

Make your space

**res
pon
sible**

2022–2023

Nachhaltigkeitsbericht

Inhaltsverzeichnis

	Brief der Geschäftsführung	02			
	Unsere Mission	04			
	Umsetzung der Ziele 2022-2023	06			
	Nowy Styl in Zahlen	08			
1	Über Nowy Styl	11	5.	Nachhaltige Lieferkette	95
1.1	Wie und wo wir arbeiten	12	5.1	Lieferkettenmanagement	95
1.2	Organe der Gesellschaft	15	5.2	Aufbau einer nachhaltigen Lieferkette	100
1.3	Strategie	17	5.2.1	Nachhaltige Einkaufspolitik – Dokumente und Lieferantenempfehlungsprogramm	102
1.4	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	18	5.2.2	Bewertung der Lieferanten	104
1.5	Einflussbereiche	19	5.2.3	Risikoanalyse	107
1.6	Strategie für nachhaltige Entwicklung	21	5.2.4.	Vorbereitung zur Berichterstattung über CO ₂ -Emissionen in der Lieferkette	108
1.7	Ethik bei Nowy Styl	24	5.2.5.	KPIs beim Einkaufen	110
1.8	Achtung der Menschenrechte	30	5.2.6.	Wettbewerb Supplier Sustainability Award	111
1.9	Organisationen und Verbände	32	5.2.7.	SSA-Webinar	114
			5.2.8.	Lieferanten-Nachhaltigkeitsbefragung	116
2.	Rund um das Produkt	35	6.	Aus Sorge um die Umwelt und den Klimawandel	125
2.1	Unser Portfolio	36	6.1	Qualitäts- und Umweltpolitik von Nowy Styl	126
2.2	Prinzip der Kreislaufwirtschaft	40	6.2	Unser CO ₂ -Fußabdruck	127
2.3	Gut und sicher geplanter Raum	45	6.3	Energieeinsparung	130
2.4	Verantwortungsvolle Produktion – nach Normen und Zertifikaten	49	6.4	Verringerung der VOC-Emissionen	133
2.5	Preisgekröntes Design	54	6.5	Rohstoffe und Materialien	135
			6.6	Wasser- und Abwassermanagement	147
3.	Zusammen bilden wir ein Team	57	6.7	Umgang mit Chemikalien	148
3.1	Unsere Mitarbeiter	58	6.8	Abfalmanagement	150
3.2	Förderung der persönlichen Entwicklung	73			
3.3	Sicherheitskultur	78	7.	Über den Bericht	153
4.	Lokale Entwicklung	85		Tabellenindex	163
4.1	Bildungsangebot	87		GRI-Index	180
4.2	Kultur	90			
4.3	Sport	91		Zertifizierungsbericht	186
4.4	Hilfe angesichts des Krieges in der Ukraine	92			

Sehr geehrte Damen und Herren,

Mit großer Freude präsentieren wir Ihnen den Nowy Styl *Nachhaltigkeitsbericht* 2022-23 der unser Engagement für eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung in einem dynamischen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld widerspiegelt. Dieses Dokument steht für unser Bemühen, verantwortungsvoll gegenüber der Gesellschaft, der Umwelt und zukünftigen Generationen zu handeln. In einer sich schnell verändernden Welt glauben wir, dass ein Gleichgewicht zwischen wirtschaftlicher Entwicklung, dem Schutz der Umwelt und der Schaffung von Mehrwert für unsere Stakeholder unsere Grundlage sein sollte.

Die letzten zwei Jahre waren eine Zeit mit vielen Herausforderungen. Mit dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine im Jahr 2022 befinden wir uns in einer neuen geopolitischen Realität. Dieser Konflikt hat sich auf die Lieferketten ausgewirkt und die Unsicherheit auf den internationalen Märkten, aber auch auf die Gesellschaft im Allgemeinen erhöht. Trotzdem hat unser Unternehmen seine Anpassungsfähigkeit unter Beweis gestellt, indem es Lösungen eingeführt hat, die es uns ermöglicht haben, die Kontinuität der Produktion aufrechtzuerhalten. In dieser Zeit wurde unsere Rolle bei der Unterstützung der humanitären Hilfe und der Flüchtlingshilfe besonders wichtig, was zu zahlreichen Solidaritätsinitiativen führte. Wir haben die Entscheidung getroffen, uns aus dem russischen Markt zurückzuziehen. In Anbetracht der aktuellen Situation hielten wir dies für die einzig richtige Entscheidung. Wir sind gegen jede Form von ungerechtfertigter Aggression und Gewalt, die in der Ukraine stattfindet.

Nach dem Ende der COVID-19-Pandemie standen unsere Teams vor der Herausforderung, sich auf eine neue Realität einzustellen. Die Rückkehr zum vollen Betrieb nach dem langwierigen Lockdown erforderte von uns Flexibilität und eine schnelle Reaktion auf veränderte Bedingungen. Wir haben den reibungslosen Produktionsprozess und die hohe Qualität der erbrachten Dienstleistungen beibehalten und eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit, der Sicherheit und des Komforts unserer Mitarbeiter durchgeführt. Nach dem Ende der Pandemie und den damit einhergehenden restriktiven Einschränkungen, die zur Schaffung des Angebots von Sicherheitslösungen (ein hygienischer Arbeitsplatz, der die Distanz, aber auch die Sicherheit vergrößert) und sowie dem hybriden Büro, des Workspace of Tomorrow (der unabhängig vom Arbeitsort für Effizienz sorgt) führten, war es an der Zeit, einen Einblick in die neuen Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu gewinnen. Dies gab den Anstoß zu unserer neuen Vision davon, wie das Design des Büros der Zukunft aussehen sollte. Mit dem Titel

„*Reunion: Die neue Realität im Büro*“ konzentriert sie sich auf eine komfortorientierte Auswahl an Möbellösungen, die auf verschiedene Bedürfnisse zugeschnitten sind. Nach dem *Lockdown* sollte das Büro eine neue Aufgabe erfüllen - ein Ort der Begegnung, der Integration und des Wiederaufbaus von Beziehungen innerhalb der Teams sein. Dieses Modell der Arbeitsplatzgestaltung ist zu einer Antwort auf die individuellen Erwartungen der Mitarbeiter und zu einem Ausdruck des Respekts vor der neurodynamischen Vielfalt geworden. Der Schwerpunkt lag auf der Minimierung von Stressfaktoren, um das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu erhöhen und damit die Effizienz zu steigern. Um dieses Konzept zu verwirklichen, setzen wir innovative Lösungen ein, die sich an die Bedürfnisse der Nutzer anpassen und eine dynamische, *agile* Arbeitsweise unterstützen.

