden die Fragen der umweltfreundlichen Herangehensweise an die Geschäftstätigkeit in die Politik unseres Integrierten Managementsystems aufgenommen, in welcher wir sowohl die Mission, wie auch das Ziel der von uns ausgeübten

Geschäftstätigkeit und darunter die Umweltfragen festgelegt haben. Dabei vergessen wir nicht, negative Einflüsse auf die Umwelt zu begrenzen, verfolgen stets die aktuelle Rechtsprechung sowie andere Anforderungen und befassen uns mit Umweltaspekten die zu einer rationellen Abfallwirtschaft führen. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern einen freien Zugang zu Schulungen. Dies dient der Anhebung ihrer Qualifikation und ihres Bewusstseins in Bezug auf Handlungen, die sowohl die Qualität unserer Produkte, als auch die Umwelt betreffen.

Alle im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit eingeleiteten Maßnahmen stimmen mit den rechtlichen Bestimmungen überein und alle Prozesse in den Produktionsbetrieben werden durch die Vorgaben des Umweltschutzes geregelt.



Während des in diesem Bericht erfassten Zeitraums, wurden der Nowy Styl Group keinerlei Strafen oder Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Verwaltungsvorgaben sowie des Umweltschutzrechts auferlegt.

4.1 Energie



Unsere Geschäftstätigkeit erfordert einen verantwortungsbewussten Umgang mit Energie.

Die Herstellung unsere Stühle und Möbel verbraucht große Mengen an Energie. Die Reduzierung des Energieverbrauchs und die Nutzung erneuerbarer Energien sind die Prioritäten unserer umweltfreundlichen Herangehensweise an die Produktion. Beispielsweise nutzen wir sog. Regenbogenenergien.



Die Wärmeproduktion in unseren Betrieben ist eng mit dem Bedarf an Prozesswärme und Wärme für die Heizung verbunden.

Einen Teil der benötigten Wärme erzeugen wir in den drei Heizwerken unserer Betriebe. Im Betrieb für Holzverarbeitung wird das Heizwerk mit Biomasse aus reinen Holzabfällen betrieben. Es liefert Wärme für technische Prozesse und dient als Zentralheizung. Das zweite Heizwerk in Jasło wird ebenfalls mit Biomasse betrieben, die Biomasse besteht aus Holzabfällen und Holzstaub. Das letzte Heizwerk gehört zum Betrieb für Kunststoffverarbeitung und wird mit Steinkohle betrieben. Die dort erzeugte Wärme wird hauptsächlich für die Zentralheizung im Winter verwendet.

Wie reduzieren wir den Energieverbrauch?



Die modernisierte Beleuchtung der Produktionshallen in Jasło ermöglichte eine sparsame Energiewirtschaft. Die Einführung des sequentiellen Einschaltens des Lichts in den einzelnen Zonen, in denen im gegebenen Moment die Arbeit stattfindet, sowie der Austausch der alten Lampen, erlaubte Energieeinsparungen auf einem Niveau von 27%. Der Einsatz energiesparender Leuchtstoffröhren (anstelle von 400W-Lampen) im Betrieb für Metallproduktion verringerte den Energieverbrauch und die Menge der erzeugten Elektroenergie je Arbeitsplatz.

Um den Wärmebedarf im Betrieb für Holzverarbeitung in Rzedez zu reduzieren, haben wir das Netz und die Knoten modernisiert, um Wärmeverluste zu verringern, und das alte Wärmeleitungsnetz durch ein neues in Form einer Rampenbrücke ersetzt.

Mit demselben Gedanken führen wir Investitionen in die Produktions-Infrastruktur durch. Bei Reparaturen von Maschinen ersetzen wir die aktuell genutzten Motoren durch Energiesparende einer neuen Generation.

Wir bilden und schulen unsere Mitarbeiter im Bereich der Achtung von Energie. Die alljährliche Veranstaltung für die Mitarbeiter – der Offene Tag in den Betrieben der Nowy Styl Group – fand 2015 unter der Lösung „Ökologie“ statt. Die Kinder lernten hier u.a. die wichtigsten Regeln der Energieeinsparung kennen. Im Arbeitnehmermagazin „Spinacz“, das an alle Mitarbeiter geht, wurde ein Umweltschutz-Ratgeber gedruckt.



ÖKO-ENERGIE

Im Betrieb von Rohde & Grahl, den Büros in Voigtei und Steyerberg in Deutschland verwenden wir zu 100% grüne Energie aus erneuerbaren Energiequellen: den lokalen Biogaswerken und den skandinavischen Wasserkraftwerken. Die Firma hat einen Kontrakt für erneuerbare Energien bis Ende 2018. Dies wird durch das 2015 vergebene Zertifikat „Ökostrom“ bestätigt, das von TÜV SÜD bestätigt wurde. Für die umweltfreundliche Energie ist der gesamte Kreis Nienburg, in dem Rohde & Grahl beheimatet ist, bekannt.





Im Juli 2014 modernisierten wir im Betrieb für Metallproduktion in Jasto die Abteilung Pulverbeschichtung und kauften neue Öfen: einen Trocknungsöfen nach dem Waschen und einen Ofen zur Thermo-Polymerisation der Farbe. Zudem verbesserten wir die Funktion der Förderbänder. Die entsprechende Isolierung und eine genauere Temperatureinstellung im Inneren des Ofens ermöglichten Einsparungen beim verbrauchten Erdgas von etwa 12%. Zusätzlich konnten wir dank dieser Veränderung die Effizienz der Beschichtung um etwa 20% erhöhen, was zu einer direkten Verkürzung der Heizzeit und damit zu Energieeinsparungen führte.

G4-EN3

**ENERGIEVER-
BRAUCH
[kWh]**

	2014	2015
Nowy Styl Sp. z o.o.	23 883 002	25 941 036
Nowy Styl GmbH	280 192	275 556
Rohde&Grahl GmbH	5 851 272	5 526 648
Rohde&Grahl BV	174 274	168 928
Sitag AG	keine Daten	1 147 720
NOWY STYL GROUP	30 188 740	33 059 888



**WÄRMEER-
ZEUGUNG
[GJ]**

NOWY STYL SP. Z O.O.	2014	2015
Einkauf	4 534	0
Biomasse	138 031	135 919
Kohle	1 987	2 073
Heizöl	284	281
Propan-Butan-Gas	0	57
Erdgas [m ³]	5 104	8 185
SUMME	149 940	146 515

ROHDE & GRAHL GMBH	2014	2015
Einkauf	keine Daten	keine Daten
Biomasse	11 319.19	8 700.98
Kohle	keine Daten	keine Daten
Heizöl	142.71	291.24
Propan-Butan-Gas	keine Daten	keine Daten
Erdgas [m ³]	1 890.76	2 630.16
SUMME	13 352.66	11 622.38

SITAG AG	2014	2015
Einkauf		keine Daten
Biomasse		keine Daten
Kohle		keine Daten
Heizöl		2 000
Propan-Butan-Gas		keine Daten
Erdgas [m ³]		1 850
SUMME		3 850

NOWY STYL GROUP	2014	2015
Einkauf	4 534	0
Biomasse	149 350	144 620
Kohle	1 987	2 073
Heizöl	427	2 572
Propan-Butan-Gas	0	57
Erdgas [m ³]	6 995	12 665
SUMME	163 293	161 987

4.2 Wasserwirtschaft



Eine rationelle Nutzung der Ressource Wasser ist für eine umweltfreundlicher Herangehensweise und den Umweltschutz überaus wichtig. Deshalb sorgen wir ständig für die Verbesserung der Standards und die Rationalisierung der technologischen Prozesse, bei denen Wasser genutzt wird. Unser Ziel ist eine ständige Verringerung des Verbrauchs.

Wir verzeichneten eine Erhöhung der Wasserentnahme in den Jahren 2014-2015, insbesondere im Bereich der polnischen Betriebe, was mit der Aufnahme der Produktion in der neuen Büromöbelfabrik in Jasto verbunden ist, in welcher das Wasser

sowohl für die technologischen Prozesse, wie auch für soziale Zwecke verwendet wird.

Das in unseren Betrieben genutzte Wasser wird von zwei Quellen entnommen – zum einen aus eigenen Entnahmepunkten für Oberflächenwasser sowie aus dem städtischen Versorgungsnetz. In allen Betrieben wird das Wasser für sanitäre Zwecke und Produktionsprozesse über die externen Wasserleitungen der städtischen Wasserwerke geliefert. Die Entnahme des Oberflächenwassers, welche im Mittel die Hälfte des Bedarfs deckt, erfolgt lediglich im Betrieb der Holzverarbeitung, der über eine eigene Pumpstation verfügt.

GESAMT-WASSERENTNAHME NACH QUELLE [m ³]	G4-EN8		
		2014	2015
NOWY STYL SP. Z O.O.			
Oberflächenwasser	74 737	56 742	
Kommunale Wasserversorgung	71 164	58 396	
TOTAL	145 901	115 138	
NOWY STYL GMBH			
Oberflächenwasser	keine Daten	keine Daten	
Kommunale Wasserversorgung	51	78	
TOTAL	51	78	
ROHDE & GRAHL GMBH			
Oberflächenwasser	keine Daten	keine Daten	
Kommunale Wasserversorgung	2 603	2 863	
TOTAL	2 603	2 863	
ROHDE & GRAHL BV			
Oberflächenwasser	keine Daten	keine Daten	
Kommunale Wasserversorgung	keine Daten	keine Daten	
TOTAL			
SITAG AG			
Oberflächenwasser	keine Daten	keine Daten	
Kommunale Wasserversorgung	keine Daten	2 369	
TOTAL	–	2 369	
NOWY STYL GROUP			
TOTAL	148 555	120 448	

4.3 Abwassermenge



Wir sorgen für eine verantwortungsvolle Abwasserwirtschaft und die Reduzierung der im Produktionsprozess entstehenden Abwassermenge.

Die Sanitärabwässer werden in die Installationen der städtischen Wasserwerke abgeführt, wobei zwei polnische Betriebe eigene Kläranlagen besitzen. In der Ersten, im Betrieb für Holzverarbeitung in Rzepedź, werden die in der eigenen Kläranlage geklärten Sanitärabwässer in den Fluss Oślawica eingeführt. Im zweiten, im Betrieb für Metallverarbeitung, werden die im Produktionsprozess entstehenden Industrieabwässer nach ihrer Klärung in den Fluss Jasiołka eingeleitet.

Die in den Jahren 2014–2015 erhöhte Menge an Industrieabwässern (die eng mit dem Fertigungsprozess verbunden ist) entstand durch eine erhöhte Produktion. Es ist jedoch darauf

hinzuweisen, dass 2015 die Gesamtmenge an Abwässern um fast 18% im Vergleich zu 2014 zurückging und die niedrigste seit 2012 war.

Wie machen wir das?



Um die Einleitung von Abwässern in Oberflächenwasser zu reduzieren, modernisierten wir 2015 das betriebs-eigene Klärwerk in Rzepedź, wobei wir auch die elektrische Installation und die Steueranlage des Klärwerks erneuerten. Darüber hinaus verstärkten wir das Ufer des Flusses Ośława und erneuerten den Graben, über welchen die geklärten Abwässer und das Regenwasser aus dem Betrieb abgeführt werden.

VOLUMEN DER ABWÄSSER [m ³]	G4-EN22			
	NOWY STYL SP. Z O.O.	2014	2015	
Abwurf der Sanitärabwässer in die Installation der städtischen Wasserwerke	28 687	27 772		
Abwurf der geklärten Sanitärabwässer in den Fluss Oślawica	3 733	29 745		
Abwurf der geklärten Industrieabwässer in den Fluss Jasiołka	34 131	5 631		
SUMME	66 551	3 850		
NOWY STYL GMBH			2014	2015
Abwurf der Sanitärabwässer in die Installation der städtischen Wasserwerke	51	78		
ROHDE & GRAHL GMBH			2014	2015
Abwurf der Sanitärabwässer in die Installation der städtischen Wasserwerke	keine Daten	keine Daten		
ROHDE & GRAHL BV			2014	2015
Abwurf der Sanitärabwässer in die Installation der städtischen Wasserwerke	keine Daten	keine Daten		
SITAG AG			2014	2015
Abwurf der Sanitärabwässer in die Installation der städtischen Wasserwerke	keine Daten	2 369		
NOWY STYL GROUP	66 602	54 786		

4.4

Schadstoffemissionen in die Luft



Die Produktion von Hunderttausenden Stühlen und Möbeln ist ebenfalls mit Schadstoffemissionen in die Luft verbunden. Die Beschränkung dieser Erscheinung ist eines der wichtigsten Ziele unseres Umweltmanagementsystems. Um die Schadstoffemissionen zu begrenzen, führen wir innovative Lösungen ein, auch im Bereich der Emissionsüberwachung. Ein nach den Vorgaben des Umweltschutzrechts akkreditiertes Labor führt jährlich Emissionsmessungen in unseren Betrieben durch. Die Berechnungen werden streng nach den Standard-Emissionskennziffern, die in den Genehmigungen zur Staub- und Gasemission für die einzelnen Anlagen und Betriebe festgelegt wurden, und nach der Anleitung des Landesentrums zur Bilanzierung und Verwaltung von Emissionen und die Kennziffern durchgeführt.

Besonders genau achten wir auf das Niveau der Kohlenstoffdioxidemission, da dieses Gas als Treibhausgas, also Quelle der Temperaturerhöhung unseres Planeten, klassifiziert wird. Um die Größe dieser Emission sicher berechnen zu können, überwachen wir die Arbeitszeit der Anlagen, die die Quellen der Emissionen sind. Andere Treibhausgase emittieren unsere Betriebe nicht.

Der Anstieg der Schadstoffemissionen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (2012-2013) ist das Ergebnis der erhöhten Produktion und des verlängerten Betriebszeitraums der Anlage. Es ist jedoch hervorzuheben, dass wir keine Grenzwerte gemäß den geltenden Bestimmungen überschritten haben.

Wie machen wir das?



Unsere Lackiererei wurde mit einer neuen Beizkabine ausgestattet, wodurch wir die Staubemissionen verringert und die Arbeitsbedingungen verbessert haben.

In der Büromöbelfabrik in Jasło setzen wir im Lackierautomat wasserlösliche Lacke ein, wodurch wir in der Lage sind, die Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen (VOC) zu reduzieren. Wasserlacke sind bedeutend in Hinsicht auf den VOC-Gehalt umweltfreundlicher und sind zudem sehr viel weniger gesundheitsschädlich.

Wir beauftragen externe Forschungsinstitute mit regelmäßigen Untersuchungen der von uns hergestellten Sperrholzplatten. Von externen Lieferanten bekommen wir entsprechende Dokumente für die Möbelplatten, wodurch wir ständig die Emissionen von Formaldehyd überwachen können.

Von unseren Lieferanten fordern wir Erklärungen über den Verzicht auf schädliche Freone (CFC und HCFC), die eine Zerstörung der Ozonschicht bewirken, sowie von Schwermetallen und Bromverbindungen in Schaumstoff.

Im Betrieb der Firma Rohde&Grahl kommt es beim Lackierprozess durch die Anwendung von Wasserschleiern zur Abtrennung der übermäßigen Farb- und Lösungsmittelteilchen. Dadurch konnten wir die Dämpfe zahlreicher Farb- und Lackbestandteile, die schädlich für die Umwelt und die Gesundheit unserer Mitarbeiter sind, bedeutend beschränken.



KLEBSTOFFE

Im November 2014 haben wir im Betrieb für Sessel und Stühle in Jasło Polsterklebstoffe mit verringertem VOC-Gehalt eingeführt. Der Einsatz dieser neuen Klebstoffe ermöglichte eine bedeutende VOC-Reduzierung. Erstens konnten wir durch die teilweise Ersetzung von Lösungsmittelklebstoffen mit einem VOC-Gehalt von 52% durch wasserlösliche Klebstoffe mit einem VOC-freien Aktivator die Menge der in den Produktionsprozess eingeführten VOC um etwa 10 Tonnen jährlich verringern. Der neu eingesetzte Klebstoff mit einem VOC-Gehalt von 35% ersetzte zudem zwei andere Klebstoffe – mit VOC-Gehalten von 52% und 38%, was zu einer Verringerung der VOC-Emissionen um etwa 25% führte, was jährlich eine um 5 Tonnen geringere Emission bedeutet.



**EMISSION VON
SCHWEFELOXIDEN,
STICKSTOFFOXIDEN
UND ANDEREN
WESENTLICHEN
VERBINDUNGEN IN
DIE LUFT [kg]***



In Bezug auf den Umweltschutz sucht das Entwicklungszentrum für Neue Technologien ständig nach Lösungen, die eine Verringerung oder vollständige Eliminierung schädlicher Einflüsse auf die Umwelt bewirken. Dies realisieren wir u.a. durch vollständige Eliminierung von Klebstoffen bei bestimmten Produkten sowie durch den Einsatz von wasserlöslichen Klebstoffen.