In den vergangenen zwei Jahren haben wir unser Produktportfolio kontinuierlich weiterentwickelt. Es ist zu unserer Priorität geworden, unser Angebot um Lösungen zu erweitern, die unsere Umweltauswirkungen minimieren. Wir erhöhen jetzt den Anteil an recycelten und erneuerbaren Materialien und führen weitere Finishes in unsere Standardkollektion ein, die aus Rohstoffen hergestellt werden, die auf weniger umweltschädliche Weise beschafft und verarbeitet wurden. Darüber hinaus entwickeln wir unser Know-how im Bereich innovativer Kunststofflösungen kontinuierlich weiter und streben eine führende Position bei der Bereitstellung von Stadionsitzen an. Ein hervorragendes Beispiel für unsere Leistungen in diesem Bereich ist die Realisierung des Stadions von Eintracht Frankfurt, wo wir unter der Marke Forum by Nowy Styl in Zusammenarbeit mit der Azoty Compounding Group 40.000 Stühle aus einem Granulat geliefert haben, das zu 80% aus Produktionsabfällen besteht. Ein weiteres Beispiel sind die Tribünen des Rybnik Stadions, wo das alte Sitzmaterial zu Granulat gemahlen wurde, das zur Herstellung neuer Stühle mit vergleichbaren oder besseren technischen Parametern verwendet wurde.

Wir führen neue Produkte auf der Grundlage eines eingeführten Ökodesign-Systems ein, um die negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren. Wir legen immer mehr Wert auf die Designphase und betrachten den gesamten Lebenszyklus eines Produkts, von den Rohstoffen und Energiequellen, die zu seiner Herstellung benötigt werden, über die Gewährleistung der Robustheit, Zeitlosigkeit und Austauschbarkeit einzelner Teile bis hin zur Recyclingfähigkeit am Ende der Lebensdauer.

Immer mehr unserer Produktlinien verfügen über Typ-III-Umwelterklärungen, so genannte EPD-Cards, und Zertifizierungen, die ihre Sicherheit, Haltbarkeit und Umweltverträglichkeit bescheinigen. Diese Maßnahmen spiegeln

den Wunsch von Nowy Styl wider, ein Geschäftsmodell zu entwickeln, das auf einer Kreislaufwirtschaft basiert.

2023 war eine Zeit außergewöhnlichen Inflationsdrucks und steigender Rohstoffkosten, die uns dazu zwangen, unsere Prozesse weiter zu optimieren und unsere Bemühungen um Nachhaltigkeit zu intensivieren. Trotz steigender Energie-, Material- und Transportkosten haben wir unsere Investitionen in grüne Energie, in Infrastruktur Lösungen zur Verbesserung der Energieeffizienz und in Technologien, die zur Verringerung unserer CO₂-Bilanz beitragen, erfolgreich fortgesetzt. Wir haben eine Reihe von Innovationen eingeführt, die es uns ermöglichen, den Ressourcenverbrauch zu minimieren und Abfälle, insbesondere von Verpackungsmaterial, zu reduzieren. Wir ersetzen sie durch wiederverwendbare oder recycelbare Materialien.

Unser ursprüngliches Ziel im Managementsystem war es, die Kohlenstoffemissionen bis 2025 um 30% gegenüber 2018 zu senken. Eine Reihe von Initiativen, die zwischen 2022 und 2023 abgeschlossen wurden, haben in dieser Hinsicht bedeutende Ergebnisse geliefert, wobei sich 2023 als ein Rekordjahr auf der bisherigen Reise von Nowy Styl zur Dekarbonisierung seines Betriebs erweisen wird. Deshalb haben wir beschlossen, unser CO₂-Reduktionsziel von 30% auf 50% im Jahr 2025 zu erhöhen (im Rahmen der CO₂ Performance Ladder-Zertifizierung), um langfristig bis 2050 kohlenstofffrei zu werden.

Auch angesichts der Herausforderungen haben wir unsere Grundwerte nicht verloren. Nachhaltigkeit hat für uns weiterhin Priorität, sowohl in ökologischer als auch in sozialer Hinsicht. Investitionen in energieeffiziente Technologien, Produktentwicklung im Sinne des Ökodesigns und die Unterstützung lokaler Gemeinschaften sind nur einige der Maßnahmen, die wir in den letzten Jahren ergriffen haben, um unsere Verantwortung zu zeigen.

Am 21. August 2023 schloss sich Nowy Styl den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt an, einer Initiative, die in 26 EU-Ländern unter der Schirmherrschaft der Europäischen Kommission umgesetzt wird, um Gleichbehandlungsmaßnahmen und Diversitätsmanagement am Arbeitsplatz zu fördern. Unser Beitritt zu dieser Initiative bestätigt, dass die Vielfalt und die Achtung der Menschenrechte integraler Bestandteil der Kultur unserer Organisation sind, die wir zunehmend ausbauen wollen. Wir haben Ethik-Beauftragte ernannt. Wir aktualisieren kontinuierlich die seit Jahren geltenden Richtlinien sowie den *Ethikkodex* und den *Lieferantenkodex* und führen regelmäßige Schulungen durch, um sicherzustellen, dass alle unsere Mitarbeiter und Partner entlang der Wertschöpfungskette die Grundwerte kennen, die uns als Unternehmen leiten.

Im Jahr 2022 haben wir die *Nowy Styl Anti-Korruptions-Richtlinie* entwickelt und einen Experten ernannt, der für die Überwachung der Einhaltung ihrer Grundsätze verantwortlich ist. Zusätzlich haben wir Ende 2023 eine *Menschenrechtspolitik* veröffentlicht, die die Grundsätze und bewährten Praktiken unserer Organisation auf der Grundlage internationaler Arbeits- und Menschenrechtsstandards verdeutlicht. Gleichzeitig haben wir auch unsere neue Qualitäts- und Umweltpolitik sowie unsere

Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien *veröffentlicht*. *Die Erklärung zu moderner Sklaverei und Menschenhandel beschreibt die Schritte, die unsere Organisation unternimmt, um sicherzustellen, dass moderne Sklaverei, Zwangsarbeit und Menschenhandel in unserem Unternehmen oder in unserer Lieferkette nicht vorkommen.*

Wir konzentrieren uns auf Transparenz, Ethik und Verantwortlichkeit in allen Aspekten unseres Geschäfts. Sie bilden das Fundament, auf dem wir den weiteren Erfolg des Unternehmens aufbauen. Wir engagieren uns aktiv in den Bereichen lokale Entwicklung, Sport und Kultur und unterstützen Organisationen vor allem in der Region Podkarpacie. Der jährliche Wohltätigkeitsball zugunsten von Pflegekindern und der J. Korczak-Stiftung ist sogar zu einem Teil unserer Identität geworden. Wir werden diese Mission auch in den kommenden Jahren fortsetzen.

In den Jahren 2022 und 2023 haben wir wichtige Schritte bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie unternommen, die uns zweifellos der vollständigen Berichterstattung in Übereinstimmung mit den Anforderungen aller umgesetzten EU-Richtlinien näher bringt. Wir konzentrierten uns auf Schlüsselbereiche wie die Reduzierung der Treibhausgasemissionen, die Optimierung der Nutzung natürlicher Ressourcen und die Schaffung eines integrativen Arbeitsplatzes, der Innovationen und die Entwicklung von Talenten begünstigt.

Unser Nachhaltigkeitskonzept wurde von einer der bekanntesten Plattformen für die Bewertung der Nachhaltigkeit von Unternehmen anerkannt und bewertet. In den Jahren 2022, 2023 und 2024 wurde Nowy Styl mit der EcoVadis-Medaille in Platin ausgezeichnet. Damit gehören wir zu den besten 1% der bewerteten Unternehmen weltweit, die in den vier untersuchten Kategorien Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Umwelt, Ethik und nachhaltige Beschaffung die höchste Punktzahl erreicht haben. Unsere Reise mit der EcoVadis-Bewertung lässt sich mit einem Wort zusammenfassen: Entwicklung. Wir haben verschiedene Stufen durchlaufen – von Silber über Gold bis hin zu dreifachem Platin. Wir bleiben jedoch nicht stehen und sind motiviert, weitere nachhaltige Initiativen in verschiedenen Bereichen unserer Organisation zu entwickeln.

Wir möchten unseren Mitarbeitern, die dafür sorgen, dass sich Nowy Styl im Einklang mit unseren Werten entwickelt, sowie all unseren Partnern und Stakeholdern für ihre gemeinsamen Bemühungen in diesen außergewöhnlichen Zeiten danken. Ihr Engagement und Ihre Unterstützung sind für uns von unschätzbarem Wert. Wir hoffen, dass die in diesem Bericht vorgestellten Erfolge und Zukunftspläne zu weiterem Engagement für nachhaltige Entwicklung inspirieren. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen des Berichts.



Adam Krzanowski
Präsident der Geschäftsführung
von Nowy Styl

Unsere Mission



Wir helfen Menschen mit Leidenschaft und Respekt für die Umwelt bei der Einrichtung von Büros und anderen öffentlichen Einrichtungen. So, dass sie die Bedürfnisse der Gesundheit und des Komforts am besten erfüllen, die Effizienz und die Freude an der Arbeit steigern und individuelle ergonomische und ästhetische Bedürfnisse befriedigen. Damit sie ihnen einfach auf die bestmögliche Weise dienen.





Wir glauben, dass es unsere höchste Pflicht gegenüber den Menschen und dem Planeten sowie eine Voraussetzung für langfristigen Erfolg ist, **die zehn Grundsätze des Global Compact** in den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung in die Strategien, Richtlinien und Verfahren unserer Organisation zu integrieren.

Klicken und mehr erfahren

Bei der Umsetzung der oben beschriebenen Mission und um das Vertrauen unserer Kunden in unser Unternehmen zu stärken, konzentrieren wir uns auf Aktivitäten, die im

Einklang mit den **UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung** (Sustainable Development Goals, SDGs) stehen, insbesondere auf die folgenden:

- > Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen
- > Ziel 4: Hochwertige Bildung
- > Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie
- > Ziel 8: Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit
- > Ziel 9: Innovation, Industrie und Infrastruktur
- > Ziel 10: Weniger Ungleichheit
- > Ziel 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion
- > Ziel 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Diese Ziele durchdringen unsere Kultur und unsere tägliche Arbeit und sind Teil unserer Strategie.

Die Geschäftstätigkeit von Nowy Styl basiert auf den folgenden Punkten:

Wir bieten unseren Kunden einen umfassenden Service und werden den ständig steigenden Erwartungen gerecht.



Wir verbessern systematisch die Benutzerfreundlichkeit, Ergonomie und Haltbarkeit unserer Produkte.



Wir garantieren das kontinuierliche Wachstum des Unternehmens, indem wir in internationale Märkte expandieren und unsere globale und lokale Verantwortung stärken.



Wir beseitigen potenzielle Risiken, indem wir die in Prozessen und an Arbeitsplätzen vorhandenen Risiken und Chancen identifizieren, analysieren und bewerten.



Wir sorgen für sichere und hygienische Arbeitsbedingungen, um Verletzungen und Krankheiten zu vermeiden.



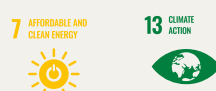
Wir schützen die Gesundheit und Sicherheit der Menschen auf unserem Gelände sowie die unserer Kunden und Subunternehmer.



Wir beziehen Mitarbeiter und Stakeholder in den Aufbau einer Sicherheitskultur ein.



Wir ermitteln und überwachen Umweltaspekte und minimieren dadurch negative Umweltauswirkungen.



Wir achten auf eine rationelle Nutzung der natürlichen Rohstoffe und verwenden Technologien, die den Produktionsabfall reduzieren.



Wir entwickeln Produkte im Einklang mit dem Modell der Kreislaufwirtschaft.



Wir schulen unsere Mitarbeiter, um ihr Bewusstsein für die Auswirkungen auf die Umwelt, die Qualität und die Sicherheit zu steigern.



Wir sorgen für die Einhaltung der geltenden Gesetze und erfüllen andere Verpflichtungen.



Zusammenfassung der Verpflichtungen für 2022-2023



Wir haben von den 31 Verpflichtungen, die im letzten Bericht „Make Your Space Responsible“ für den Zeitraum 2020 – 2021 genannt wurden, bereits 29 ganz oder teilweise erreicht, aber wir hören hier noch nicht auf.

Zielerreichung der Verpflichtungen (31)



Zielerreichung 80-100%

Produkt	Wir werden das „Wellbeing Quality Certificate 2020“ erneuern.
Produkt	Wir werden das Wissen am Arbeitsplatz durch eine E-Learning-Plattform und eine Website verbreiten.
Produkt	Wir werden die Menschen über das Problem des Lärms am Arbeitsplatz informieren und sie dafür sensibilisieren. Wir werden unser Wissen darüber austauschen, wie man dieses Problem lösen kann.
Produkt	Wir werden die neue Norm ISO 22955 umsetzen, die die Anforderungen an die akustische Leistung in verschiedenen Arten von Großraumbüros präzisiert.
Produkt	Wir werden das Markenportfolio von Kusch+Co weiterentwickeln, insbesondere Produkte für die Bereiche Gesundheit, Transport und Design.
Produkt	Wir werden neue Produkte auf der Grundlage des bestehenden Ökodesign-Systems einführen, um die negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.
Produkt	Wir werden die Technischen Datenblätter der akustischen Produkte aus dem Sortiment des Unternehmens aktualisieren.
Mitarbeiter	Wir werden ein Talentprogramm für Fachkräfte in technischen Positionen durchführen, um ihre Soft Skills zu entwickeln und sie auf Führungsaufgaben vorzubereiten.
Mitarbeiter	Wir werden ein Entwicklungsprogramm für Führungskräfte durchführen, das eine Führungshaltung vermittelt, die mit unseren Werten und unserer Organisationskultur im Einklang steht, und die generationenübergreifenden Managementkompetenzen stärkt.
Mitarbeiter	Wir werden ein Modul zum Thema Nachhaltigkeit und CSR in das Onboarding-Programm und in die Schulung der Vertriebsabteilung und des Managementprogramms aufnehmen.
Mitarbeiter/Ethik	Wir werden Wahlen für neue Arbeitnehmervertreter durchführen. Die allgemeinen Wahlen werden eine Gelegenheit sein, die Rechte der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung bei wichtigen Themen zu fördern.
Mitarbeiter/Ethik	Wir werden das Ethik-Schulungsprogramm um das Thema Korruptionsbekämpfung erweitern und die Schulungen zum Thema Anti-Mobbing und Diskriminierung fortsetzen. Diese Schulung ist für die Mitarbeiter alle zwei Jahre obligatorisch.
Mitarbeiter/Ethik	Wir werden ein Einstellungsverfahren entwickeln, das die Grundsätze der Gleichberechtigung und Vielfalt fördert und sicherstellt, dass sie in allen Phasen des Verfahrens beachtet werden.
Lokale Gemeinschaften	Wir werden unser Engagement für die lokale Entwicklung fortsetzen und Organisationen in Podkarpacie unterstützen.