EUGENIUSZ GÓRSKI

Technologist
New Technologies DevelopMännert Centre

NOWY STYL SP. Z O.O.	2014	2015
Stickstoffoxide (NO)	32 877.1	37 065.4
Schwefeldioxid (SO ₂)	2 478.7	2 786.9
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	35 969.0	41 459.8
Staub	38 394.2	41 684.1
Kohlenmonoxid CO	28 735.4	32 819.8
Kohlendioxid CO ₂ [Mg]	10 752.6	12 511.4
ROHDE & GRAHL GMBH	2014	2015
Stickstoffoxide (NO)	1 370	1 460
Schwefeldioxid (SO ₂)	840	900
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	4 760.52	5 578.14
Staub	keine Daten	keine Daten
Kohlenmonoxid CO	keine Daten	keine Daten
Kohlendioxid CO ₂ [Mg]	1 336.04	1 466.53
SITAG AG	2014	2015
Stickstoffoxide (NO)	keine Daten	keine Daten
Schwefeldioxid (SO ₂)	keine Daten	keine Daten
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	keine Daten	1 442.34
Staub	keine Daten	keine Daten
Kohlenmonoxid CO	keine Daten	keine Daten
NOWY STYL GROUP	2014	2015
Stickstoffoxide (NO)	34 247	38 525.4
Schwefeldioxid (SO ₂)	3 319	3 686.9
Flüchtige organische Verbindungen (VOC)	40 729	48 480.3
Staub	38 394	41 684.1
Kohlenmonoxid CO	28 735	32 819.8
Kohlendioxid CO ₂ [Mg]	1 336.04	13 977.9

* Die Gesellschaften Nowy Styl GmbH und Rohde&Grahrl BV führen keine Produktionstätigkeit aus, weshalb wir die Daten im Bereich der nachstehenden Kennziffern in diesen Gesellschaften nicht überwachen.

4.5

Rohstoffverbrauch



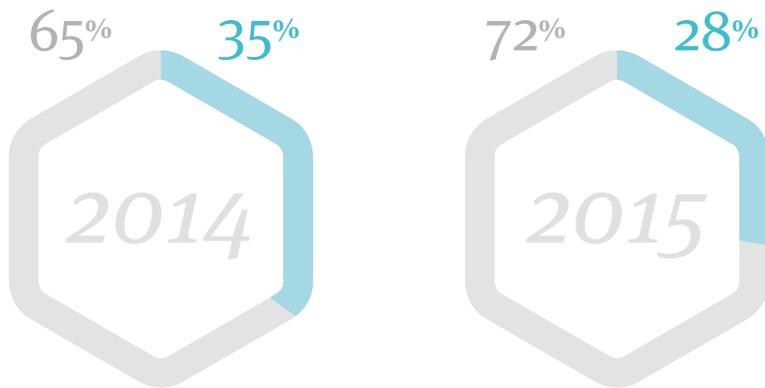
Da wir in der Produktion große Mengen von Rohstoffen verwenden, ist es uns bewusst, wie wichtig ihr rationeller Verbrauch ist. Wenn wir die Produktion erhöhen, erhöhten wir gleichzeitig auch die Menge der verwendeten Materialien.

Bei der Produktion nutzen wir u.a. Spanplatten, Hartfaserplatten, Stoffe, Kunststoffe und Schaumstoff. Im Betrieb für Metallproduktion ist Stahl der Hauptrohstoff in der Produktion. Der Stahl wird in Form von Rohren, Profilen und Blechen in bestimmten Formen und Abmaßen geliefert, weshalb wir in der Lage sind, so geringe technologische Abfälle zu generieren, wie möglich.

Während der Produktion von Holzbaugruppen nutzen wir geriebene Materialien, zu denen auch Produkte gehören, die unter anderem durch Sägen von Langrundholz und Schälholz entstehen.

Das gesamte in unserem Betrieb in Rzepedź verwendete Rundholz stammt aus dem Wäldern der Europäischen Union und erfüllt die Anforderungen nach der Verordnung EUTR 995/2010, dessen Hauptbestimmungen die Bekämpfung illegalen Holzabbaus betreffen. In der Produktion nutzen wir ebenfalls FSC-zertifiziertes Holz und Sperrholz, also solches, das aus nachhaltig verwalteten Wäldern stammt. Sein Anteil am Gesamtholzkauf betrug im Jahre 2014 35%, im folgenden Jahr – 28%.

Ein alternativer Rohstoff, der in den Betrieben von Rohde&Grahll eingesetzt wird, ist Bambus, den wir zur Herstellung von Spanplatten verwenden. Bambus ist ein ungewöhnlich festes und solides Material, das leicht recycelt werden kann.



Anteil FSC zertifiziertes Holz am gesamten Holzverbrauch 2014 und 2015

-  FSC Holz
-  anderes Holz



NOWY STYL SP. Z O.O.	2014	2015
Faser- und Spanplatten und ähnliches [m ³]	9 831	11 800
Kunststoffe [t]	2 678	3 183
Metallerzeugnisse [t]	11 206	12 103
Stoffe [m ²]	1 514 627	1 614 115
Schaumstoffblöcke [kg]	974 123	1 007 430
geriebene Materialien [m ³]	1 146	1 194
Schälholz [m ³]	15 054	14 946

**GENUTZTE
MATERIALIEN
/ ROHSTOFFE
NACH MASSE
UND VOLUMEN**

**KUNSTSTOFF
[kg]**

NOWY STYL SP. Z O.O.	2014	2015
Kunststoffverbrauch, gesamt	2 677 850	3 183 350
Produktion von Regranulat	1 444 160	1 354 570
Darunter Verkauf an Fremdfirmen	126 319	38 963

4.6 Abfallwirtschaft



Eine verantwortungsbewusste Abfallwirtschaft bedeutet ebenfalls die Sorge um höchste Standards bei der Rückgewinnung und Entsorgung. Bei der Produktion von Möbeln und Stühlen entstehen verschiedene Arten von Abfällen (z.B. Schaumstoff, Holzabschnitte sowie Leder- und Stoffabfälle). In vielen Fällen sind wir in der Lage, sie erneut im Produktionsprozess zu verwenden. Um Wärmeenergie zurückzugewinnen, verbrennen wir in den betriebseigenen Heizwerken u.a. Späne und Sägespäne. Die ungenutzten Materialien übergeben wir an private Haushalte zur Beheizung.

Andere Abfälle, die wir nicht nutzen können, werden an Fremdfirmen übergeben, die komplexe Lösungen der Abfallwirtschaft und des Recyclings anbieten.

Wie machen wir das?



Der Betrieb für Kunststoffverarbeitung besitzt aufgrund seiner Produktionsspezifik eine Abteilung für Regranulierung, deren Aufgabe sowohl die Nutzung von internen Produktionsabfällen, wie auch der Abfälle von externen Lieferanten ist. Das Regranulat besteht u.a. aus Kunststoffverpackungen, Autostoßstangen und viele andere Kunststoffelemente, die nach dem Mahlen erneut verwendet werden können. Dadurch sind wir in der Lage, Ressourcen zu schonen und gleichzeitig die Entstehung von Abfällen durch ihre erneute Verwendung im Produktionsprozess zu verringern.

Im Jahr 2015 haben wir die Metallverarbeitung mit einem neuen Laser für Profile ausgestattet. Dies erhöhte die Präzision der

Schnitte und verringerte die entstehende Abfallmenge, was gleichzeitig zu einer Verbrauchreduzierung bei Stahl und Energie beitrug. Gleichzeitig bekam der Betrieb die Genehmigung für seine Abfallwirtschaft für die kommenden 10 Jahre.

Wir führen eine verantwortungsvolle Abfallwirtschaft im Bereich Sonderabfälle, z.B. für Altöl oder Leuchtstoffröhren, die wir entsprechend dem Umweltschutz entsorgen.

Die Einführung von neuen Wickelmaschinen für die Verpackung unserer Produkte, führte zu einer 40-prozentigen Verringerung

des Folienverbrauchs und damit einer Verringerung der entstehenden Folienabfälle. Im Jahr 2015 haben wir den Betrieb für die Produktion von Sesseln und Stühlen in Jasło mit drei derartigen Maschinen ausgerüstet.

Um eine verantwortungsbewusste Abfallwirtschaft umzusetzen, helfen wir außerdem unseren Kunden bei der Entsorgung der Produkte. Dies ermöglicht es ihnen, die nicht mehr benötigten Erzeugnisse loszuwerden. Wir dagegen können nach der Demontage der Produkte wiederverwenden.



KARTONMASCHINE

Um die Pappverpackungen in der Büromöbelfabrik und im Betrieb für die Produktion von Sesseln und Stühlen in Jasło besser zu verwenden, haben wir neue Kartonmaschinen, also Anlagen zur Produktion von Pappverpackungen aus einem Kartonband, eingeführt. Die Einführung der Maschinen zum Schneiden des Kartons für einen konkreten Produktionsauftrag ermöglichte uns eine grundsätzliche Änderung der Verpackungswirtschaft. In der klassischen Technologie der Verpackung in Kartons wurde die Verpackung vom Lieferanten hergestellt und an die Firma als Verpackungsmaterial zur direkten Verwendung geliefert. Dies erfordert bestimmte Arten des Managements, u.a. den Kauf von Minimalmengen, die Lagerung der Kartons sowie die Festlegung einer bestimmten, endlichen Anzahl der Kartonarten. Eine übermäßige Anzahl an verschiedenen Kartons kann zu einer unnötigen Vergrößerung des Kartonlagers führen, insbesondere bei Varianten mit geringer Rotation.

Dank der Kartonmaschine kaufen wir jetzt Kartonbänder mit bestimmten Breiten und schneiden diese auf die eigentliche Verpackung zu, die genau an das konkrete, bestellte Erzeugnis angepasst ist. Auf diese Weise sind wir in der Lage, die Verpackung ideal an das Produkt anzupassen, das Kartonlager zu eliminieren oder zumindest zu beschränken und es durch ein bedeutend kleineres Lager der Kartonbänder zu ersetzen sowie die Menge der vorbereiteten Verpackungen genau an die Produktion der Erzeugnisse anzupassen.

Durch die Einführung dieser Lösung beschränken wir die Kosten der technologischen Abfälle, die beim Schneiden des Kartons auftreten.



G4-
EN23

**ABFÄLLE
NACH BEWIRT-
SCHAFTUNG
[Mg]**

NOWY STYL SP. Z O.O.	2014	2015
An Fremdfirmen übergeben	4 521	5 737
Eigenes Recycling	21 968	20 984
SUMME	26 489	26 721
NOWY STYL GMBH		
An Fremdfirmen übergeben	61	66.51
Eigenes Recycling	keine Daten	keine Daten
SUMME	61	66.51
ROHDE & GRAHL GMBH		
An Fremdfirmen übergeben	748.75	732.76
Eigenes Recycling	keine Daten	keine Daten
SUMME	749	733
SITAG AG		
An Fremdfirmen übergeben	keine Daten	78.7
Eigenes Recycling	keine Daten	190
SUMME		268.7
NOWY STYL GROUP		
An Fremdfirmen übergeben	5 331	6 615
Eigenes Recycling	21 968	21 174
SUMME	27 299	27 789



NOWY STYL SP. Z O.O.	2014	2015
Sonderabfälle	399	402
Anderes als Sonderabfälle	4 122	5 335
SUMME	4 521	5 737
NOWY STYL GMBH		
Sonderabfälle	keine Daten	keine Daten
Anderes als Sonderabfälle	22.7	29.2
SUMME	23	29
ROHDE & GRAHL GMBH		
Sonderabfälle	22.61	44.46
Anderes als Sonderabfälle	726.14	699.3
SUMME		
SITAG AG		
Sonderabfälle	keine Daten	0
Anderes als Sonderabfälle	keine Daten	37
SUMME		37

**ABFÄLLE
NACH ART
[Mg]**

4.7 Gesamtausgaben und – investitionen für den Umweltschutz



Um unseren Einfluss auf die Umwelt zu minimieren, kontrollieren wir laufend alle Prozesse und investieren ständig in neue Lösungen, die eine Reduzierung negativer Folgen unserer Geschäftstätigkeit bewirken. Ununterbrochen überwachen wir alle Bewegungen, um schnell und richtig auf die sich ändernden Ergebnisse reagieren zu können.

Ohne eine ständige Kontrolle unserer Geschäftstätigkeit sind wir nicht in der Lage, vollständig unsere Umweltschutzziele umzusetzen, deshalb führen wir – neben den externen Audits – ebenfalls ein internes Monitoring im Rahmen der verantwortlichen Auditorenteams durch.

Wie machen wir das?

Um den Einfluss auf die Umwelt zu regulieren, investieren wir unter anderem in die Zertifizierung des Umweltschutzsystems, in Emissionsmessungen, Lärm- und Wassermessungen sowie Schulungen. Sowohl im Jahr 2014, als auch im Jahr 2015 trugen wir die größten Kosten im Rahmen der Abfallwirtschaft.

NOWY STYL SP. Z O.O.	2014	2015
Audits der Zertifikate	88 477.00	69 431.00
Gebühren für die Nutzung der Umwelt	131 563.00	130 939.00
Abfälle	386 656.00	548 479.00
Emissionsmessungen + Bericht über Emissionsstandards	6 350.00	7 260.00
Messungen der Lärmemission in die Umwelt	-	11 000.00
Messungen von Wasser und Abwasser	6 567.00	4 046.00
Wartungskosten	11 700.00	-
Schulungen	12 890.00	1 400.00
Erlass von Bescheiden	-	15 900.00
SUMME	644 203.00	788 455.00

GESAMTAUSGABEN UND INVESTITIONEN FÜR DEN UMWELTSCHUTZ NACH TYP [PLN]

ROHDE & GRAHL GMBH	2014	2015
Audits der Zertifikate	30 908.66	53 276.69
Gebühren für die Nutzung der Umwelt	keine Daten	keine Daten
Abfälle	keine Daten	293 053.43
Emissionsmessungen + Bericht über Emissionsstandards	keine Daten	keine Daten
Messungen der Lärmemission in die Umwelt	keine Daten	keine Daten
Messungen von Wasser und Abwasser	186.59	186.39
Wartungskosten	2 013.80	2 334.70
Schulungen	keine Daten	keine Daten
Erlass von Bescheiden	keine Daten	keine Daten
SUMME	33 109.04	348 851.21

SITAG AG	2014	2015
Audits der Zertifikate	keine Angaben	49 490.98
Gebühren für die Nutzung der Umwelt	keine Angaben	-
Abfälle	keine Angaben	123 137.33
Emissionsmessungen + Bericht über Emissionsstandards	keine Angaben	23 604.60
Messungen der Lärmemission in die Umwelt	keine Angaben	-
Messungen von Wasser und Abwasser	keine Angaben	-
Wartungskosten	keine Angaben	1 495 351.41
Schulungen	keine Angaben	106 220.70
Erlass von Bescheiden	keine Angaben	-
SUMME		1 797 805.02

NOWY STYL GROUP	2014	2015
Audits der Zertifikate	119 385.66	172 198.67
Gebühren für die Nutzung der Umwelt	131 563.00	130 939.00
Abfälle	386 656.00	964 669.76
Emissionsmessungen + Bericht über Emissionsstandards	6 350.00	30 864.60
Messungen der Lärmemission in die Umwelt	0	11 000.00
Messungen von Wasser und Abwasser	6 753.59	4 232.39
Wartungskosten	13 713.80	1 497 686.11
Schulungen	12 890.00	107 620.70
Erlass von Bescheiden	0	15 900.00
SUMME	677 312.05	2 935 111.23

4.8 *Transport*



Wir wissen, dass sich unser Einfluss auf die Umwelt nicht allein auf die Produktion beschränkt.

Deshalb bemühen wir uns, diesen Einfluss ebenfalls während des Transports der Produkte zu den Endabnehmern und zu Vertriebshändlern zu beschränken. Als globaler Anbieter liefern wir Hunderttausende Stühle und Möbel an die Kunden in der ganzen Welt. Deshalb sind wir uns der Notwendigkeit eines verantwortungsbewussten Herangehens an den gesamten logistischen Prozess bewusst.

Der Rückgang des Kraftstoffverbrauchs ist ein Ergebnis der Übergabe des Transports unserer Erzeugnisse und Baugruppen an Fremdfirmen. Die Verteilung erfolgt mit Hilfe einer externen Fahrzeugflotte. Unter den bisherigen Spediteuren wählten wir diejenigen aus, die über Fahrzeuge mit niedriger Abgas- und CO₂-Emission verfügen. Unsere wichtigsten Logistikpartner sind dabei DB Schenker, Raben, DHL, Dachser, Heppner, Rohlig Suus, Onetex und Zettransport. Unsere Flotte umfasst 104 Pkws und 4 Lkws, wobei alle die Abgasnormen EURO 1 bis EURO 4 erfüllen.

Die Gesamtlagerfläche beträgt 55.300 m². Wir verfügen über 14 Lager in ganz Europa, weshalb wir in der Lage sind, effi-

zientere Sammelieferungen zu planen, die aus den einzelnen Lagern zu den Endabnehmern gesandt werden.

Wie machen wir das?