Lokale Gemeinschaften	Wir werden auch weiterhin den Wohltätigkeitsball in Form einer organisierten Party für Kinder und Jugendliche aus Erziehungsheimen in Podkarpacie veranstalten.
Lieferkette	IFS-Implementierung am Produktionsstandort von Kusch+Co in Hallenberg im Bereich der Beschaffung.
Lieferkette	Einführung eines Reklamationsverfahrens für externe Anbieter nach der Einführung von IFS am Standort Kusch+Co.
Lieferkette	Durchführung einer zyklischen Bewertung der Lieferanten in Bezug auf soziale und ökologische Aspekte, einschließlich Treibhausgasemissionen, für den Zeitraum 2022-23.
Lieferkette/ Mitarbeiter	Unterstützung der Mitarbeiter bei der beruflichen Entwicklung durch spezielle Schulungen im Bereich der Beschaffung.
Umwelt	Wir werden weiterhin daran arbeiten, unseren CO ₂ -Fußabdruck zu verringern – unser Ziel ist es, die Emissionen bis 2025 um 30% im Vergleich zu 2018 zu reduzieren.
Umwelt	Wir werden weiterhin in technologische und infrastrukturelle Lösungen investieren, die unsere Energieeffizienz verbessern und damit unseren ökologischen Fußabdruck verringern.
Umwelt	Wir setzen die Ersetzung unserer Fahrzeugflotte durch Hybridfahrzeuge fort, um die CO ₂ -Emissionen in diesem Bereich bis Ende 2023 um rund 20 % zu senken.
Umwelt	Wir werden die letzten lösungsmittelhaltigen Lacke, die in der Büromöbelfabrik verwendet werden, vollständig abschaffen und durch weniger umweltschädliche Lacke auf Wasserbasis ersetzen.
Umwelt	Bis Ende 2022 werden wir das bisher in der Integralschaumproduktion verwendete Porophor auslaufen lassen und durch ein GPW=1-Mittel mit vernachlässigbaren Umweltauswirkungen ersetzen.
Umwelt	Wir werden weiterhin versuchen, den Verbrauch von Verpackungsmaterial für den internen und externen Transport unserer Produkte zu reduzieren.

Zielerreichung 50-79%

Lieferkette	Erhöhung des Einsatzes von recycelten Rohstoffen in Komponenten und Verpackungsmaterialien, z.B. Stretchfolie.
Lieferkette	Für die Gruppe der Holzprodukte: Erhöhung des Anteils der FSC®-zertifizierten Komponenten.
Lieferkette	Verringerung der CO ₂ -Emissionen und des Energieverbrauchs durch die Umstellung der Schneidtechnologie von CO ₂ -Laser auf Faserlaser – Verlagerung der Produktion zu einem externen Anbieter 4x4.
Lieferkette	Einführung eines Stahlrohranbieters, der dabei ist, ab Ende 2025 eine „Green Steel“-Politik (kohlenstofffreier Stahl) einzuführen.

Zielerreichung weniger als 50%

Produkt	Wir werden den Anteil an recycelten Materialien in unseren Produkten erhöhen.
Ethik	Wir werden das System zur Berichterstattung über Verstöße gegen interne Richtlinien auf mehr Gesellschaften der Nowy Styl Group ausweiten.

Nowy Styl in Zahlen

GRI
2-6

GRI
2-7

Einer der Marktführer der
europäischen
Möbelindustrie

309
Millionen EUR
Umsatz im Jahr 2023

Fast 3 500*
Mitarbeiter in mehr als
einem Dutzend
Ländern

* 3190 - die Anzahl der Mitarbeiter in den Gesellschaften,
die in diesem Bericht behandelt werden, am Ende des
Jahres 2023

28
Showrooms
und eigene Strukturen
und Büros
in 11 Ländern



Produkte werden in mehr
als 70 Länder
geliefert

Gegründet
im Jahr 1992

5 Marken:

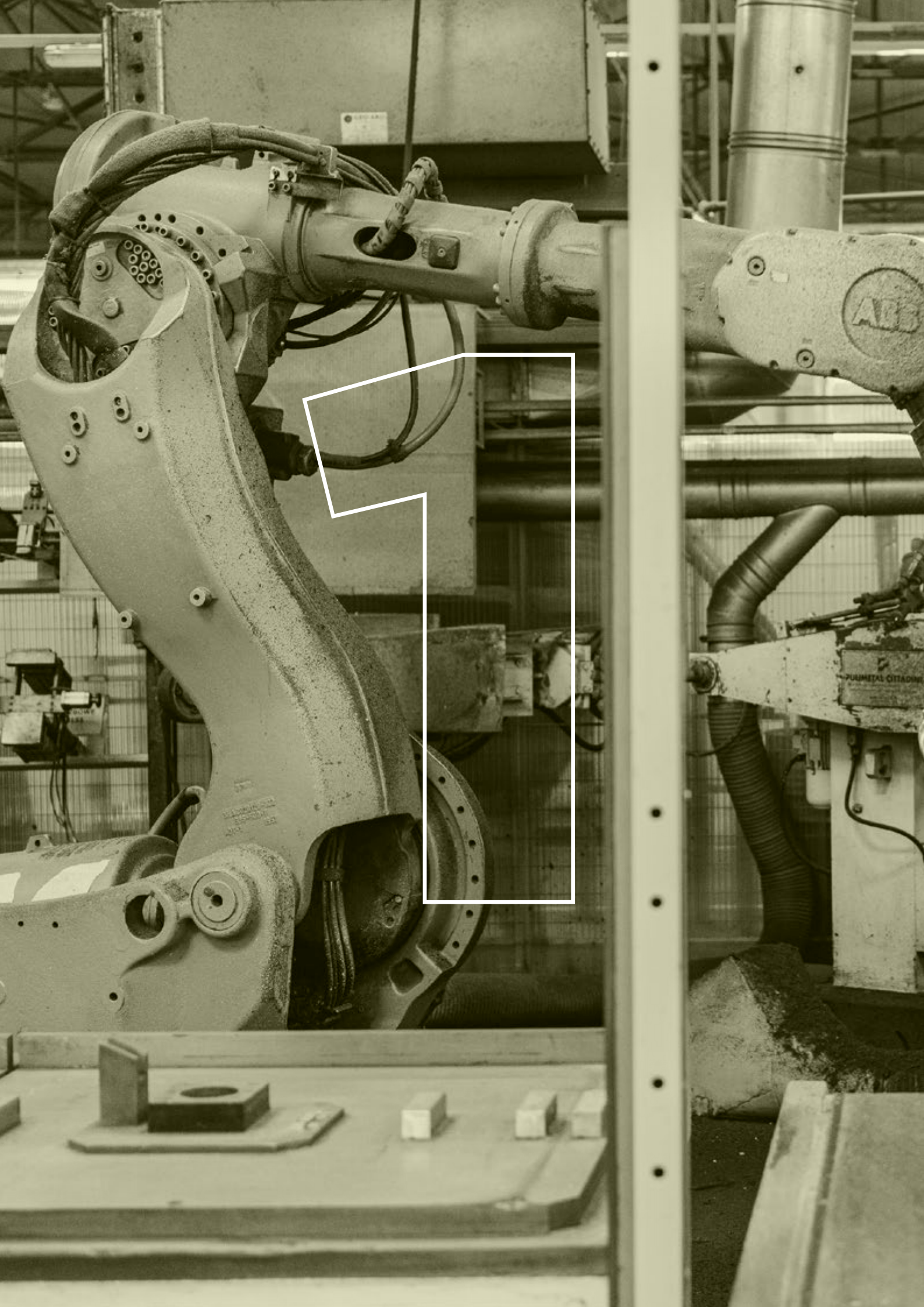
Nowy Styl
Forum by Nowy Styl
SOHOS by Nowy Styl
Kusch+Co
Sitag by Nowy Styl