Einer der wichtigsten Aspekte der Transportpolitik ist die Optimierung des Verteilungsprozesses und die Verringerung seines negativen Einflusses auf die Umwelt. Dazu dient u.a. die Verpackungsmethode L-Shape, die das Ladevolumen der Fahrzeuge auf das Doppelte erhöht. Jede Palette kann so mehr Produkte aufnehmen. Dadurch haben wir die Menge des Verpackungsmaterials verringert, die Kosten erheblich gesenkt und die Menge der in die Umwelt emittierten Abgase reduziert.

In der Gesellschaft Rohde & Grahl GmbH werden 80% der Stühle und 95% der Möbel in Mehrwegdecken transportiert. Darüber hinaus erfüllt die von den deutschen Gesellschaften genutzte Fahrzeugflotte die Emissionsstandards EURO 5/EURO 6 und ist in ihrer Mehrzahl mit der Technologie AdBlue ausgestattet. Dadurch haben wir die Emission von Stickoxiden um 90% gesenkt.



TRANSPORTSYSTEM BDF

Im Jahr 2014 haben wir das Transportsystem BDF eingeführt, das sich durch den Einsatz austauschbarer Container, eines doppelten Bodens und dem Transport der Stühle ohne Verpackung auszeichnet. Die austauschbaren Aufbauten vom Typ BDF finden Anwendung in der Logistik von Großwaren. Mit einem Rauminhalt von etwa 120 m³ sind sie in der Lage 38 Europaletten (120x80cm) unter maximaler Platzausnutzung zu transportieren. Im Standardauflieger mit einem Rauminhalt von 90m³ haben 4 Paletten weniger Platz. Das System des doppelten Bodens erlaubt uns eine bessere Nutzung des Laderaums für Waren, die nicht gestapelt werden können. Durch den Einsatz verstellbarer Haken können die die Höhe und Länge der nächsten Schicht so verändert werden, dass die Ladekapazität eines Standardaufliegers von 33 auf 55 Paletten steigt.

Durch den Transport von Stühlen und Möbeln ohne Verpackung im Projektsegment antworten wir direkt auf die Bedürfnisse unserer Kunden und sorgen gleichzeitig für eine umweltfreundliche Herangehensweise an den Transport. Die Stühle werden für die Zeit ihrer Lagerung und ihres Transports u.a. durch Schutzauflagen der Armlehnen und Rollen geschützt. Das Fehlen von Transportverpackungen wird durch die Verwendung von Stoffsäcken für die Produkte und spezieller Gurte, die an den Containerwänden befestigt werden, ausgeglichen. Die Einführung des Containersystems BDF minimiert unseren Einfluss auf die Umwelt entscheidend. Auf diese Weise reduzieren wir die Kartonabfälle und nutzen das Potential des verfügbaren Laderaums vollständig aus.



Wir liefern Produkte der Nowy Styl Group sowohl zu Abnehmern im Inland, wie auch im Ausland und sorgen uns dabei ununterbrochen um eine Minimierung des Eingriffs in die Umwelt. Die umweltfreundliche Herangehensweise an den Transport umfasst u.a. die maximale Beladung der Fahrzeuge mit den Waren und eine ständige Überwachung und Beschränkung der CO₂-Emissionen und ist daher ein wesentlicher Aspekt unserer langjährigen Zusammenarbeit.



BEATA KONECKA
Marketing Manager
Schenker Sp. z o.o.



**KRAFTSTOFF-
VERBRAUCH
IN VERBREN-
NUNGSMO-
TOREN DER
FLOTTE
[Mg]**

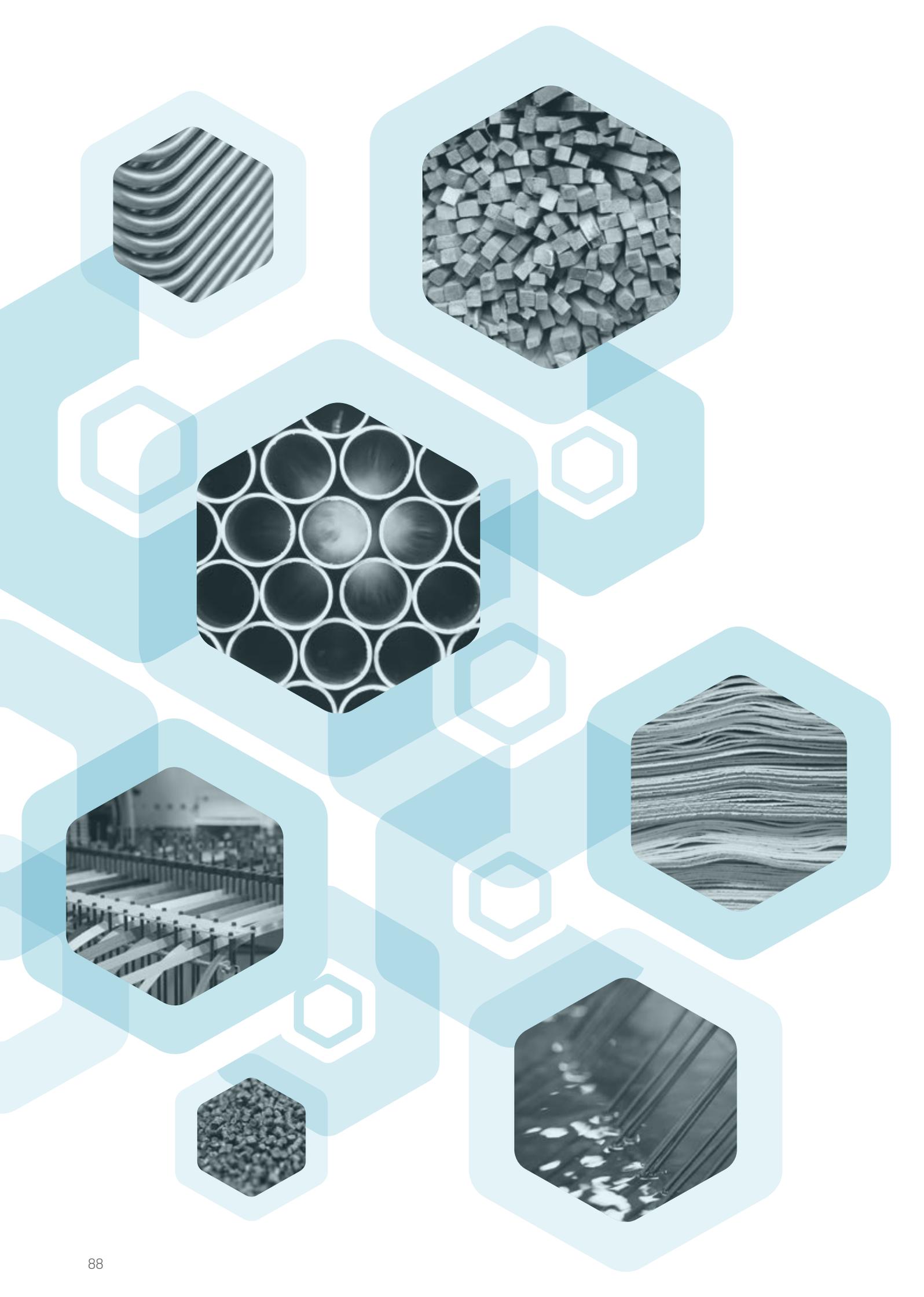
NOWY STYL SP. Z O.O.	2014	2015
Öl	217,914	180,795
Benzin	25,634	26,666
Flüssiggas	71,423	69,278
ROHDE & GRAHL GMBH		
Öl	91,49	75,9
Benzin	0,86	10,51
Flüssiggas	4,081	2,893
SITAG AG		
Öl	keine Daten	122
Benzin	keine Daten	2
Flüssiggas	keine Daten	0
NOWY STYL GROUP		
Öl	309,404	378,695
Benzin	26,494	39,176
Flüssiggas	75,504	72,171
SUMME	411,402	490,042







Lieferanten



Ein nachhaltiges Management der Lieferkette ist eine der größten Herausforderungen der gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung. Allein im Bereich des Direkteinkaufs arbeiten wir mit über 2.500 Lieferanten aus vielen Ländern zusammen – und schließlich umfasst die Lieferkette nicht allein die Lieferanten der Produktionsmaterialien. Sie besteht ebenfalls aus Organisation und Planung der Produktion, dem technologischen Prozess, dem internen Transport und der Logistik des Versands.



Die Sicherheit der Lieferungen ist die Grundlage der Funktion unserer Firma. Um stabile Lieferungen zu garantieren, wenden wir verschiedene Methoden der Diversifizierung der Lieferanten an: Wir arbeiten mit zahlreichen Materiallieferanten aus verschiedenen Staaten zusammen, vereinheitlichen die Produkte und bauen eine Bank alternativer Lösungen auf. Wir verfügen über ähnliche Produktionstechnologien in unseren Fabriken in verschiedenen Ländern (Deutschland, Ukraine, Russland). Darüber hinaus arbeiten wir ständig mit Lieferanten zusammen und übergeben diesen einen Teil der Produktion – selbst dann, wenn wir ausreichende Technologien in den eigenen Betrieben besitzen. Dies ist eine Absicherung für den Fall von Krisensituationen.

Zudem differenzieren wir unsere Lieferanten und Transportarten und erhöhen ständig unsere Standards und Anforderungen an deren Dienstleistungen. In den letzten beiden Jahren haben wir die Anzahl der Spediteure beschränkt und verlängerten die Zusammenarbeit ausschließlich mit Unternehmen, die über Fahrzeuge mit niedrigem Abgas- und CO₂-Ausstoß verfügen.

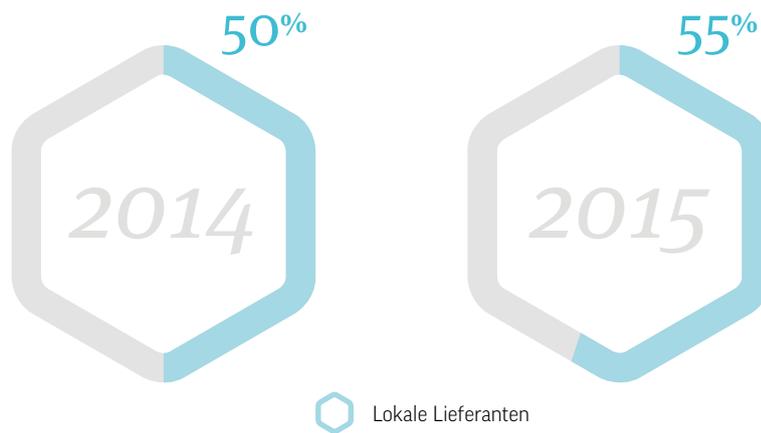
Unsere EinkaufsprozEDUREN erschaffen wir in Anlehnung an die Standards der Norm ISO 9001:2008.

Lokale Lieferanten, globaler Einkauf



Nach der Regel „Wir denken global, wie handeln lokal“ bemühen wir uns, Rohstoffe und Materialien auf den lokalen Märkten zu erwerben. Lokal umfasst in diesem Fall die Länder, in denen unsere Fabriken stehen. Dies hat besondere Bedeutung bei Direkteinkäufen, die mit der Produktionstätigkeit verbunden sind, deren Wert die Mehrzahl der Ausgaben der Firma ausmacht. Im Jahre 2014 lieferten uns lokale Lieferanten 50% der Rohstoffe und Halbprodukte

(nach ihrem Wert). 2015 erhöhten wir den Anteil der lokalen Firmen an den Direkteinkäufen auf 55%. Der verbleibende Teil der Direkteinkäufe erfolgt bei Lieferanten außerhalb der Herstellungsländer. So liefern etwa die polnischen Firmen, die Komponenten für die Betriebe in Jasto stellen, heute auch an unsere deutschen Unternehmen. Dies ist ein Ergebnis der Rationalisierung der Kosten und breiterer Veränderungen in der Einkaufspolitik.



 Lokale Lieferanten



KODEX FÜR LIEFERANTEN

Leader unserer Organisation in der Einführung ethischer Standards in die Lieferkette war die in den Niederlanden tätige Gesellschaft Rohde & Grahl. Den von ihr erstellten Kodex unterzeichneten fast alle mit dem Unternehmen zusammenarbeitenden Lieferanten, die für 95% der Lieferungen verantwortlich waren. Seit Ende 2015 gilt in der Nowy Styl Group ein globaler „Kodex der Lieferanten“, der auf kompakte Weise unsere grundlegenden Anforderungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und Arbeitnehmerpraktiken, des Umweltschutzes und der ehrlichen Geschäftspraktiken zusammenfasst. Dieser Kodex ist ein globales Dokument, das für alle Lieferanten aller Gesellschaften der Nowy Styl Group gleich ist. Seine Akzeptierung ist die grundlegende Bedingung für die Aufnahme einer Zusammenarbeit mit unserer Organisation für neue Geschäftspartner. Die derzeitigen Lieferanten dagegen werden informiert und durchlaufen stufenweise den Prozess der Akzeptierung und Anpassung an die im Kodex beschriebenen Anforderungen. Wir erschaffen Werkzeuge zur Verifizierung dieses Dokuments, die wir in der Etappe der Bewertung neuer Geschäftspartner und während der zyklischen Audits einsetzen werden. Für die Jahre 2016 und 2017 ist die vollständige Umsetzung dieses Kodex der Lieferanten geplant.

G4-12

Der wachsende Umfang der Geschäftstätigkeit unserer Firma ermöglicht uns eine Optimierung des Einkaufs. Seit Mitte 2014 streben wir eine Zentralisierung der Versorgung an. Die Konzentration dieses Prozesses in der Zentralen Einkaufsabteilung erleichtert die Kontrolle der Ausgaben in der gesamten Gruppe und bewirkt, dass wir den Skaleneffekt und die Synergien innerhalb der Gruppe besser nutzen: Die Preise der Rohstoffe und Baugruppen, die in verschiedenen Betrieben zum Einsatz kommen, werden zentral verhandelt. Diese Zentralisierung erlaubt ebenfalls die Einführung der gleichen Einkaufsstrategie, der gleichen Einkaufsprozeduren, eines verantwortungsbewussten Einkaufsmanagements und eines besseren Managements des Beschaffungspersonals in der gesamten Gruppe.

Die Zentrale Einkaufsabteilung ist für die Verifizierung neuer Lieferanten verantwortlich und übernahm in Polen zudem

von der Qualitätsabteilung die Verantwortung für die Qualitätskontrolle der Lieferungen von externen Lieferanten in den Produktionsbetrieben und die Inspektionen an den Standorten dieser Lieferanten.

DMA:
LA14G4-
EN32G4-
LA14

Im Selektionsprozess der Lieferanten berücksichtigen wir unter anderem Qualitäts-, Umweltschutz-, Arbeitsschutz- und Preiskriterien. Besonders genau verifizieren wir neue Geschäftspartner, die wir einem Audit u.a. in Hinsicht auf Umweltaspekte und Arbeitsschutz unterziehen, sowie die als Schlüssellieferanten identifizierte Gruppe. Aus diesem Kreis füllten 2014 und 2015 100% der neuen Partner den „Umweltfragebogen des Lieferanten“ und die Verifizierungsunterlagen der geltenden Arbeitsschutzpolitik aus. Jetzt fügen wir dieser Liste auch ethische Kriterien, insbesondere die Einhaltung der Menschenrechte, bei.



Wenn die Kunden ihre Anforderungen anheben, beginnt die gesamte Branche sich zu entwickeln. Mit der Nowy Styl Group, die einer unserer wichtigsten Kunden ist, arbeiteten wir seit Jahren an der Verbesserung der Qualität, Sicherheit und den Umweltparametern unserer Produkte. Für die Aufträge dieser Gruppe führten wir u.a. Kartons ein, aus denen wir vollständig Metallklammern eliminierten, um sie leichter entsorgen zu können. Der „Kodex der Lieferanten“ enthält Regeln, die wir in unserer Firma immer eingehalten haben, zwingt uns jedoch auch zu ihrer systematischeren Überwachung. Dies ist für uns und die gesamte Branche ein Signal, dass wir ohne die Sorge um die Einhaltung der grundlegenden Standards aus dem Bereich der Menschenrechte nicht auf eine Zusammenarbeit mit den größten Playern auf dem Möbelmarkt rechnen können.

KRZYSZTOF JAŹDŹYK

Geschäftsführer
der Firma Model Opakowania,
Lieferant des Jahres 2014
der Nowy Styl Group



VERPFLICHTUNG:

Wir führen den „Kodex der Lieferanten“ in allen Gesellschaften der Gruppe ein – wir erstellen ein Formular der ethischen Bewertung des Lieferanten, das wir bei der Vorüberprüfung neuer Lieferanten einsetzen werden, und wir überwachen die Einhaltung des „Kodex der Lieferanten“ während der regelmäßigen Treffen und Audits bei den Lieferanten.



Unsere Kunden



Die Bezeichnung „Kunde“ gibt nicht vollständig wieder, wie wir die Personen und Organisationen behandeln, die wir mit unseren Produkten ausstatten. Zutreffender scheint hier das Wort „Partner“ zu sein.

Beim Aufbau der Beziehungen achten wir vor allem auf deren Dauerhaftigkeit und stützen sie auf das Vertrauen, das aus den der anderen Partei angebotenen, realen Vorteilen folgt. Der Aufbau und die Aufrechterhaltung dieser Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern sind eine Schlüsselaufgabe aller Abteilungen unserer Firma. Jede in diesem Bericht beschriebene Handlung wirkt sich mehr oder weniger direkt auf die positiven Verbindungen zu unseren Kunden aus.

Erstens entwerfen wir unsere Produkte und Dienstleistungen auf eine Weise, dass diese bestmöglich die Erwartungen der Anwender erfüllen – sowohl in technischer und technologischer

Hinsicht, wie auch in Bezug auf ihre Qualität. Der Planungsprozess besteht ebenfalls in der Auswahl der entsprechenden Rohstoffe – nicht nur auf Grundlage ihrer Wirtschaftlichkeit, sondern vor allem der Haltbarkeit, Umweltfreundlichkeit und Ergonomie der finalen Lösung. Wir vergessen nicht, dass ihre Quelle die Lieferanten sind. Deshalb sorgen wir für eine sorgfältige Auswahl und die Aufrechterhaltung guter Beziehungen zu ihnen unter Berücksichtigung der höchsten Qualität unserer Produkte. Die wichtigste Etappe im Produktionsprozess ist für uns die Qualitätskontrolle des Produkts und des gesamten logistischen Prozesses.





Beim Entwurf unserer Produkte denken wir vor allem an unsere Kunden. Ihr Komfort und ihre Gesundheit sind für uns von entscheidender Bedeutung. Möbel werden nicht von der sogenannten „Neuen Herangehensweise“ der Europäischen Union zur Produktsicherheit erfasst, weshalb ihr Umsatz auf dem sogenannten „freien Markt“ erfolgt. Das Fehlen auferlegter Regulierungen hindert uns jedoch nicht daran, genau zu kontrollieren, was wir herstellen. Die Produkte unterziehen wir internen Tests in unserem eigenen Untersuchungszentrum in Polen, in Jasło, sowie in zertifizierten externen Forschungsinstitutionen in Polen und im Ausland.

Unser Produktportfolio ist sehr umfangreich: beginnend mit typischen Home-Office-Produkten (ein Teil der Produkte der Marke Nowy Styl sowie das Angebot von SOHO – Small Office Home Office) bis zu Produkten für den sogenannten Projektmarkt, der sehr hohe Anforderungen an die Ergonomie, Qualität und Möglichkeit der Verarbeitung der Produkte stellt und für die Funktion unserer Firma am wichtigsten ist. Wir sind praktisch auf jedem Marktsegment und Vertriebskanal tätig. Unser Portfolio umfasst aktuell 6 Produktmarken: Nowy Styl, BN Office Solution, Forum Seating, Grammer Office, Rohde&Grahl sowie Sitag.



Home-Office-Produkte werden auf Grundlage einer konstruktiven Bewertung und der Bewertung des potentiellen Risikos zum Umsatz zugelassen. Von unseren internen Untersuchungen werden absolut alle Produkte erfasst, die für den professionellen (Projekt-) Markt bestimmt sind. Ein Teil der internen Untersuchungen wird ebenfalls durch Untersuchungsberichte unabhängiger Forschungseinrichtungen bestätigt, darunter akkreditierter Einheiten, die zur Ausgabe von Zertifikaten berechtigt sind. In den Jahren 2014-2015 erhöhten wir die Anzahl der artiger Dokumente.

Eines der Zertifikate, welches unsere Produkte erhalten hat, ist das Zertifikat Geprüfte Sicherheit (GS) – ein allgemein geschätztes Dokument, das bestätigt, dass ein Produkt mit dieser Kennzeichnung die strengen deutschen und europäischen Normen sowie höchste Sicherheitsanforderungen erfüllt. Zertifizierende Einheit war der TÜV Rheinland, mit dem wir seit Jahren zusammenarbeiten.

Im Jahre 2014 erlangten wir zudem das französische Zertifikat NF-Office Excellence Certifié, nach einem Audit 2015 konnten wir dieses Zertifikat für zwei weitere Jahre verlängern. NF-Office Excellence Certifié ist die Bestätigung über eine hohe Qualität der zertifizierten Büromöbel im Bereich der Abmaße, der mechanischen Festigkeit, der Haltbarkeit, der Funktionssicherheit sowie der Feuerreaktion. Zusätzlich bestätigt es die Fähigkeit des Herstellers zur Herstellung von Produkten mit beständiger Qualität sowie zur Einführung und Überwachung gesellschaftlicher und Umweltverpflichtungen. NF-Office Excellence Certifié ist das einzige Zertifizierungszeichen für Büromöbel in Frankreich, das von einer akkreditierten, in diesem Bereich unabhängigen Zertifizierungseinheit ausgegeben wird.

Darüber hinaus besitzen wir Zertifikate verschiedener Forschungsinstitutionen, z.B. des polnischen COBRABiD-BBC Büros für Untersuchungen und Zertifizierung (zusätzliches Zertifikat der Übereinstimmung mit dem Sicherheitszeichen B), des Instituts für Technische Überwachung, des Instituts für Holztechnologie, des Instituts für Bautechnik und des tschechischen Engineering Test Institute (SZUtest).

Für die Produkte der Marke Grammer Office beträgt das Niveau der Untersuchungen in externen Institutionen 100%, für die Marke Rohde&Grahl 100% im Falle von Stühlen und 95% für Möbel, für die Produkte der Marke Sitag – 40%.

In Untersuchungszentren testen wir zudem die Feuerreaktion unserer Möbel und ihre UV-Beständigkeit.

Um den Kunden solide Informationen über die Zertifikate unserer Produkte zu liefern, verwalten wir das gesamte Wissen in diesem Bereich systematisch und führen ein internes Zertifikat-Portal auf der Plattform SharePoint. Dort können unsere Mitarbeiter immer auf einfache Weise die aktuellen Unterlagen der Möbel und Bestandteile finden – Atteste, Untersuchungsberichte, Zertifikate und Erklärungen.

Die Produkte der Marke Forum Seating unterliegen aufgrund der Projekte, für die sie bestimmt sind, oftmals den Richtlinien der Europäischen Union für Bauprodukte sowie den Richtlinien in Bezug auf elektrische Geräte. Wir entwerfen sie immer so, dass sie die scharfen Normen in Bezug auf Haltbarkeit und Nutzungssicherheit erfüllen.



**NORMEN,
NACH DENEN
WIR UNSERE
MÖBEL
PRODUZIEREN**

PRODUKTE AUS DEM ANGEBOT DER MARKE NOWY STYL UND BN OFFICE SOLUTION:

Stationäre Stühle:

EN 16139	Möbel – Festigkeit, Dauerhaltbarkeit und Sicherheit – Anforderungen an Sitzmöbel für den Nicht-Wohnbereich
EN 1022	Wohnmöbel – Sitzmöbel – Bestimmung der Standsicherheit
EN 1728	Möbel – Sitzmöbel – Prüfverfahren zur Bestimmung der Festigkeit und Dauerhaltbarkeit
EN 14703	Möbel – Verbindungselemente für Reihenbestuhlung für den Nicht-Wohnbereich – Festigkeitsanforderungen und Prüfverfahren
EN 12727	Möbel – Festmontiertes Reihengestühl – Anforderungen an die Sicherheit, Festigkeit und Dauerhaltbarkeit

Drehsessel für Bildungseinrichtungen:

EN 1729-1	Möbel – Stühle und Tische für Bildungseinrichtungen – Teil 1: Funktionsmaße
EN 1729-2	Möbel – Stühle und Tische für Bildungseinrichtungen – Teil 2: Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfverfahren

Drehstühle:

EN 1335-1	Büromöbel – Büro-Arbeitsstuhl – Teil 1: Maße; Bestimmung der Maße
EN 1335-2	Büromöbel – Büro-Arbeitsstuhl – Teil 2: Sicherheitsanforderungen
EN 1335-3	Büromöbel – Büro-Arbeitsstuhl – Teil 3: Prüfverfahren
EN 1022	Wohnmöbel – Sitzmöbel – Bestimmung der Standsicherheit

Möbel (Schreibtische):

EN 527-1	Büromöbel – Büro-Arbeitstische – Teil 1: Maße
EN 527-2	Büromöbel – Büro-Arbeitstische – Teil 2: Mechanische Sicherheitsanforderungen
EN 527-3	Büromöbel – Büro-Arbeitstische – Teil 3: Prüfverfahren für die Bestimmung der Standsicherheit und der mechanischen Festigkeit der Konstruktion
EN 14074	Büromöbel – Büro-Arbeitstische und Büroschränke – Prüfverfahren für die Bestimmung der Festigkeit und der Dauerhaltbarkeit beweglicher Teile

Lagermöbel (Schränke, Container):

EN 14073-2	Büromöbel – Büroschränke – Teil 2: Sicherheitstechnische Anforderungen
EN 14073-3	Büromöbel – Büroschränke – Teil 3: Prüfverfahren zur Bestimmung der Standsicherheit und der Festigkeit der Konstruktion



**NORMEN,
NACH DENEN
WIR UNSERE
MÖBEL
PRODUZIEREN**

PRODUKTE AUS DEM ANGEBOT DER MARKE NOWY STYL UND BN OFFICE SOLUTION:

Konferenz- und Cafétische:

EN 15372 Möbel - Festigkeit, Dauerhaltbarkeit und Sicherheit - Anforderungen an Tische für den Nicht-Wohnbereich

EN 1730 Möbel - Tische - Prüfverfahren zur Bestimmung der Standsicherheit, Festigkeit und Dauerhaltbarkeit

Hygieneatteste des Polnischen Hygieneinstituts PZH erfüllte Bedingungen zur Nutzung in Büroräumen und öffentlichen Räumen (entspricht Hygieneanforderungen (in Hinsicht auf die Sicherheit in Bezug auf Gefahrstoffe) - Möbelsysteme und ein Teil der Stühle

Institut für Holztechnologie Gutachten über die Hygieneklasse E1 - Emission von Formaldehyd (EN 717-1) - Schrank 30H als Vertreter der Möbellinie E10

PRODUKTE AUS DEM ANGEBOT DER MARKE GRAMMER OFFICE:

EN 1335, EN 16139

PRODUKTE AUS DEM ANGEBOT DER MARKE ROHDE & GRAHL:

Stühle

EN 1335, EN 16139, NPR 1813

Möbel

EN 527-1, EN 527-2, EN 527-3

PRODUKTE AUS DEM ANGEBOT DER MARKE SITAG:

EN 1335 1-3



6.2 Akustik

Im Jahre 2014 wurde ein dediziertes Team für Fragen und Umsetzungen von akustischen Produkten berufen. Dieses Team entwickelte sein Wissen über die akustischen Eigenschaften der Materialien und ihrer Systeme durch Untersuchungen und Schulungen. Die akustischen Untersuchungen unserer Produkte führten wir in mehreren in- und ausländischen Zentren durch: im Labor für Technische Akustik der Akademie für Bergbau und Hüttenwesen in Kraków, im Institut für Bautechnik in Warschau sowie unter Zusammenarbeit einer des weltweit besten akustischen Labors – Nagata Acoustics.

Es dauern aktuell Arbeiten am Entwurf einer Linie schalldämmender Produkte für Büroräume und öffentliche Räume an, die die Antwort auf spezifische akustische Probleme darstellen, die

für Büroräume charakteristisch sind. Eine der Lösungen, die in der in Betrieb genommenen Produktlinie eingesetzt wird, ist ein ökologisches, schalldämmendes Material, das zu 85% aus dem Recycling von PET stammt.

In den Jahren 2016–2017 werden wir die Arbeiten im Bereich Akustik fortsetzen. Wir planen die Durchführung akustischer Untersuchungen für ausgewählte Proben und Produkte. Zudem werden wir unsere Kompetenzen im Bereich der Messung akustischer Parameter von Räumen weiterentwickeln: wir kaufen Ausrüstung für akustische Messungen und führen Probemessungen durch. Zudem schulen wir unsere Geschäftspartner im Bereich Akustik.

6.3 Einfluss auf die Umwelt

Viele unserer Kunden managen auf systematische Weise den Einfluss auf die Umwelt und überwachen diesen in allen Aspekten ihrer Geschäftstätigkeit. Solchen Kunden möchten wir eine vollständige Information über die Umwelteigenschaften unserer Produkte liefern.

Dazu haben wir Materialdeklarationen von unseren Lieferanten gesammelt, wodurch wir gesamtheitlich den Rohstoffverbrauch nachweisen und Umweltprofile der Produkte erstellen können, wobei wir uns nach den internationalen EPD-Bögen (Environmental Product Declaration) richten. In Polen haben wir als Pilotprojekt Umweltdeklarationen für die Stühle Intrata und die Sitze Hexa erstellt, die für den Projektmarkt bestimmt sind. Von den Deklarationen werden 75% der Produkte der Marke Grammar Office (Stühle Sail, Globeline, Match und Tiger), ein großer Teil des Angebots der Marke Sitag (SITAGTEAM, SITAGEGO, SITAGPOINT, SITAGWAVE, SITAGWORLD, SITAG EL100) sowie die für den Kontraktmarkt bestimmten Stühle Vote der Marke Rohde & Grahl (eingeführt im Jahre 2014) erfasst. Darüber hinaus kennzeichnen wir die Produkte aller Marken in Hinsicht auf die in ihnen verwendeten Kunststoffe nach der Norm ISO 11469.



Um die Produktsicherheit zu garantieren und ihren Einfluss auf die Umwelt zu minimieren, denken wir ebenfalls an die Auswahl entsprechender Rohstoffe und Baugruppen. Zu den grundlegenden Maßnahmen in diesem Bereich zählen wir:

- ▶ Regelmäßige Untersuchungen in externen Institutionen des in unseren Betrieben in Rzedz hergestellt Sperrholzes in Hinsicht auf die Emission von Formaldehyd;
- ▶ Erlangung von unseren Lieferanten entsprechender Unterlagen in Bezug auf die Formaldehydemissionen für Möbelplatten;
- ▶ Arbeiten an der Beschränkung des Klebstoffeinsatzes;
- ▶ Arbeiten an der Beschränkung der Emissionen aus Klebstoffen – im Jahre 2014 führten wir einen Klebstoff mit einem VOC-Gehalt von 35% ein (der Klebstoffe mit VOC-Gehalten von 52% und 62% ersetzte). Zudem führen wir den Prozess der Ersetzung von Lösungsmittelklebstoffen durch Klebstoffe auf Wasserbasis fort;
- ▶ Erlangung von Erklärungen von unseren Lieferanten, die sicherstellen, dass die Schaumstoffe keine Freone (CFC und HCFC) sowie Schwermetalle und Bromverbindungen enthalten;
- ▶ Erlangung von Erklärungen von unseren Lieferanten über den Nichteinsatz halogenhaltiger Flammenschutzmittel und von Farbstoffen mit den Schwermetallen Pb, Sn, Cd, Hg sowie von Informationen über das Recycling.

6.4 Garantie

Wir bemühen uns nach Kräften, damit unsere Kunden die Qualität unserer Produkte und die Sicherheit ihrer Nutzung im gesamten Garantiezeitraum und noch lange danach schätzen können – dies regeln entsprechende Bestimmungen in den Verträgen. Eine leistungsfähige Aftersales-Betreuung sichern unsere professionellen Servicemitarbeiter in sechs Handelsregionen Polen. Der Nachgarantieservice wird in 35 von den Vertriebshändlern der Marke Nowy Styl Group geführten Verkaufspunkten im ganzen Land sichergestellt.

Unsere Kunden haben außerdem Zugang zum Inhalt der Garantievereinbarung auf einer speziell eingerichteten Website. Standardmäßig gewähren wir auf unsere Produkte einen Garantiezeitraum von 2 bis 5 Jahren (in Abhängigkeit von der Marke), im Falle einer Realisierung auf dem Projektmarkt sogar bis zu 10 Jahren.

Der Inhalt der Garantie für den B2B-Sektor wurde auf einer nicht öffentlichen Website veröffentlicht – und zwar aufgrund

der umfangreichen Gruppe institutioneller Kunden, mit denen die Garantiebedingungen individuell verhandelt werden. Die Arbeiten an der Garantie im B2B-Bereich dauern aktuell an.

Übereinstimmung der Produkte mit den Regelungen

G4-PR2 In den Jahren 2014–2015 wurde bei keiner unserer Marken irgendeine Nichtübereinstimmung mit den Regelungen im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit in Bezug auf Produkte und Dienstleistungen mit der folgenden Aufteilung festgestellt:

- › Fälle der Nichtübereinstimmung mit den Regelungen, die zur Auferlegung eines Bußgeldes oder einer Strafe führten;
- › Fälle der Nichtübereinstimmung mit den Regelungen, die zu einer Verwarnung führten;
- › Fälle der Nichtübereinstimmung mit freiwilligen Regelungen.