211 649 m²

Produktionsfläche (Lager und
Produktion) in verschiedenen
europäischen Ländern,
hauptsächlich in Polen,
Deutschland und der Schweiz

Mehr als 250
Produktlinien
verfügbar

Über 260
abgeschlossene
Flughafenprojekte



1 Über Nowy Styl

GRI
2-1

Die Gründer von Nowy Styl sind die Brüder Adam und Jerzy Krzanowski. Sie gründeten das Unternehmen 1992, mit 7 Mitarbeitern und drei Stuhlmodellen, die sie mit einem Polonez an Kunden in ganz Polen lieferten. Sie investierten alles, was sie verdienten, in das Wachstum des Unternehmens, so dass sie im folgenden Jahr bereits mehr als 100 Mitarbeiter beschäftigten und ihr Portfolio auf 7 Modelle angewachsen war.

In den 1990er Jahren gewann Nowy Styl weitere Kunden, auch außerhalb des Landes – zunächst im Osten und dann im übrigen Europa. Das Unternehmen beendete das 20. Jahrhundert spektakulär mit dem Verkauf des millionsten Stuhls.



Bau der ersten Fabrik



Büromöbelfabrik in Jasło

Um das Angebot umfassender zu gestalten, wurde im Laufe der Zeit beschlossen, Büromöbel zu produzieren. Im Jahr 2006 wurde eine Marke für den Verkauf von Sitzen für die größten Stadien der Welt geschaffen, die heute als **Forum by Nowy Styl** bekannt ist. Ein Jahr später wurde bereits der Verkauf von insgesamt 50 Millionen Stühlen gefeiert.

In den folgenden Jahren nahm die Dynamik der Entwicklung weiter zu. Ziel war es, neue Marktsegmente zu erreichen. Im Jahr 2011 haben wir die Marke Grammer Office in unsere Reihen aufgenommen, 2013 folgte die Marke Rohde & Grahl.

Gleichzeitig wurde eine weitere Großinvestition getätigt – der Bau einer der modernsten und größten Möbelfabriken in Europa, die 2014 in Jasło eröffnet wurde. Der Einsatz modernster Technologie hat nicht nur zu kürzeren Lieferzeiten, sondern vor allem zu einer verbesserten Produktqualität geführt.

Um das Potenzial und die Produktinnovation des Unternehmens zu steigern und seine kontinuierliche Entwicklung zu gewährleisten, wurde 2015 beschlossen, ein Forschungs- und Entwicklungszentrum zu gründen, in dem die für die Entwicklung von Produktionstechnologien und Produktinnovationen erforderlichen Geräte und Experten zusammengeführt werden.

Bald wurde auch beschlossen, die ausländischen Unternehmen Sitag, Stylis und später Kusch+Co und Majencia in das Portfolio aufzunehmen. Wir versuchen, so viel wie möglich von ihren Erfahrungen in bestimmten Segmenten des Möbelmarktes zu lernen, insbesondere im Verkehrswesen (260 abgeschlossene Flughafenprojekte) und im Gesundheitswesen.

Wir bauen unser Produktangebot weiter aus. Wir arbeiten mit weltweit anerkannten Marken zusammen und richten Innenräume in ganz Europa unter anderem für Toyota, ABB, Siemens und Deloitte ein. Unser Portfolio, das aus 5 Marken besteht (**Nowy Styl, Forum by Nowy Styl, SOHOS by Nowy Styl, Kusch+Co und Sitag by Nowy Styl**), umfasst mehrere hundert Möbel und Stühle (**250 Produktlinien**), die wir in der ganzen Welt vertreiben. Das Team von Nowy Styl besteht mittlerweile aus mehreren tausend Mitarbeitern, die unser Know-how kontinuierlich erweitern.

Fast alles hat sich verändert, seit die Brüder Krzanowski in einem provisorischen Montagewerk in der Nähe von Krosno, einer kleinen Stadt im Südosten Polens, arbeiteten. Die Idee blieb jedoch unverändert – ein wertvolles Produkt zu schaffen.

1.1 Wie und wo wir arbeiten

GRI
2-6

Ende 2023 arbeiteten in unseren Fabriken und Büros in 11 Ländern **etwa 3 500 Menschen (3 190 in den im Bericht erfassten Gesellschaften)**. Wir haben gelernt, auf unterschiedliche Bedürfnisse zu reagieren und uns an die lokalen Gegebenheiten anzupassen. Wir liefern die Produkte und Lösungen von Nowy Styl über unsere Gesellschaften, Niederlassungen und Vertriebsabteilungen in über **70 Länder**.

Die beste Zusammenfassung der Errungenschaften des letzten Vierteljahrhunderts ist unsere Position als Branchenführer bei der komplexen Gestaltung von Büros und öffentlichen Räumen – Stadien, Hallen, Kinos, Theatern, Passagierterminals, Gesundheitseinrichtungen oder Hotels.

Nowy Styl weltweit

GRI
2-1

GRI
2-6

Unsere Räumlichkeiten:

Krosno – Hauptsitz und Büro der Geschäftsführung

Jasło – Hauptproduktionsstandort

Kraków – Büro der Geschäftsführung



Ausstellungsräume/
Niederlassungen



Produktionsanlagen



Unsere Fabriken und ihre Adressen:

Polen

Nowy Styl Sp. z o.o.
(Büromöbelfabrik),
Fabryczna 8, 38-200 Jasło

Nowy Styl Sp. z o.o.
(Metallproduktionsanlage),
Fabryczna 6a, 38-200 Jasło

Nowy Styl Sp. z o.o (Sessel- und
Stuhlproduktionsanlage),
Fabryczna 6b, 38-200 Jasło

Nowy Styl Sp. z o.o (Holzindustrieanlage),
Osiedle A/19, 38-542 Rzepedź

Deutschland

Nowy Styl Deutschland GmbH,
Voigtei 84, 31595 Steyerberg

Kusch+Co GmbH,
Braunshauser Str. 10, 59969 Hallenberg

Schweiz

SITAG AG,
Simon Frick-Str. 3a, CH-9466 Sennwald

Unsere Büros:

Österreich
Tschechische Republik
Frankreich
Niederlande
Deutschland
Ungarn
Polen
Slowakei
Schweiz
Vereinigte Arabische Emirate
Vereinigtes Königreich

Unsere Showrooms:

1. Krakau, Polen
2. Warschau, Polen
3. Wrocław, Polen
4. Gdańsk, Polen
5. Poznań, Polen
6. Lublin, Polen
7. Rzeszów, Polen
8. Bratislava, Slowakei
9. Wien, Österreich
10. Dornbirn, Österreich
11. Amersfoort, Niederlande
12. Paris, Frankreich
13. Prag, Tschechische Republik
14. Düsseldorf, Deutschland
15. Frankfurt, Deutschland
16. Hamburg, Deutschland
17. Voigtei, Deutschland
18. Ebermannsdorf, Deutschland
19. Stuttgart, Deutschland
20. München, Deutschland
21. Hallenberg, Deutschland
22. Berlin, Deutschland
23. Zürich, Schweiz
24. Nyon, Schweiz
25. Sennwald, Schweiz
26. Dubai, Vereinigte Arabische Emirate
27. London, Vereinigtes Königreich
28. Budapest, Ungarn



Die Nowy Styl Gruppe besteht aus der Nowy Styl sp. z o.o. als Muttergesellschaft und den Tochtergesellschaften, von denen eine Auswahl im Folgenden vorgestellt wird.

Dieser Bericht konzentriert sich auf die Präsentation von Daten für die folgenden Gesellschaften: Nowy Styl sp. z o. o., Nowy Styl Deutschland GmbH, Kusch+Co GmbH und Sitag AG, die die Produktionsgesellschaften der Gruppe bilden. Wir sind davon ausgegangen, dass die oben genannten Gesellschaften, deren Mitarbeiter 93% aller Mitarbeiter ausmachen und deren Anlagevermögen

und Vorräte mehr als 90% dieser Vermögenskategorien in der gesamten Gruppe ausmachen, für die Zielgruppe des Berichts in den identifizierten Schlüsselwirkungsbereichen der Gruppe am relevantesten sind. Im Jahr 2021 haben wir die Produktionsaktivitäten der bisher berichteten Nowy Styl GmbH eingestellt. Darüber hinaus gab es während des Berichtszeitraums keine Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen von Unternehmen oder Unternehmensteilen, die den Umfang der dargestellten Angaben beeinflussen würden. Wir berichten keine Anpassungen der Informationen über Minderheitsanteile.

Struktur von Nowy Styl*



*Darüber hinaus haben zum Datum des Berichts die folgenden Gesellschaften ihren Namen geändert: Nowy Styl Group GmbH zu Nowy Styl Austria GmbH, SITAG AG zu SITAG by Nowy Styl AG, und Nowy Styl.FR SAS übernahm Nowy Styl-Majencia SAS und firmiert nun unter dem Namen Nowy Styl France SAS. Ab 2024 befinden sich die folgenden Gesellschaften in Liquidation: NSLogistic GmbH, Stylis NSG DMCC und NSG Finance sp. z o.o. Holding. Im Jahr 2024 trat die NOVA POSHTA POLSKA sp. z o.o. mit Sitz in Rzeszowie der Gruppe bei.

1.2 Organe der Gesellschaft

„Eine Führungsperson ist jemand, dem die Menschen folgen, jemand, mit dem man zusammenarbeiten und dem man vertrauen möchte. Jemand, der authentisch ist. Diese Person muss ein gutes Verhältnis zu den Mitarbeitern haben – sie muss ein Vorbild sein...“ – sagte Adam Krzanowski – CEO von Nowy Styl – in einem Interview mit dem Magazin Forbes.

Seine Worte werden hier nicht zufällig zitiert. Die wichtigsten Entscheidungen werden in unserer Organisation immer in gemeinsamen Diskussionen und Beratungen getroffen. Die Teamarbeit, die auf der obersten Führungsebene stattfindet, überträgt sich auf die gesamte Organisation, da die Geschäftsführung von

Nowy Styl leidenschaftlich an eine Führung glaubt, die auf den Prinzipien der Partnerschaft und des Dialogs basiert. Die Einbindung von Mitarbeitern in interessante internationale Projekte durch die Übertragung von Befugnissen und Verantwortung inspiriert sie dazu, Dinge zu erreichen, die zuvor vielleicht unmöglich erschienen. So ist auch die Geschichte der Brüder Krzanowski verlaufen.

Die Geschäftsführung von Nowy Styl basiert auf einem funktionalen Modell, bei dem die Kompetenzen aus bestimmten Geschäftsbereichen des Unternehmens und seiner Tochtergesellschaften auf die einzelnen Mitglieder verteilt sind.



Schema für die Aufteilung der Aufgaben und Zuständigkeiten unter den Mitgliedern der Geschäftsführung

Geschäftsführer und Miteigentümer von Nowy Styl



Adam Krzanowski

Produktionsabteilung
Investitions- und Einkaufsabteilung
Personalabteilung
Abteilung für Sicherheit und Gesundheitsschutz
Abteilung für Personalentwicklung

Vizepräsident der Geschäftsführung von Nowy Styl, Vorsitzender der Geschäftsführung von Nowy Styl International



Rafał Chwast

Abteilung Vertrieb, Marketing und Produktmanagement
Logistikabteilung
Finanzabteilung
IT-Abteilung
Rechtsabteilung
Büro des Vorstands

Mitglied der Geschäftsführung von Nowy Styl, Vizepräsidentin der Geschäftsführung von Nowy Styl International



Małgorzata Naparło

Abteilung Kundendienst

Mitglied der Geschäftsführung von Nowy Styl



Paweł Smaś

Technische Abteilung
Abteilung Produktionsplanung und Materiallagerung
Qualitätsabteilung

Das oberste Führungsgremium in der Gesellschaft Nowy Styl sp. z o.o. ist der Vorstand, der aus vier Mitgliedern (drei Männern und einer Frau) besteht. Es wurden weder ein Aufsichtsrat noch Ausschüsse des höchsten Aufsichtsgremiums eingerichtet, die für die Entscheidungsfindung und die Überwachung des Managements der wirtschaftlichen, ökologischen und menschlichen Auswirkungen der Organisation zuständig sind.

Im Unternehmen ist das KODO (Komitee für den Datenschutz personenbezogener Daten) dauerhaft tätig.

Bei Bedarf können weitere Ausschüsse auf *Ad-hoc*-Basis eingesetzt werden.

Die Mitglieder des Vorstands werden von der Gesellschafterversammlung für eine gemeinsame Amtszeit von drei Jahren ernannt. Um die Abläufe zu straffen und einen besseren Einblick in die von Nowy Styl durchgeführten Projekte zu erhalten, wurde zusätzlich ein so genannter erweiterter Vorstand eingesetzt, der das Hauptmanagement in wichtigen Geschäftsbereichen ergänzt und erweitert.



Tomasz Bardzik

Leiter der Abteilung Produktionsplanung und Materiallagerung
Leiter der Qualitätsabteilung



Bartosz Karasiński

Leiter der Marketingabteilung



Radosław Jankielewicz

Leiter der Finanzabteilung



Rafał Siwek

Leiter der Logistikabteilung



Mariusz Sobociński

Leiter der IT-Abteilung

Alle Mitglieder des Vorstands (einschließlich des erweiterten Vorstands) sind leitende Angestellte, frei von externen Einflüssen, Interessenkonflikten und ohne Wettbewerbscharakter.