6.5 Ergonomie

Zertifikate und Atteste im Zusammenhang mit der Sicherheit sind für uns die Grundlage. Beim Entwurf unserer Produkte denken wir jedoch auch daran, auf welche Weise sie sich durch den Einsatz ergonomischer Lösungen vorteilhaft auf die Gesundheit des Endanwenders auswirken können. Wir verfügen in unserem Angebot über viele patentierte Lösungen – sowohl im Bereich der Stühle, wie auch im Bereich der Möbel. Das Angebot patentierter, hochgradig ergonomischer Stuhlmechanismen umfasst:

- › GLIDE-TEC (Einsatz in den Produkten der Marke Grammer Office)
- › Duo-back (Einsatz in den Produkten der Marke Rohde&Grahl)
- › S-MOVE (entworfen für die Stuhllinie 4ME der Marke BN Office Solution)

Darüber hinaus entwerfen wir für spezielle Bedürfnisse unserer Kunden Stühle für Personen mit Krankheiten – ein Beispiel solcher Lösungen sind die Produkte Arthrodesis oder MediTre.

Im Zusammenhang mit der Ergonomie ist das Wissen wichtig – sowohl bei der Entwurfsplanung, wie auch im Verkauf (der Auswahl) und der endgültigen Nutzung durch die Anwender. Deshalb schulen wir unsere Mitarbeiter, Vertriebshändler und Anwender in diesem Bereich besonders intensiv.





INITIATIVE

Im Jahre 2014 begannen wir die Ergonomie-Aktion „Schmerzen? Wechsle den Stuhl!“, die sich an die Vertriebshändler der Marke Nowy Styl auf dem polnischen Markt sowie an die Endanwender richtet. Seit Juni 2015 ist die spezielle Website www.zmienkrzeslo.pl aktiv, deren Ziel die Information und Bildung im Bereich der Ergonomie sowie die Vorstellung konkreter, vom Sonderangebot erfasster Modelle ist. Die Aktion wird durch eine breite Informationskampagne unterstützt: wir führten drei Radiokampagnen, eine Kampagne in den Social Media (Profil der Marke Nowy Styl bei Facebook) sowie in anderen Online-Kanälen – Google AdWords, Facebook Adds sowie YouTube – durch.

Vorgaben der Aktion:

- › 50 Ergo-Punkte in ganz Polen
- › Jeder Punkt wurde mit einem Werbestand, Flyern, Aufklebern und einem Kreis zur Kennzeichnung der empfohlenen Stühle ausgestattet
- › Jeder Punkt besitzt eine ständige Ausstellung der für die Aktion ausgewählten Stühle und außerdem mindestens einen Stuhl jeder Art im Lager
- › Von der Aktion erfasste Stühle: @-motion, Intrata Operative, Orlando UP, Gem, Taktik Mesh und Offix (jeder in einer konkreten Konfiguration, aller ausschließlich in den Abschlussvarianten BONDAI und SEMPRE erhältlich)

VON UNS ANGEWENDETE ERGONOMIE-NORMEN

EN ISO 9241-1 – Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten – Teil 1: Allgemeine Einführung

EN 1335-1 – Büromöbel – Büro-Arbeitsstuhl – Teil 1: Maße; Bestimmung der Maße (IMP)

EN 527-1 – Büromöbel – Büro-Arbeitsische – Teil 1: Maße

Untersuchungsprogramm 2 PFG 947 für das deutsche TÜV-Zertifikat „Ergonomie Geprüft“ (basierend ebenfalls auf der Norm EN 1335-1)

Protokolle der ergonomischen Bewertung – Institut für Arbeitsmedizin in Prof. J. Nofer – Möbelsysteme E10, SQart

Quality Office

NPR 1813 – Niederländische ergonomische Anforderungen

TABELLE DER ERGONO- MISCHEN NORMEN

Im Bereich der Ergonomie führen wir eine Reihe von Marketingmaßnahmen durch. Ein Beispiel dafür ist der Film „Gesunde Arbeitsplätze“, der auf verständliche Weise darstellt, wie ein Arbeitsplatz entsprechend entworfen und eingerichtet werden sollte, um höchsten Komfort und Gesundheitsschutz für den Arbeitnehmer sicherzustellen. Der Film wurde in vier Sprachversionen übersetzt (in Polnisch, Englisch, Französisch und Deutsch) und auf YouTube veröffentlicht. Die Gesamtzahl der Ausstrahlungen im Moment der Ausarbeitung dieses Berichts lag bei über 20.000.

Unsere Produkte stellen wir ebenfalls in der Fachpresse und in Zeitschriften über Ergonomie (z.B. „Ergonoma Journal“, „Das Büro“, „Facts“, „OnOffice“) vor, in denen in den Jahren 2014–2015 viele Veröffentlichungen zum Thema unserer Stühle, u.a. Tests der Produkte 4ME und Xenium, sowie Vorstellungen anderer Lösungen, wie etwa des Möbelsystems Play&Work, erschienen.



VERPFLICHTUNGEN:

- › Wir werden eine Wissensdatenbank über die Anforderungen für die in Europa und weltweit funktionierenden Produkte und Baugruppen entwickeln.
- › Wir erschaffen Beschreibungen mit Daten aus dem Umweltbereich für weitere unserer Produkte.
- › Wir erstellen Spezifikationen für die Lieferanten in Bezug auf die Umwelanforderungen auf Grundlage der Anforderungen der Zertifizierung FEMB LEVEL.
- › Für neu eingeführte Produkte für den Projektmarkt werden wir uns um die nachfolgend genannten Dokumente bemühen, die höchste Qualität und Sicherheit im Bereich der Haltbarkeit und Nutzungssicherheit sowie eine niedrige VOC-Emission und fehlende Gefahrstoffe bestätigen: GS-Zertifikat, Ergonomie geprüft, Schadstoff geprüft TÜV. Wir werden die Aktivitäten im Zusammenhang mit der Popularisierung innovativer.
- › Wir werden die Aktivitäten im Zusammenhang mit der Popularisierung innovativer Lösungen aus dem Bereich der Akustik und niedriger VOC-Emissionen fortsetzen und dazu u.a. eine Kammer für interne Untersuchungen der VOC- und Formaldehyd-Emissionen erwerben.



6.6

Kennzeichnung der Produkte und Montage



Unsere Zusammenarbeit mit dem Kunden endet nicht im Moment des Versands der hergestellten Stühle oder Möbel. Für unsere Produkte ist dies vielmehr erst der Beginn ihres Weges. Deshalb sorgen wir dafür, dass sie mit richtiger Kennzeichnung sowie verständlichen Montage- und Bedienungsanleitungen zu den Abnehmern gelangen.



In Gedenken an eine präzise Kennzeichnung haben wir im Jahre 2015 ein Produktglossar geschaffen, das die in verschiedenen Ländern verwendeten Begriffe für die Beschreibungen unserer Produkte vereinheitlichte. Das Glossar steht in Polnisch, Englisch und Deutsch intern zur Verfügung.

Da wir unsere Produkte in unterschiedlichen Ländern anbieten, wird die Mehrzahl unserer Anleitungen in einer von 12 Sprachen erstellt. Zudem werden mehrsprachige Beschreibungen ausgearbeitet, etwa für die Stühle der Marke Grammer Office.

Die Montageanleitungen werden aufgrund der Verschiedenheit unserer Kunden in unterschiedlichen Versionen erstellt. Alle unsere Möbel betreffenden Unterlagen befinden sich auf unserem internen Webportal SharePoint. Da wir verschiedene Arten der Lieferung und/oder Übergabe der Waren anbieten (z.B. individuelle Lieferung einschließlich Montage), können wir so die Kommunikation auf der Verpackung und in dieser entsprechend anpassen. Bei nicht montierten Möbeln werden immer die vollständigen Anleitungen beigelegt. Zusätzlich geben wir Informationen über die maximale Belastung von Tischplatten (Schreibtische mit elektrischer Höheneinstellung) sowie Fachböden in den Schränken an.

Die Montageanleitungen für Stühle fallen sehr unterschiedlich aus:

- ▶ Stühle der Marke Nowy Styl – Die Anleitungen werden zusammen mit dem Produkt in den Karton verpackt (Die Anleitung wird nicht beigelegt, wenn der Kunde dies so wünscht);
- ▶ Stühle der Marke BN Office Solution werden montiert oder in Kartons vom Typ L-Shape geliefert und verfügen nicht über eine Montageanleitung;
- ▶ Stühle der Marke Grammer Office ohne Kopfstütze werden in Kartons vom Typ L-Shape geliefert, ihnen wird eine einfache Montageanleitung beigelegt;
- ▶ Stühle der Marke Grammer Office mit Kopfstütze werden montiert und ohne Montageanleitung geliefert;

- ▶ Stühle der Marke Rohde&Grahl werden montiert und ohne Montageanleitung geliefert;
- ▶ Stühle und Möbel der Marke Sitag werden montiert und ohne Montageanleitung geliefert.

Im Falle von Produkten der Marke Forum Seating wird bei der Mehrzahl der Realisierungen die Montage durch entsprechend geschulte Mitarbeiter oder mit uns zusammenarbeitende Fremdfirmen ausgeführt. In anderen Fällen werden nicht nur Montageanleitungen, sondern auch Montageschablonen erstellt.

Die Kennzeichnung der Produkte hat zudem das Ziel, die Logistikprozesse zu optimieren. Auf den Etiketten und in den Begleitinformationen des Produkts geben wir die Kundendaten, Einzelheiten im Zusammenhang mit dem konkreten Auftrag, Informationen über uns als Hersteller sowie Informationen über das Produkt, die Umweltschutznormen und die Zertifikate an.

Wir verfügen über mehrere Standardmuster der Etiketten, die mit den im gegebenen Land geltenden Rechtsvorschriften übereinstimmen. Zudem erstellen wir bei Bedarf auf den einzelnen Kunden abgestimmte Etiketten. In der Büromöbelfabrik gilt eine Größe des Identifizierungsetiketts, das automatisch in den einzelnen Produktionseinheiten gedruckt wird. Das Etikett wird nach einem Standard-Layout oder nach individuellen Anforderungen des Kunden vorbereitet.

Die Stühle der Marken Grammer Office sowie Rohde&Grahl werden mit Hilfe von Aufklebern unter dem Sitz markiert, die Produkte der Marke Sitag dagegen verfügen über ein Produktetikett mit dem Namen des Herstellers (Produktinformationen sind online zugänglich).



Die verständliche und systematische Kennzeichnung der Produkte bewirkt, dass in den Jahren 2014-2015 bei keiner unserer Marken irgendwelche Nichtübereinstimmungen mit den Regelungen über Kennzeichnung und Produktinformation festgestellt wurden. Die Handelsinspektion stellte zudem keinerlei Fälle der Nichtübereinstimmung unserer Produkte mit den freiwilligen Verpflichtungen oder den geltenden Regelungen fest, die zur Auferlegung einer Geldbuße oder Strafe oder auch nur einer Verwarnung geführt hätten.

6.7

Untersuchungen über die Kundenzufriedenheit



Unser Geschäftsmodell stützt sich unter anderem auf die Diversifizierung der Kanäle und Arten des Verkaufs unserer Produkte und Dienstleistungen. Dies führt zur Entstehung einer stark ausgebauten Verkaufsstruktur. Dies ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass in diesem gesamten Prozess der Kunde für uns am wichtigsten ist. Deshalb ist es für uns auch so essentiell, ihre Meinung über die Geschäftstätigkeit unserer Firma zu erlangen.

In Abhängigkeit von den Märkten und Kundengruppen (Geschäftskunden auf dem Projektmarkt oder Vertriebshändler, die unsere Produkte an individuelle Kunden verkaufen) passen wir die Tools zur Verifizierung der Zufriedenheit der Kunden mit der Firma entsprechend an.

Eine laufende Form der Sammlung derartiger Informationen ist der Kontakt der Kunden zu unseren Handelsvertretern. Auf diese Weise sind wir vor allem auf dem Projektmarkt tätig. Bei den Kunden der Marke Forum Seating prüfen wir zusätzlich alle 6–12 Monate die Zufriedenheit im Verlauf der Garantiedurchsicht. Im Jahre 2014 führten wir 259 solcher Durchsichten durch, im Jahre 2015 – 153.

Umfragen werden in Abhängigkeit vom Markt mit unterschiedlicher Frequenz und Form durchgeführt. Die Methodik dieser Umfragen und der entsprechende Fragebogen stützen sich auf die Vorgaben der Norm ISO 9001 (in Deutschland, der Schweiz und den Niederlanden).

Zusammenfassung der in den Jahren 2014–2015 durchgeführten Untersuchungen

› November 2015 – Untersuchung der Zufriedenheit der Kunden der Marke Nowy Styl. Diese Untersuchung wurde mit einer Gruppe aus 82 Vertriebshändlern der Marke Nowy Styl durchgeführt. Dies waren Firmen aus 12 polnischen Wojewodschaften, die ständig mit der Nowy Styl Group zusammenarbeiten.

Ziel dieser Untersuchung war die Messung des Zufriedenheitsniveaus der Kunden in sechs ausgewählten Themenbereichen: (1) Image der Gruppe, (2) Kundendienst, (3) Bearbeitung von Reklamationen, (4) Werbung für die Marke Nowy Styl – Marketingunterstützung und Partnerportal, (5) Markt- und Wettbewerbssituation, (6) Zusammenarbeit bei Projekten.

Die Teilnehmer der Untersuchung waren ziemlich einheitlich in ihrer Aussage, dass die auf dem Markt anerkannte Marke Nowy Styl einen großen Einfluss auf ihren Umsatz hat. Bei anderen Fragen waren die Meinungen jedoch unterschiedlicher. Nachfolgend stellen wir die Aspekte vor, die wir als unsere größten Stärken und Schwächen identifiziert haben. Dies erlaubt es uns, die wertvollsten Praktiken und die Leader des Verkaufs zu identifizieren (die Untersuchung wurde mit Aufteilung in die einzelnen Regionen durchgeführt), aber auch einen Plan für Korrekturmaßnahmen in denjenigen Bereichen zu erstellen, in denen wir Mängel festgestellt haben.

› In den Niederlanden führten wir 2014 und 2015 Qualitätsumfragen in 16 Firmen – den Schlüsselkunden auf diesem Markt – durch. Zwei Drittel der Firmen erkannten an, dass die Nowy Styl Group ein empfehlenswerter Partner ist. Es ist eine feste Praxis, dass wir zwei Monate nach jeder Realisierung Qualitätsaudits durchführen.

Unsere Stärken:

96% Wissen und Kompetenzen unserer Mitarbeiter (hohe und sehr hohe Bewertung – 79/82 – 96%)

92% Bedienung von Reklamationen (schnell/sehr schnell/entsprechend – 76/82 – 92%)

82% Partnerportal (gute/sehr gute Bewertung der Funktionalität – 70/82 – 82%)

69% Reaktionszeit auf Angebotsanfragen (hohe/sehr hohe Bewertung – 59/82 – 69%)

Unsere Schwächen:

65% Mangel an Marketingmaterialien („So“ – 46/82 – 65%)

26% Realisierungszeit der Aufträge (lang/zu lang – 21/82 – 26%)

6.8

Werbung



Die von uns angebotenen Produkte nutzen in großem Maße fortgeschrittene technologische

Lösungen. Wir trennen unsere Kommunikation eindeutig von Mitteilungen mit Marketingcharakter ab. In den Jahren 2014 und 2015 haben wir keinerlei Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden, Datenverluste oder Verletzungen der geltenden Rechtsnormen im Bereich der Werbung, Reklame und des Sponsorings erhalten.

Die Reichweite unserer Tätigkeit auf vielen Märkten und in zahlreichen Segmenten bewirkt, dass wir über ausgebaute Kommunikationskanäle verfügen. Ihre Grundlage ist der direkte Kontakt zum Geschäftskunden, weshalb wir unsere Handelsvertreter so intensiv schulen, dass sie ein umfangreiches Wissen über die Produkte besitzen, was es ihnen erlaubt, optimale Lösungen auszuwählen.



Unsere Architekten und Fachleute aus dem Bereich der Innenausstattungen treffen sich mit den Kunden, um ihnen auf Schulungen und Konferenzen ihr Wissen vermitteln. Designer und Innenarchitekten zählen zu unseren wichtigsten Stakeholdern, weshalb wir in den letzten beiden Jahren die Kontakte zu ihnen um mehr als 50% intensiviert haben. 2014 und 2015 nahmen wir an 64 Veranstaltungen in ganz Polen teil, u.a. an den vom Studio Virtus und den regionalen Architektenkammern organisierten Treffen sowie an Treffen des Marktes BPO/SSC.

Die Websites, die App der Nowy Styl Group, das für Vertriebshändler bestimmte Webportal Partner, soziale und Online-Medien sowie Mailingaktionen – dies sind die elektronischen Werkzeuge unserer Verkäufer, Geschäftspartner und Kunden, die wir auf allen Märkten nutzen. Ihre Entwicklung erlaubt es, in bedeutendem Maße die Anzahl der Druckmaterialien zu beschränken, was ebenfalls einen Beitrag zum Umweltschutz darstellt.

Preislisten und Produktkataloge sowie Broschüren, die einen Querschnitt durch unsere Lösungen und Dienstleistungen darstellen, sind ein Element unserer Kommunikation. Ihren Inhalt – etwa die Produktauswahl im Katalog „Selection“ – passen wir an die Vorlieben der Kunden auf den einzelnen Märkten an.

Marketingmaterialien aus Papier sind insbesondere auf dem deutschen Markt populär. Deshalb unternehmen wir dort besondere Initiativen zum Ausgleich des Umwelteinflusses, den die große Menge an Druckmaterialien bewirkt. Alle in der Gesellschaft Nowy Styl GmbH gedruckten Veröffentlichungen werden auf Recyclingpapier erstellt, was bewirkt, dass die CO₂-Emissionen im Ergebnis des Offsetdrucks der Kataloge und Preislisten als umweltneutral eingeschätzt werden.



2014 gaben wir aus Anlass der Messe ORGATEC zudem die Zeitschrift „UP^STREAM“ für unsere Kunden heraus. Die in deutscher und englischer Sprache erschienene Veröffentlichung gefiel unseren Kunden so gut, dass wir beschlossen haben, aus ihr eine Zeitschrift zu machen, die mit der Zeit ebenfalls in der polnisch-englischen Version erschien. In dieser zweimal jährlich erscheinenden Zeitschrift stellen wir Informationen über die Geschäftstätigkeit und die Pläne der Gruppe vor und fördern die Idee eines gut entworfenen Büros. Die Zeitschrift in Papierform (mit einer Auflage von 3.000–3.500 Stück) wird an unsere Kunden, Geschäftspartner und Vertriebshändler gesandt. Alle Ausgaben sind ebenfalls auf der Website www.nowystylgroup.com/upstream einsehbar.

Laufende Produktinformationen senden wir allen Interessierten in unseren regelmäßigen Newslettern zu.

6.9

Schutz der Privatsphäre



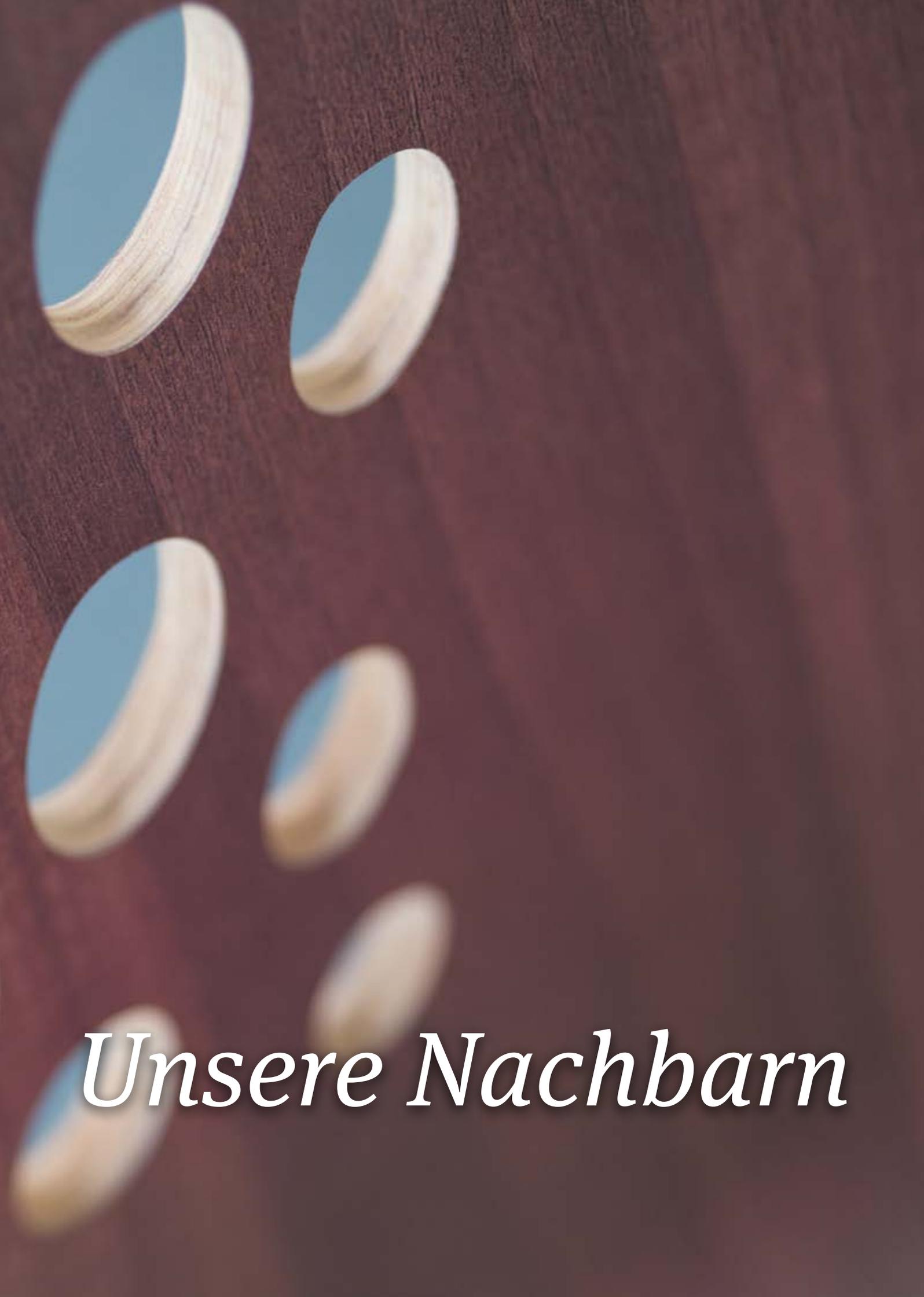
Dank der ständigen Kommunikation mit unseren Kunden und Geschäftspartnern garantieren wir ihnen einen Zugang zu neuesten Informationen über unsere Produkte und Dienstleistungen. Da es uns sehr an guten Beziehungen zu ihnen liegt, unternehmen wir alles, um ihre Privatsphäre zu schützen.

Die Kontaktdatenbanken der Kunden und Geschäftspartner bauen wir in Anlehnung an Handelsverträge und im Ergebnis von persönlichen Treffen auf. All diese Informationen werden auf gesicherten Servern in Übereinstimmung mit den

Anforderungen des polnischen Generalinspektors für den Schutz personenbezogener Daten GIODO gespeichert. Wir stellen keine dieser Daten Dritten zur Verfügung, nutzen keinerlei illegale Lösungen im Bereich der Überwachung der Handlungen unserer Kunden oder der Gewinnung von Informationen über sie.

In den Jahren 2014 und 2015 haben wir keinerlei Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre unserer Kunden und keinerlei Datenverlust notiert.





Unsere Nachbarn



Zusammen mit der Entwicklung unseres Unternehmens wächst auch die Anzahl unserer Nachbarn immer weiter. Als wahre Kosmopoliten bemühen wir uns gemäß unserer Maxime „Wir denken global, wir handeln lokal“, uns mit jeder neuen Umgebung anzufreunden, in der wir funktionieren: Durch unsere Handlungen wollen wir das bisherige Gleichgewicht nicht stören, sondern vielmehr das Potential nutzen und Anteil an der Gestaltung seiner Zukunft haben.



Die größte lokale Gesellschaft, an der wir uns bereits seit 24 Jahren beteiligen, sind die Einwohner der Region Podkarpacie in Südpolen. Wir nutzen die natürlichen Ressourcen dieser Region und sind einer der dominierenden Arbeitgeber, da wir über 2.800 Arbeitnehmer aus Krosno, Jasło und den umliegenden Ortschaften beschäftigen. Diese Zahl allein schon zeigt unseren Einfluss auf die Region, aber auch die Bedeutung der Region Podkarpacie auf unsere Geschäftstätigkeit, denn sie bedeutet, dass über 97% aller unserer polnischen Arbeitnehmer und damit 73% aller Mitarbeiter der Gruppe von hier stammen. Aus diesem Grund konzentrieren wir die strategischen Projekte der Gruppe auf diese Region und verwalten diese so, dass sie systematisch und geordnet durchgeführt werden.

Unsere Verwurzelung im Leben dieser Region bewirkt, dass wir ihre Bedürfnisse und Probleme verstehen und ein aktiver Teilnehmer ihrer Entwicklung sein können. In den Jahren 2014 und 2015 nahmen wir auf Einladung der kommunalen Behörden in Jasło an Konsultationen über die Strategie und Entwicklung der Stadt teil. Wir meldeten eigene Ideen

an und bewerteten andere Projekte aus den Bereichen der lokalen Gesellschaft, der CSR-Maßnahmen und der regionalen Förderung. Seit 2015 bewerten wir im Rahmen des Rates für gesellschaftlichen Dialog der Region Podkarpacie, in welchem wir die Unternehmer aus dem Arbeitgeberverband Konföderation Lewiatan vertreten, regionale Entwicklungsstrategien und beraten unsere Partner bei der Lösung sozialer Probleme. Unser Engagement ist jedoch auch auf den anderen Märkten und Ländern sichtbar, in denen wir aktiv sind. So, wie der Verkauf lokal erfolgt, so belassen wir auch die Auswahl der Initiativen und Abnehmergruppen, die unsere Unterstützung benötigen, unseren lokalen Managern in Deutschland, Frankreich oder der Slowakei.

Die Form und der Umfang unseres gesellschaftlichen Engagements sind eine Resultierende der identifizierten Bedürfnisse der gegebenen Gesellschaft, des (positiven oder negativen) Einflusses, den wir auf sie haben, sowie der Übereinstimmung mit den geschäftlichen Zielen unserer Organisation. Wir engagieren uns dort, wo dies am notwendigsten ist und wo wir uns besonders kompetent fühlen, um zu helfen.

1) Unterstützung von gesellschaftlichen Projekten und Philanthropie



In unserer ungeschriebenen Politik des gesellschaftlichen Engagements steht die Annahme an erster Stelle, dass die unterstützten Unternehmungen von den Gesellschaften an unseren Standorten organisiert werden oder diese Gesellschaften unterstützen. In Polen ist Podkarpacie für uns die wichtigste Region für Unterstützung. Die hiesige Hilfe konzentrieren wir auf die Bildung von Kindern und Jugendlichen, insbesondere solchen, die von gesellschaftlichem oder sozialem Ausschluss bedroht sind (etwa Schwerbehinderte).

Wir führen eigene Initiativen durch, aber wir unterstützen auch sachlich und finanziell natürlicher Personen sowie Gesundheits-, Bildungs- und Kultureinrichtungen. In den Jahren

2014-2015 unterstützten wir in Polen u.a. der Sportverein in Krosno, die Bogusława-Nykiel-Ostrowska-Stiftung Offener Herzen, die Stiftung zur Wahrung des jüdischen Erbes oder das städtische Krankenhaus in Krosno. In den Niederlanden waren dies Plan Nederland, eine für Frauenrechte in der ganzen Welt eintretende Organisation, sowie KWF, eine Krebskranke unterstützende Organisation, in Frankreich – Global Heart Watch, eine Organisation, die sich mit Prophylaxe und erster Hilfe bei Herzanfällen beschäftigt.

Insgesamt betrug die Summe der Spendenn unserer polnischen Gesellschaften im Jahre 2014 607.233,15 PLN, im Jahre 2015 – 545.989,35 PLN. Davon wurde ein Teil als Sachwerte übergeben: im Jahre 2014 verteilten wir an Bedürftige mehr als 600 Möbel, ein Jahr später – etwa 400 Möbel.



**SPENDEN
(PLN)**

	2014	2015
Nowy Styl Sp. z o.o., eingeschlossen	607 233	545 989
darunter Wohltätigkeitsball	66 058	92 472
Stipendien und soziale Projekte der Janusz-Korczak-Stiftung	154 895	138 006
Rohde&Grahl BV	10 461	41 843
Rohde&Grahl GmbH	4 184	22 177

Beträge in Euro, nach dem Jahresdurchschnittskurs in 2014 (4,1845) und 2015 (4,1843)



Wie machen wir das?



2015 - JAHR DER MUSIK DER NOWY STYL GROUP

Um junge Menschen voller Leidenschaft und Begeisterung für klassische Musik zu unterstützen, haben wir die Schirmherrschaft über die Bildungs- und Konzertprogramme des Europäischen Krzysztof Penderecki Musikzentrums in Lusławice übernommen. Am 25. März 2015 haben wir einen Vertrag über die Zusammenarbeit mit dem Zentrum unterzeichnet und gleichzeitig das Jahr der Musik der Nowy Styl Group eingeleitet.

Im Jahre 2015 fanden im Rahmen dieser Schirmherrschaft in Lusławice 65 Konzerte und 33 spezielle Bildungskurse statt, an denen 1160 junge Schöpfer und 23.900 Zuhörer teilnahmen. Zudem übernahmen wir ebenfalls die Schirmherrschaft über die Herausgabe der CD „Talents Orchestra Lusławice“, auf der Werke zu hören sind, die durch die Schützlinge des Programms gespielt werden. Diese CD wurde an über 2.000 unserer Kunden in Polen und im Ausland gesandt. Zudem nahmen wir an der Organisation von Kulturveranstaltungen teil: der Ausstellung „Musik berühren“ in der Galerie für Architektur GAGA im Kleinpolnischen Kunstgarten in Kraków, der ersten Auflage des Sinfonietta-Festivals in Kraków, des Internationalen Musikfestivals „Emanationen“ dessen Konzerte in der ganzen Region Kleinpolen stattfanden, sowie eines der Auftaktkonzerte des Kultur- und Kongresszentrums Jordanki in Toruń.

Im Rahmen des „Jahrs der Musik“ führten wir außerdem eine Reihe eigener Veranstaltungen zur Förderung des Wissens über klassische Musik in unserer nächsten Umgebung (d.h. unter unseren Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern) und für einen leichteren Zugang zu dieser Musik durch. Wir organisierten Wettbewerbe und übergaben Einladungen zu Veranstaltungen. Die Realisierung der Ausstattung des Kultur- und Kongresszentrums Jordanki in Toruń schlossen wir mit einer gemeinsamen Reise der Mitglieder des Projektteams zum Auftaktkonzert ab. Im September 2015 fand ein spezielles Konzert für unsere Mitarbeiter in der Produktionshalle unserer neuesten Büromöbelfabrik unter dem Motto „Ernsthaft in der Fabrik“ statt. Es spielten junge Mitglieder des Orchesters aus Lusławice.

Das Projekt „Jahr der Musik“ wurde 2016 in der Rangliste „Ich antworte Polen“ in der Kategorie Soziales Projekt ausgezeichnet.

Mehr zu diesem Thema finden Sie auf der Website www.nowystylgroup.com/rokmuzyki



WOHLTÄTIGKEITSBALL 2014 UND 2015. Jedes Jahr nehmen an unserer Neujahrsveranstaltung etwa 1.000 Kinder aus den Schul- und Erziehungszentren und den familiären Kinderheimen in der Region Podkarpacie teil. Im Jahre 2014 stand diese Veranstaltung unter dem Motto „Sicherheit über alles“ – die Kinder spielten nicht nur, sie erlernten auch die Erteilung erster Hilfe und testeten Feuerwehrausrüstung. Zudem erschufen sie 38 farbige Puppen, die anschließend auf einer speziellen Auktion zur Unterstützung der kranken Dominika versteigert wurden. Im Jahre 2015 verwandelte sich der Ballsaal in einen „Mittelalterlichen Hof“ – die Teilnehmer nahmen an Kalligraphie-Workshops, Fechtübungen und Plattnerwerkstätten teil, lernten höfische Tänze und Gaukler-Kunststücke kennen. Jedes Jahr überreichen wir den am Ball teilnehmenden Einrichtungen außerdem Weihnachtsgeschenke – nach ihrem Wunsch handelt es sich dabei Audio-, Video- und Haushaltsgeräte, Touristik- und Sportausrüstung oder Mittel für Reisen und Kurse der Kinder.



PL

STIPENDIEN – Unser Stipendienprogramm wird seit Jahren von der Janusz-Korczak-Stiftung geführt, deren Schöpfer die Begründer unserer Firma sind. Im Jahre 2014 erhielten 52, im Jahre 2015 – 54 Schüler und Studenten aus Podkarpacie ein Stipendium. Wir finanzieren Hochschulstudien, aber auch Kurse und Schulungen, die die Aufnahme eines Hochschulstudiums ermöglichen. Unter den Stipendiaten sind zahlreiche künftige Ärzte, Juristen, Pädagogen und Informatiker.

PL

Wir sind Partner der **KINDERUNIVERSITÄT JASŁO**, an der jedes Jahr 100 Kinder im Alter zwischen 6 und 9 Jahren ihre Leidenschaft für die Wissenschaft bei interaktiven Vorlesungen entdecken.