Sie üben keine anderen relevanten Ämter aus und haben keine anderen Verpflichtungen, die die

Fähigkeit des Mitglieds, seine Aufgaben innerhalb der Organisation zu erfüllen, beeinträchtigen könnten. Im obigen Sinne sind alle Mitglieder des Vorstands unabhängig, aber die Mitglieder des erweiterten Vorstands in der Organisationsstruktur berichten direkt an das Vorstandsmitglied.

1.3 Geschäftsstrategie

GRI
2-2

GRI
2-6

GRI
201-1

Die Hauptgrundsatz der Geschäftsstrategie von Nowy Styl besteht darin, organisches Wachstum mit dem Akquisitionen von Unternehmen zu kombinieren, deren Portfolios unser Angebot ergänzen und uns die Expansion in neue Sektoren und Märkte ermöglichen. Unter organischem Wachstum verstehen wir vor allem die Stärkung der bestehenden Geschäftsstrukturen in den einzelnen Ländern, die kontinuierliche Verbesserung der Kundenbeziehungen, den Aufbau eines globalen Images, die Entscheidung für eine stärkere Konzentration von Kräften und Ressourcen auf

Schlüsselmärkte und führende Segmente, Investitionen in Produktions- oder Logistikbereiche, die Entwicklung neuer, eigener Produkte und die Suche nach Partnern, mit denen wir einen Wettbewerbsvorteil erzielen können.

In den letzten Jahren hat die Strategie unserer Organisation zunehmend die Erwartungen der Stakeholder berücksichtigt. Die Festlegung neuer Ziele und das Treffen strategischer Entscheidungen basiert auf einer alle zwei Jahre aktualisierten Identifizierung und Analyse der für Nowy Styl relevanten Bereiche, die sich um das Produkt herum bewegen.

Finanzergebnisse der Kapitalgruppe Nowy Styl sp. z o.o. (in Millionen PLN)		
Angaben in Mio. PLN	2022	2023
Umsatzerlöse	1 610	1 400
Betriebskosten ohne Gehälter und Leistungen an Arbeitnehmer	1 027	897
Gehälter und Leistungen an Arbeitnehmer	442	429
Zahlungen an Investoren	24	0

Unsere Marken



Die größte und dominierende Marke mit einem umfassenden Portfolio an Produkten und Dienstleistungen für Büros und öffentliche Räume.



Hervorragende Qualität und Design von Stühlen und Möbeln sowie Speziallösungen für das Gesundheitswesen und Passagierterminals.



Langlebige Sitze und Hörsaallösungen für Sportstätten, Kinos, Theater, Konzertsäle und Hörsäle.



Ein breites Angebot an robusten und ergonomischen Büro- und Konferenzstühlen zu einem erschwinglichen Preis und in guter Qualität.



Eine lokale Schweizer Marke mit Tradition, die hochwertige Stühle und Büromöbel anbietet.

Umsätze der Gruppe 2022-2023 (in Mio. EUR netto)



Die Jahre 2022 und 2023 waren eine Zeit des *Lockdowns*, des russischen Angriffs auf die Ukraine und der hohen Inflation, die sich auf fast jede Branche auswirkte, auch auf das Büromöbelsegment, so dass wir nach einem vorübergehenden Anstieg einen Rückgang der Umsatzrendite im Jahr 2023 verzeichneten.

1.4 Wichtige Auswirkungen, Chancen und Risiken

GRI
2-23

Die Risiko- und Chancenanalyse bildet einen Teil des Integrierten Managementsystems. Bei Nowy Styl berücksichtigen wir dabei sowohl den Kontext und das sich verändernde Umfeld der Organisation sowie die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Stakeholder als auch die geschäftlichen Aspekte. Es werden dabei z.B. ethische, soziale, Angestelltensicherheits-, Umwelt- und Klimarisiken, Finanzrisiken und Datensicherheitsrisiken im Zusammenhang mit der Herstellung, dem Transport und der Verwendung von Produkten identifiziert. Risiken können das Erreichen strategischer und operativer Ziele beeinträchtigen, wie z.B. potenzielle oder in der Vergangenheit aufgetretene Risiken, für die das Unternehmen bereits geeignete Managementmaßnahmen ergriffen hat.

Gemäß dem implementierten Verfahren zur *Risikoanalyse von Prozessen* umfasst das Risikomanagement: die Identifizierung von Risiken und die Beschreibung ihrer Auswirkungen auf einzelne Prozesse, die Bewertung von Risiken nach anerkannten Kriterien, die Bestimmung des Wesentlichkeitsgrads von Risiken, die Festlegung des Risikomanagements, die Implementierung geeigneter Schutzmaßnahmen und die Überwachung von Veränderungen bei Risiken und Chancen.

Mit der Erweiterung des Umweltmanagementsystems auf den Geltungsbereich der ISO 14006:2020 haben wir die bestehende Analyse erweitert, um unsere Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg zu betrachten – vom Entwurf, der Implementierung, der Bereitstellung von Rohstoffen und Materialien, der Produktion, dem Transport, der Nutzung, dem Ende des Lebenszyklus und der Entsorgung.

 [Klicken und mehr erfahren](#)

Die Aktualisierung des Risiko- und Chancenregisters erfolgt einmal jährlich im Rahmen der Überarbeitung des Integrierten Managementsystems und immer dann, wenn wesentliche Änderungen mit Auswirkungen auf die Prozesse auftreten.

Ein separater Prozess ist die Risikoanalyse der Lieferkette. Der Grund dafür ist, dass die zentrale Einkaufs- und Beschaffungsabteilung die mit jedem bestehenden und neuen Anbieter verbundenen Risiken bewertet.

 [Klicken und mehr erfahren](#)

Beispiele ausgewählter potenzieller Risiken aus der Prozessrisikoanalyse für Nowy Styl

Bereich	Risiken
ETHIK	Fehlende oder unzuverlässige Kommunikation der ethischen Richtlinien des Unternehmens
	Korruptes Verhalten der Mitarbeiter
	Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund von u.a. Geschlecht, Alter, Nationalität, Religion, sexueller Orientierung, politischer Meinung, Entlohnung, Leistungen, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen oder Kündigung
	Mobbing durch Vorgesetzte gegenüber Mitarbeitern
	Interessenkonflikt
	Missbrauch von Firmeneigentum durch einen Mitarbeiter
SOZIAL	Falsche Gefahrenidentifizierung
	Ungeplante oder unvorhergesehene Situationen im Zusammenhang mit Arbeiten, die von eigenen Mitarbeitenden und Drittauftragnehmern auf dem Gelände der Organisation durchgeführt werden und ein Risiko oder eine Gefährdung darstellen.
	Risiken für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit der Durchführung von Änderungen im Produktionsbereich
	Risiken im Zusammenhang mit biologischen Agenzien, d.h. Krankheiten, der Ausbreitung von Infektionskrankheiten, epidemischen Ausbrüchen und Pandemien.
	Mangel an qualifizierten Arbeitskräften
UMWELT	Mangelnde Einhaltung von Umweltvorschriften, die mit der Vielzahl von Rechtsakten verbunden sind
	Unzureichende Handhabung von Chemikalien
	Steigende Kosten der Treibhausgasemissionen
	Kosten für grüne Investitionen
	Unzureichende Überwachung der Abfallbewirtschaftung
	Wasserknappheit aufgrund von Dürreperioden
	Knappheit und hohe Preise für grüne Energie
	Entwicklung von Technologien ohne Berücksichtigung von Energieeffizienz und angemessener Materialeffizienz