PL

DAS „NOBLE PAKET“ ist eine voll und ganz eigenständige Initiative der Mitarbeiter der Nowy Styl Group. Jedes Jahr finden sich an verschiedenen Standorten der Gruppe Mitarbeiter zusammen, um ein Weihnachtspaket für bedürftige Familien der Region Podkarpacie zu packen.

NL

WOHLTÄTIGKEITSABEND FÜR GESCHÄFTSPARTNER – wir waren Organisator einer wohltätigen Modeschau (The Feel Good Fashion show), bei der Schwerbehinderte als Models auftraten. Während der Veranstaltung führten wir Verknüpfungen zwischen Personen außerhalb des regulären Arbeitsmarktes und lokalen Unternehmern „Match Fair“ zu erstellen – es gelang uns, 267 solcher „Paare“ zu bilden. Auf der Veranstaltung fand zudem eine Sammlung von Geldern für die sportlichen Aktivitäten der Jugend statt.

2) Popularisierung des Sports

Sponsoring von Sportveranstaltungen, Unterstützung des Sports von Kindern und Jugendlichen, für die er eine Chance

zur Aktivierung und Integration darstellt, sowie Förderung der Körperkultur unter den Mitarbeitern durch den Klub des Sportlers – das sind unsere wichtigsten Maßnahmen im Bereich der Popularisierung des Sports.

Wie machen wir das?



SPONSORING DES SPORTS – Wir unterstützen die lokale Organisation von Laufwettbewerben und Sportveranstaltungen, die die Körperkultur fördern und den Geist der sportlichen Rivalität in unserer nächsten Umgebung wecken. Zudem haben wir einen Beitrag zur Organisation des 1. Magurski-Ultramarathons, des 19. Unabhängigkeitslaufs in Krosno, der Schwimmmeisterschaft von Krosno und des 1. Nächtlichen Wohltätigkeits-Schwimmarathons geleistet.

Wir sind außerdem Sponsor der Universitätsmannschaft „**Solar Team Twente**“ aus Enschede, die im weltweiten Rennen für Solarautos in Australien im Jahre 2015 den 2. Platz belegte. Die Ergebnisse der jungen Konstrukteure und Sportler kann man auf der Website <http://www.solarteam.nl/> verfolgen.

In Deutschland unterstützen wir zudem den lokalen **Reit- und Fahrverein** in Steyerberg.



KLUB DES SPORTLERS – mehr Informationen auf Seite 57.



3) Berufs- und Hochschulbildung

In Polen arbeiten wir mit Hoch- und Berufsschulen aus der Region Podkarpacie (Hochschule für Informatik und Management, TU Rzeszów, Staatliche Berufshochschule in Krosno), Kleinpolen (Akademie für Bergbau und Hüttenwesen, Wirtschaftsuniversität) und Masowien (Landwirtschaftshochschule, Handelshochschule in Warschau) zusammen. Wir sind Partner von zwei Studienrichtungen, wir unterstützen das Schreiben von Diplomarbeiten über unsere Firma. Systematisch und in immer größerem Umfang organisieren wir Berufs-, Studenten-, Absolventen- und Diplompraktika (mehr dazu auf Seite 56). In diesem Bereich arbeiten wir ebenfalls mit den staatlichen Institutionen des Arbeitsmarktes zusammen.

Wir sind regelmäßiger Teilnehmer lokaler Arbeitsbörsen, um so die Bedürfnisse und Erwartungen künftiger Mitarbeiter kennenzulernen. Auf Konferenzen und Treffen mit Studenten

übermitteln wir unser Wissen über die Branche und unsere Erfahrungen als Unternehmer. Wir nutzen die wissenschaftlichen Errungenschaften von Hochschulen – wie beauftragen die Durchführung von Untersuchungen an Universitätslaboren (z.B. akustische Untersuchungen an der Akademie für Bergbau und Hüttenwesen) und laden Experten zur Mitarbeit an Entwicklungsprojekten ein.

In der Slowakei ist unser Partner die Fakultät Architektur der Technologischen Universität in Bratislava. Gemeinsam organisieren wir einen Wettbewerb für Studenten, in welchem wir jedes Semester die besten Projekte prämiieren.

Zudem schätzen wir partnerschaftliche Beziehungen zu den Mitarbeitern der Hochschulen und sind überzeugt, dass eine enge Zusammenarbeit zwischen Geschäft und Wissenschaft eine Quelle unserer Innovativität darstellt und uns langfristig einen Wettbewerbsvorteil verschafft.



4) Förderung und Unterstützung des Unternehmertums und der wirtschaftlichen Entwicklung im lokalen und nationalen Maßstab

Unsere Firma wird oftmals als ein Symbol der demokratischen, wirtschaftlichen Veränderungen in Polen nach dem Jahre 1989 dargestellt. Und tatsächlich – ohne den freien Markt hätte der Unternehmergeist der Begründer der Firma – Adam und Jerzy Krzanowski – keine Chance gehabt, einen so spektakulären geschäftlichen Erfolg zu erzielen. Wir ermutigen Andere, diese Freiheiten zu nutzen und unterstützen seit Jahren die kommunalen Behörden bei der regionalen Entwicklung des

Unternehmertums. Unser stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung – Jerzy Krzanowski – war Mitbegründer der Business-Clubs der Region Podkarpackie. In den letzten Jahren haben wir mit Hilfe solcher Organisationen, wie der Stiftung Intelligenter Start, der Vereinigung der Initiativen von Familienunternehmen oder der Leon-Koźmiński-Akademie (vollständige Liste auf Seite 36) eine ökonomische Ausbildung für verschiedene Altersgruppen organisiert – von den jüngsten über Schüler bis hin zu Studenten. Unsere Experten nahmen an zahlreichen Debatten und Diskussionspaneelen der wichtigsten Geschäfts- und Wirtschaftsveranstaltungen in Polen teil (u.a. dem Wirtschaftsforum in Krynica, dem Europäischen Wirtschaftskongress oder dem Forum für Öffentliche Debatten „Wettbewerbsfähige Wirtschaft Polens“.

5) Unterstützung von Branchenorganisationen

Architekten, Office Facility Manager, Büroverwalter sowie Mitarbeiter der Personalabteilungen – dies sind die Berufsgruppen,

mit denen wir enge Beziehungen aufbauen und für die wir ein Partner sein wollen, um so die Qualität der Dienstleistungen der Innenausstattung zu heben.

Wie machen wir das?



UNTERSTÜTZUNG DER SATZUNGSGEMÄSSEN TÄTIGKEIT UND FÖRDERUNG JUNGER TALENTE

Jahren 2014 und 2015 halfen wir u.a. dabei, einen neuen Sitz der Niederschlesischen Architektenkammer in einem revitalisierten Kindergarten in der Modellsiedlung WUWA 2 in Wrocław einzurichten. Darüber hinaus arbeiten wir mit der Slowakischen Architektenkammer zusammen und sind Partner des Preises „Cena ARCH“ – einer prestigeträchtigen Auszeichnung, die von einer internationalen Jury und der Zeitschrift „ARCH“ an die besten architektonischen Projekte verliehen wird, die in der Slowakei realisiert werden.



SCHULUNGEN, WORKSHOPS, SEMINARE FÜR ARCHITEKTEN

wir bildeten die Hörer in den Bereichen Ergonomie im Büro und Verfahren zur Planung des Raums nach der Konzeption Activity Based Workplace.

Diese Lehrgänge werden im Rahmen von durch uns mitorganisierten Veranstaltungen, aber auch als geschlossene Treffen in unseren Showrooms durchgeführt.



FACHLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN

Zu Beginn des Jahres 2015 haben wir den Bericht der Firma CBRE „Fit-out cost guide“ mitgeschaffen. Dabei handelte es sich um den ersten Leitfaden auf dem polnischen Markt, der sich an Firmen richtet, die eine Umsiedlung oder Modernisierung ihres Büros planen. Wir stellten in dieser Publikation Kalkulationen für Büros in drei Ausbaustandards vor. Im Oktober veröffentlichten wir unseren ersten eigenen Fachbericht mit dem Titel „Flow at work – Bedingungen einer optimalen Erfahrung am Arbeitsplatz“. Die Veröffentlichung enthält theoretische und praktische Erwägungen aus dem Bereich der Motivations- und Arbeitspsychologie. Basierend auf dem Begriff des Flows und praktischen Erfahrungen im Bereich der Optimierung des Arbeitsumfelds zeigt der Bericht Handlungen auf, die vom Arbeitgeber und den Arbeitnehmern eingeleitet werden können, um ein Flow-Erlebnis im Berufsleben förderndes Umfeld aufzubauen.

6) Unterstützung des Umweltschutzes durch die Popularisierung proökologischer Verhaltensweisen und finanzielle Hilfe für Umweltschutzorganisationen

Auf welche Weise machen wir das?

Ausgewählte Maßnahmen der Nowy Styl Group in den Jahren 2014-2015

PL

WIR SETZEN UNSERE ZUSAMMENARBEIT MIT DEM NATIONALPARK MAGURSKI,

einem der schönsten Naturschutzgebiete in der Region Podkarpackie, fort. Weiterhin stellen wir 5% der Erlöse aus dem Verkauf unserer Stühle Sedia Natura für die vom Nationalpark durchgeführten Projekte für touristische Bildung und verantwortungsbewusste Touristik zur Verfügung. Zusätzlich führten wir Ende 2015 die Bildungsaktion „Save the frog“ („Rette den Frosch“) durch. Wie leben die Frösche in der Region und wie können wir ihnen helfen? Sehen Sie sich unseren Film an www.nowystylgroup.com/savethefrog

PL

ÖKOLOGISCHE BILDUNG – Im Rahmen des Offenen Tags und des Kindertags in der Fabrik in Jasło veranstalteten wir Workshops über Ökologie für mehr als 500 Kinder unserer Mitarbeiter. In unserer firmeneigenen Zeitschrift „Spinacz“ führen wir eine feste Rubrik mit dem Namen ÖKO-LOGIA, in der wir über die Natur und die Möglichkeiten ihres Schutzes berichten.

DE

Die Gesellschaft Nowy Styl GmbH gehört seit 2009 zu **DEN UNTERZEICHNERN DES UMWELTPAKTS BAYERN.**





Die Zusammenarbeit der Nowy Styl Group mit dem Das Europäische Krzysztof Penderecki Musikzentrum in Luslawice ist ein Modellbeispiel für das Engagement und die gesellschaftliche Verantwortung der Wirtschaft. Die vom Zentrum dank der Unterstützung der Nowy Styl Group realisierten Maßnahmen führen zu einer Verbesserung der Lebensqualität der Einwohner in der gesamten Region. Sie ermöglichen Zehntausenden Personen den Zugang zu Konzert- und Bildungsveranstaltungen auf höchstem Niveau. Gemeinsam tragen wir zur Verbreitung der breit verstandenen Kultur bei und erhöhen dabei von Jahr zu Jahr den Kreis ihrer Abnehmer erheblich.



VERPFLICHTUNGEN:

› **Erschaffung von Regeln des gesellschaftlichen Engagements und einer Politik der Spenden**

Wir erschaffen eine Politik des gesellschaftlichen Engagements und der Spenden, die die Bewertung von Hilfsanträgen verbessert, bei der effizienten Integration von Philanthropie und Geschäftstätigkeit der Firma hilft und die Beziehungen zu den gesellschaftlichen Partnern verbessert.

› **Fortsetzung des Jahrs der Musik**

Wir werden das Projekt der Schirmherrschaft über das Europäische Krzysztof Penderecki Musikzentrum in Luslawice fortsetzen, um die professionelle Entwicklung junger Musiktalente auch weiterhin zu fördern.

ADAM BALAS

Direktor des Europäischen Krzysztof Penderecki Musikzentrums in Luslawice







Über den Bericht



Dies ist bereits der zweite gesellschaftliche Bericht der Nowy Styl Group. Wir stellen in ihm die Ergebnisse der Tätigkeit der Gesellschaft Nowy Styl Sp. z o.o. und ihrer abhängigen Unternehmen im Zeitraum vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2015 dar und veröffentlichen derartige Berichte im Zwei-Jahres-Rhythmus. Der vorherige Bericht „CSR Code“ für die Jahre 2012–2013 wurde im Jahre 2015 veröffentlicht, seine PDF-Version ist auf der Website www.nowystylgroup.com/csr-code verfügbar.



So, wie auch der vorherige Bericht „CSR Code“, wurde diese Veröffentlichung in Anlehnung an die Grundversion (Core) der Richtlinien der Global Reporting Initiative G4 (GRI G4) erstellt. Die Übereinstimmung der Methodologie mit diesem Standard wurde von unabhängigen Auditoren der Firma Deloitte Advisory Sp. z o.o. geprüft. Die im Bericht vorgestellten Finanzdaten stammen aus den Jahresabschlüssen, die von den unabhängigen Abschlussprüfern der Firma PwC Sp. z o.o. geprüft wurden. Dies garantiert uns und den Lesern dieses Berichts die Glaubwürdigkeit und Vollständigkeit der im Bericht enthaltenen Daten in den Schlüsselbereichen der nachhaltigen Entwicklung: den Beziehungen zu den Mitarbeitern, den Einwirkungen auf die Umwelt, der lokalen Gesellschaft und dem lokalen Markt sowie der Effizienz des Managements dieser Aspekte.

Die im Bericht dargestellten Daten betreffen die Produktionsgesellschaften der Nowy Styl Group und eine Gesellschaft, die eine reine Handelstätigkeit ausführt (Rohde&Grahl BV), aus finanziellen Gründen jedoch wesentlich ist. Im Vergleich zur

letzten Auflage wurde der Bericht um die Sitag AG, die der Gruppe im Jahre 2015 beigetreten ist, und um die Rohde&Grahl BV erweitert. Dagegen geben wir keine Informationen zum Thema der Gesellschaft Baltic Wood Sp. z o.o. mehr an, die seit Ende 2015 nicht mehr zur Nowy Styl Group gehört.

Die in diesem Bericht präsentierten Kennziffern wurden in Anlehnung an die Erwartungen der Kunden, der Mitarbeiter, Geschäftspartner und Lieferanten, das Benchmarking des Wettbewerbs und die Politik der Nowy Styl Group ausgewählt.

Nach der GRI-Methodologie wurden die für unsere Firma wesentlichen Aspekte und Fragen der nachhaltigen Entwicklung in einem dreistufigen Prozess ausgewählt:

- ▶ Identifizierung der für die gesamte Branche wesentlichen Kennziffern auf Grundlage des aktuellen Benchmarkings des Wettbewerbs,
- ▶ Priorisierung der Aspekte in Anlehnung an den Dialog mit den Stakeholdern (Treffen mit Vertretern und allgemein offene Umfragen),
- ▶ Validierung mit dem leitenden Personal, bei der der Umfang des Berichts und die einzelnen Kennziffern festgelegt wurden.

**BEWERTUNG-
SASPEKTE
EINER NACH-
HALTIGEN
ENTWICK-
LUNG**

	VON UNS ALS WESENTLICH BEWERTETE KENNZIFFERN	ASPEKTE MIT EINER ETWAS NIEDRIGEREN WICHTIGKEIT
Geschäft:	geschäftliche Ergebnisse, indirekter geschäftlicher Einfluss	Marktpräsenz, Auftragsprozeduren
Umwelt:	Energie, Wasser , Emissionen, Abwässer und Abfälle, Produkte und Dienstleistungen, Übereinstimmung mit den Regelungen, Transport	Materialien, Allgemeines
Arbeitnehmer:	Beschäftigung, Arbeitsschutz, Bildung und Schulungen, Vielfalt und Chancengleichheit	
Menschenrechte:	Gleichbehandlung	
Gesellschaft:		lokale Gesellschaft, Verhinderung von Korruption, Verletzung der Regeln des freien Wettbewerbs , Übereinstimmung mit den Regelungen
Produkthaftung:		Gesundheit und Sicherheit des Kunden, Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, Marketingkommunikation, Übereinstimmung mit den Regelungen

- Wesentlich vom Gesichtspunkt der Umgebung des Unternehmens (auf Grundlage einer Vergleichsanalyse)
- Wesentlich vom Gesichtspunkt der Mitarbeiter der Firma (auf Grundlage einer Umfrage und nach Validierung mit dem leitenden Personal)
- Wesentlich vom Gesichtspunkt der Umgebung und der Mitarbeiter der Firma

Als Produktionsfirma konzentrierten wir und in großem Maße auf die breite Darstellung von Umweltkennziffern. In diesem Jahr haben wir neue Kennziffern hinzugefügt, und zwar solche, über die wir in den letzten Jahren nicht Bericht erstatten konnten – G4-EN1 über die eingesetzten Materialien nach Gewicht oder Volumen, G4-EN6 über die Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs, G4-EN27 über den Umfang der Maßnahmen zur Verringerung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen sowie G4-EN15 zur Definition des Messverfahrens der emittierten Treibhausgase und ihres Volumens. Obwohl die Wettbewerbsanalyse eine nur mittlere Wesentlichkeit des Bereichs Produkthaftung aufzeigte, ist dies für uns der wichtigste Bereich der Einwirkung auf unsere wesentlichsten Stakeholder, weshalb wir hier den Bericht ebenfalls um neue Angaben ergänzt haben (G4-PR9). Eine Neuheit in diesem Bericht ist außerdem die Kennziffer G4-EC4, in welcher wir die finanzielle Unterstützung angaben, die wir vom Staat erhalten haben.

Der Bericht der nachhaltigen Entwicklung der Nowy Styl Group gehört zu den ungewöhnlich analytischen Unterlagen und beschreibt themenübergreifend die Funktion unserer Organisation. Deshalb nahmen an seiner Vorbereitung Mitarbeiter aller Organisationsbereiche sowie externe Stakeholder teil. Der Bericht ist global gehalten, weshalb wir bei der Vorstellung

der Ergebnisse unserer Tätigkeit Initiativen aufzeigten, die auf allen unseren Hauptmärkten durchgeführt wurden. Zu ihrer Ausarbeitung engagierten wir Mitarbeiter der Gesellschaften aus Deutschland, den Niederlanden, der Schweiz, Frankreich, Großbritannien, Tschechien und der Slowakei. Leider waren wir nicht immer in der Lage, Gesamtdaten für die ganze Gruppe anzugeben. Dort, wo dies nicht möglich war, stellen wir die Daten für ausgewählte Gesellschaften vor und setzen uns das Ziel, gesammelte Informationen in den nächsten Jahren einzuholen.

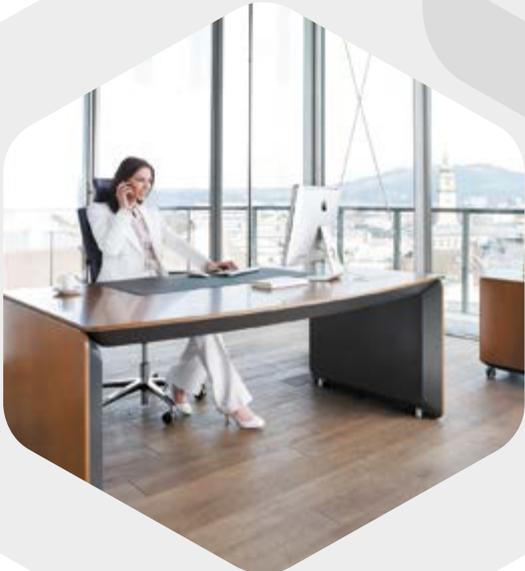
Wir danken allen, ohne deren Engagement dieser Bericht nicht entstanden wäre.

Kontakt:

Alina Szastok
PR and CSR Specialist
tel. +48 510 005 355
alina.szastok@nowystylgroup.com

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









G4-33



Deloitte Advisory Sp. z o.o.
al. Jana Pawła II 22
00-133 Warszawa
Polska

Tel.: +48 22 511 08 11
Fax: +48 22 511 08 13
www.deloitte.com/pl

Independent assurance report pertaining to the Nowy Styl Group Sustainability Report 2014-2015

To the Management Board of Nowy Styl Sp. z o.o.

We have reviewed the Nowy Styl Group Sustainability Report "CSR CODE 2014-2015" ("Sustainability Report") developed by Nowy Styl Sp. z o.o. with the registered address in Krosno, at Pużaka 49 St. ("Company"), with respect to material aspects identified by the Company and indicators reported on the basis of G4 Sustainability Reporting Guidelines for "Core" level, issued by Global Reporting Initiative (GRI). The assurance works covered the period from 1 January 2014 to 31 December 2015 with relation to quantity and quality of available evidence.

The Management Board of the Company is responsible for reliable, correct and fair information and for correct preparation of the documentation. Our task was to issue an independent assurance report based on the Sustainability Report.

Our procedures did not include assessment of the fairness, correctness and completeness of documents provided by the Company, nor did they constitute an audit of the internal control system implemented therein. Therefore, we do not express an opinion regarding correctness of the system. Our procedures did not constitute an audit of financial statements as defined in the Accounting Act. Therefore, we do not express an opinion concerning the auditor's Report nor do we make statements regarding the financial statements of the Company as determined in regulations applicable to certified auditors.

Planning and performing our works had the nature of a limited assurance engagement performed in line with ISAE 3000 (Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information), which requires us to plan and perform the engagement in a manner which allows for limited assurance that the non-financial part of the Sustainability Report does not include significant misstatements. The scope and methodology of a review of the Sustainability Report significantly differ from those applied during an audit, which is aimed at expressing reasonable assurance. The purpose of the review is not to issue an opinion on correct, true and fair nature of the Sustainability Report, and therefore no such opinion has been issued. The procedures followed during the review of the non-financial part of the Sustainability Report comprised:

- Identifying issues and results significant for the content of the Sustainability Report from the viewpoint of the corporate social responsibility strategy followed by the Company and stakeholders' expectations.
- Comparing data included in the non-financial part of the Sustainability Report to those presented in the Financial Statements of Nowy Styl Group for 2014 and 2015.
- Interviewing individuals in charge of the implementation of the corporate social responsibility strategy in the Company and of the preparation of the Sustainability Report.
- Verifying the information included in the Sustainability Report for compliance with the internal documentation of the Company.
- Assessing the level of compliance with Sustainable Development Reporting Guidelines and GRI Reporting Framework.

Based on the review we obtained limited assurance that the information concerning identified material aspects and indicators reported by the Company included in the Sustainability Report developed by the Nowy Styl Sp. z o.o., is free from material misstatements and it is compliant with G4 Sustainability Reporting Guidelines for 'Core' level issued by Global Reporting Initiative.

Deloitte Advisory Sp. z o.o.



Warsaw, 26th October 2016

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee, and its network of member firms, each of which is a legally separate and independent entity. Please see www.deloitte.com/pl/about for a detailed description of the legal structure of Deloitte Touche Tohmatsu Limited and its member firms.

Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited

District Court for the city of Warsaw KRS, No. 000004728, NIP: 527-020-73-28, REGON: 006233202, Share Capital: 16 000 500 PLN

Kennziffer	Indikatorenbezeichnung	Seite
STRATEGIE UND ANALYSE		
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation (z.B. Vorstandsvorsitzender, Geschäftsführer oder ähnliche leitende Position) über den Stellenwert der Nachhaltigkeit für die Organisation und die Strategie der Organisation im Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit	3
G4-2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	3, 8
PROFIL DES UNTERNEHMENS		
G4-3	Name der Organisation	19
G4-4	Hauptsächliche Marken, Produkte und Dienstleistungen	14
G4-5	Standort des Hauptsitzes der Organisation	136
G4-6	Anzahl der Länder, in denen die Organisation operiert, und die Namen der Länder, in denen entweder die Organisation in wesentlichem Umfang tätig ist oder die für die im Bericht behandelten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind	12, 16-17
G4-7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	18-19
G4-8	Märkte, die bedient werden (einschließlich geografischer Aufschlüsselung, beliefener Branchen sowie der Art der Abnehmer und Empfänger)	16-17
G4-9	Umfang der Geschäftstätigkeit	12-13
G4-10	Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Art, Arbeitsvertrag und Region mit Aufteilung nach Geschlecht	12, 62
G4-11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	Keine Kollektivvereinbarungen
G4-12	Beschreibung der Lieferkette	91
G4-13	Signifikante Änderungen der Lieferkette, Unternehmens- und Eigentumsstruktur	18
G4-14	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	3
G4-15	Teilnahme und Unterstützung extern entwickelter wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Chartas, Prinzipien oder andere Initiativen	32, 36
G4-16	Auflistung der Mitgliedschaften in Verbänden (wie Industrieverbänden) und nationalen oder internationalen Interessenverbänden	36
IDENTIFIZIERTE MATERIELLE ASPEKTE UND EINSCHRÄNKUNGEN		
G4-17	Erfassung im Bericht der Unternehmen, die im konsolidierten Jahresabschluss aufgeführt sind	21
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte	123
G4-19	Wesentliche Aspekte, die im Prozess zur Festlegung der Berichtsinhalte ermittelt wurden	123

Kennziffer	Indikatorenbezeichnung	Seite
G4-20	Wesentlichkeit der identifizierten Aspekte des gesellschaftlichen und Umwelteinflusses für die einzelnen Wirtschaftssubjekte	123
G4-21	Beschränkungen des Berichts im Vergleich zu den wesentlichen Aspekten des gesellschaftlichen und Umwelteinflusses unter Berücksichtigung von Körperschaften außerhalb der Organisation	123
G4-22	Erläuterungen zu den Ergebnissen wesentlicher Änderungen der in den vorherigen Berichten enthaltenen Informationen unter Angabe der Gründe ihrer Einführung und ihres Einflusses (z.B. Fusionen, Übernahmen, Änderungen des Basisjahrs/Basiszeitraums, Charakter der Geschäftstätigkeit, Messmethoden)	Keine Änderungen
G4-23	Wesentliche Änderungen im Vergleich zum vorherigen Bericht in Bezug auf Umfang, Reichweite oder Messmethoden, die im Bericht angewendet wurden	18, 123
EINBEZIEHUNG DER STAKEHOLDER		
G4-24	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholder	38-39
G4-25	Grundlagen der Ermittlung und Auswahl der von der Organisation eingebundenen Stakeholder	38-39
G4-26	Ansatz der Organisation zur Einbindung von Stakeholdern einschließlich der Häufigkeit der Einbindung nach Art und Gruppe der Stakeholder	40
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, sowie Antworten seitens der Organisation, ebenfalls durch deren Berichterstattung Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, sowie Antworten seitens der Organisation, ebenfalls durch deren Berichterstattung	41
BERICHTSPARAMETER		
G4-28	Berichtszeitraum (z.B. Umsatzjahr/Kalenderjahr)	123
G4-29	Datum der Veröffentlichung des letzten Berichts (wenn veröffentlicht)	123
G4-30	Berichtszyklus (jährlich, zweijährig usw.)	123
G4-31	Kontaktperson	125
G4-32	CSR-Index	130
G4-33	Politik und aktuelle Praxis im Bereich der externen Prüfung des Berichts. Wenn im Prüfungsbericht keine derartigen Angaben gemacht wurden – Umfang und die Grundlage der bereitgestellten externen Prüfung sowie Beziehung zwischen der Organisation und dem externen Prüfer	129
HIERARCHIE		
G4-34	Führungsstruktur der Organisation, einschließlich der Komitees des höchsten Kontrollorgans, die für die einzelnen Aufgaben, wie Erstellung der Strategie oder Kontrolle der Organisation, verantwortlich sind	20
ETHIK		
G4-56	Werte der Organisation, Grundsätze, <i>Ethikkodex</i>	15, 29

Kennziffer	Indikatorenbezeichnung	Seite
Kategorie: Wirtschaftliche Indikatoren		
ASPEKT: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG		
	DMA: EWIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG	21
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeitergehälter, Subventionen und anderer Investitionen in die Gesellschaft, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und Behörden	21
G4-EC4	Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	22
ASPEKT: MARKTPRÄSENZ		
	DMA: MARKTPRÄSENZ	50
G4-EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten (mit Einteilung nach Geschlecht)	50, 64
G4-EC6	Prozentsatz der oberen Leitungsebene, die in den Hauptstandorten der Organisation auf dem lokalen Markt gewonnen wurde	45
ASPEKT: INDIREKTER ÖKONOMISCHER EINFLUSS		
	DMA: INDIREKTER ÖKONOMISCHER EINFLUSS	109
G4-EC7	Entwicklung und Auswirkungen von Investitionen in Infrastrukturen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen. Einfluss dieser Investitionen auf die Gesellschaft	110
G4-EC8	Identifizierung und Beschreibung der Art und des Umfangs wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	109
ASPEKT: BESCHAFFUNG		
	DMA: BESCHAFFUNG	89
G4-EC9	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	90
Kategorie: Umweltindikatoren		
ASPEKT: MATERIALIEN		
	DMA: MATERIALIEN	77
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	77-78
ASPEKT: ENERGIE		
	DMA: ENERGIE	70
G4-EN3	Direkter und indirekter Energieverbrauch innerhalb der Organisation	70
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs (teilweise Berichterstattung)	70

Kennziffer	Indikatorenbezeichnung	Seite
ASPEKT: WASSER		
	DMA: WASSER	73
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quellen	73
ASPEKT: EMISSIONEN		
G4-EN15	Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht	75
G4-EN21	Emissionen von NO _x , SO _x und andere wesentliche Luftemissionen nach Art und Gewicht	76
ASPEKT: ABWASSER UND ABFALL		
	DMA: ABWASSER UND ABFALL	74, 78
G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	74
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	78-81
ASPEKT: PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN		
	DMA: PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN	99
G4-EN27	Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren und Ausmaß ihrer Auswirkungen	70, 78, 96, 99
ASPEKT: EINHALTUNG VON RECHTSVORSCHRIFTEN		
	DMA: EINHALTUNG VON RECHTSVORSCHRIFTEN	69
G4-EN29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	69
ASPEKT: TRANSPORT		
	DMA: TRANSPORT	84
G4-EN30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch den Transport von Produkten und anderen Gütern und Materialien, die für die Geschäftstätigkeit der Organisation verwendet werden, sowie durch den Transport von Mitgliedern der Belegschaft	84-85
ASPEKT: ALLGEMEINES		
	DMA: Allgemeines	81-83
G4-EN31	Gesamte Ausgaben und Investitionen für den Umweltschutz nach Art	81-83
ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE		
	DMA: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE	90
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden (teilweise Berichterstattung)	91

Kennziffer	Indikatorenbezeichnung	Seite
<i>Kategorie: Gesellschaftlich</i>		
BETRIEBSBEDINGUNGEN		
ASPEKT: BESCHÄFTIGUNG		
	DMA: BESCHÄFTIGUNG	48
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	48, 63
G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten	52
G4-LA3	Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	49
ASPEKT: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS		
	DMA: ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS	58
G4-LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, die in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten	58
G4-LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	58
G4-LA7	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	60
G4-LA8	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	58
ASPEKT: AUS- UND WEITERBILDUNG		
	DMA: AUS- UND WEITERBILDUNG	53
G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	53
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortdauernden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Berufsausstieg unterstützen	54-55
G4-LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie (teilweise Berichterstattung)	56
ASPEKT: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT		
	DMA: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT	46
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	46, 61

Kennziffer	Indikatorenbezeichnung	Seite
ASPEKT: GLEICHER LOHN FÜR FRAUEN UND MÄNNER		
	DMA: GLEICHER LOHN FÜR FRAUEN UND MÄNNER	50
G4-LA13	Verhältnis des Grundlohns von Frauen und Männern nach Dienststellung	50, 64
ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ARBEITSPRAKTIKEN		
	DMA: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ARBEITSPRAKTIKEN	91
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden (<i>teilweise Berichterstattung</i>)	91
ASPEKT: GLEICHBEHANDLUNG		
	DMA: GLEICHBEHANDLUNG	57
G4-HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	57
GESELLSCHAFT		
ASPEKT: LOKALE GESELLSCHAFT		
	DMA: LOKALE GESELLSCHAFT	109
G4-S01	Prozentsatz der Geschäftsstandorte, bei denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme umgesetzt wurden	109, 110
ASPEKT: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG		
	DMA: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	30
G4-S04	Prozentsatz der Mitarbeiter, die im Bereich der Politik und der Prozeduren der Korruptionsbekämpfung geschult wurden (<i>teilweise Berichterstattung</i>)	30
G4-S05	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	30
ASPEKT: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN		
	DMA: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN	30
G4-S07	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	30
ASPEKT: EINHALTUNG VON RECHTSVORSCHRIFTEN		
	DMA: EINHALTUNG VON RECHTSVORSCHRIFTEN	30
G4-S08	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	30

Kennziffer	Indikatorenbezeichnung	Seite
VERANTWORTUNG FÜR UNSERE PRODUKTE		
ASPEKT: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT		
	DMA: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT	96
G4-PR1	Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit geprüft werden, um Verbesserungspotenziale zu ermitteln	96
G4-PR2	Gesamtzahl der Vorfälle der Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit, dargestellt nach Art der Folgen	96, 100
ASPEKT: KENNZEICHNUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN		
	DMA: KENNZEICHNUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN	103
G4-PR3	Art der durch Verwaltungsvorschriften verlangten Informationen über Produkte und Dienstleistungen, und Prozentsatz der Produkte und Dienstleistungen, die solchen Informationspflichten unterliegen	103
G4-PR4	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen, dargestellt nach Art der Folgen	103
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	104
ASPEKT: MARKETING		
	DMA: MARKETING	105
G4-PR7	Gesamtzahl der Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Marketing einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring, dargestellt nach Art der Folgen	105
ASPEKT: SCHUTZ DER KUNDENDATEN		
	DMA: SCHUTZ DER KUNDENDATEN	105
G4-PR8	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	105

Nowy Styl Sp. z o.o.

ul. Pużaka 49
38-400 Krosno, Poland
Tel. +48 13 437 61 00
Fax +48 13 436 27 32
info@nowystylgroup.com

Das verwendete Papier besteht aus FSC-zertifiziertem Holz getreu den EMAS-Richtlinien und dem Ökomanagementsystem.