PRODUKTDESIGN UND IMPLEMENTIERUNG	Unvollständige Definition der Produkthanforderungen im Verhältnis zum Bedarf
	Versäumnis, recycelte Materialien in die Implementierungsphase einzubeziehen
	Technische Probleme beim Design für Recycling
	Nichtberücksichtigung der verlängerten Lebensdauer von Produkten
EINKAUF UND BESCHAFFUNG	Nicht rechtzeitige Lieferung von Produktionskomponenten
	Lange <i>Lieferfristen</i>
	Lange Lieferketten
	Rohstoffknappheit und Preisvolatilität
	Verknappung des zertifizierten Holzrohstoffs auf dem Markt
	Schwieriger Zugang zu hochwertigem Regranulat und recycelten Materialien
TRANSPORT	Schwieriger Zugang zu zertifiziertem recyceltem Stahl
	Mangel an der Fähigkeit, Transportmittel mit geringem ökologischen Fußabdruck zu nutzen
	Keine Optimierung der Ladefläche
	Keine Verringerung des Verpackungsmaterials im inner- und zwischenbetrieblichen Transport
FINANZEN	Erpressungsversuche durch Gruppen der organisierten Kriminalität
	Liquiditätsrisiko
	Wechselkursrisiko
	Kreditrisiko
DATEN- UND SYSTEMSICHERHEIT	Zinsänderungsrisiko
	Datensicherheitsrisiken (in Bezug auf die IT-Infrastruktur)
	Sicherheitsverletzungen der allgemeinen IT-Infrastruktur im Zusammenhang mit Bedrohungen wie - Blitzschlag, Feuer, Überschwemmung
	Cyberangriffe (Angriffe auf das Netzwerk)
INFORMATIONSSICHERHEIT	Informationslecks in der IT-Architektur (verursacht durch menschliche Faktoren)
	Verstöße gegen die DSGVO-Grundsätze
	Vorfälle im Zusammenhang mit Datenlecks
	Offenlegung vertraulicher Unternehmensinformationen durch Mitarbeiter

1.5 Einflussbereiche

GRI
2-25

GRI
2-29

GRI
3-3

Wir sind uns des Einflusses bewusst, den wir auf unsere Umgebung haben. Deshalb legen wir großen Wert auf ein Management, das es uns ermöglicht, eine Welt zu gestalten, die für zukünftige Generationen freundlich ist.

Wir analysieren systematisch jedes Glied in der Wertschöpfungskette von New Style, um Bereiche zu ermitteln, die optimiert werden können, um nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu steigern, sondern auch seinen Wert aus Sicht aller Beteiligten zu erhöhen.

Um mit den Veränderungen im Marktumfeld Schritt zu halten und sich effektiv an neue Vorschriften anzupassen

oder neue Lösungen und Technologien effektiv zu implementieren, pflegen wir einen regelmäßigen Dialog mit unseren wichtigsten Interessengruppen. Ein offenes Ohr für die Bedürfnisse unserer Geschäftspartner und die Fähigkeit, schnell zu reagieren, sind von grundlegender Bedeutung für die Entwicklung unseres Unternehmens und insbesondere unseres Produktportfolios.

Auf der Grundlage des im letzten Kapitel dieses Berichts beschriebenen mehrstufigen Prozesses haben wir die wichtigsten Nachhaltigkeitsaspekte und -themen für unser Unternehmen ermittelt.



Wirtschaftliche Auswirkungen

- > Dominanter Arbeitgeber in der Region – Schaffung von Arbeitsplätzen
- > Zusammenarbeit mit lokalen Anbietern – unsere Partner wachsen und entwickeln sich mit uns
- > Gehälter und Lohnnebenleistungen für Arbeitnehmer
- > Steuern, die das Wachstum der nationalen und regionalen Wirtschaft fördern
- > Sponsoring – Kultur, Sport, Design und moderne Unternehmensdienstleistungen
- > Konfederacja Lewiatan, Podkarpacki Business Club, Stowarzyszenie Firm Rodzinnych [Verband der Familienunternehmen], Branchenorganisationen – gemeinsame Schaffung und Förderung guter Geschäftspraktiken



Soziale Auswirkungen

- > Arbeits- und Gesundheitsschutz – Aufklärung über gesundheitsfördernde physische und psychische Arbeitsplätze; Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen und Aufbau einer sicheren Arbeitskultur
- > Schaffung ergonomischer Produkte zur Verbesserung des Arbeitskomforts
- > Wellbeing – Verbesserung der Lebensqualität und des Wohlbefindens durch ergonomische und effiziente Arbeitsplätze
- > Talententwicklung – Schulungs- und Entwicklungsprogramme für Mitarbeiter, Zusammenarbeit mit Universitäten, Praktikums- und Diplomarbeitsprogramme; Stipendien für talentierte junge Menschen
- > Engagement der Gemeinschaft – Unterstützung der Entwicklung von Kultur, Sport, Gesundheitsfürsorge und von sozialer Ausgrenzung bedrohter Gruppen



Auswirkungen auf die Umwelt

- > Verlängerung der Produktlebenszyklen
- > Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- > Verringerung der CO₂- und Treibhausgasemissionen
- > Verringerung der Schadstoffemissionen
- > Verringerung der Abfallproduktion und Recycling
- > Senkung des Energie- und Wasserverbrauchs
- > Verringerung des Materialeinsatzes (Holz, Leder, Wolle, Stahl, Kunststoff)

Die für den sozialen Dialog durchgeführte Umfrage zeigt, dass sich die Interessenbereiche der Stakeholder von Nowy Styl zwischen 2022 und 2023 nicht wesentlich verändert haben, wobei das Engagement des Unternehmens in ihren Augen am deutlichsten im Bereich der Umwelt- und Produktpflege des Unternehmens zu erkennen ist.

Die Befragten bewerteten, dass Nowy Styl sein Engagement in den Bereichen Umwelt (CO₂-Reduzierung, Ökodesign, Abfallvermeidung, Energieeffizienz) und im Personalwesen fortsetzen sollte. Gleichzeitig könnte sich das Unternehmen stärker in Fragen der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter, der Umwelterziehung, der Einführung von Produkten mit geringerem CO₂-Fußab-

druck und der Öffentlichkeitsarbeit engagieren, da die Beteiligten nicht wissen, dass solche Maßnahmen durchgeführt werden.

Als Fazit für die Zukunft bleibt festzuhalten, dass es Bereiche gibt, die verbessert oder hervorgehoben werden müssen.

Die Schlussfolgerungen der Analyse werden bei der Durchführung der laufenden Aktivitäten und in den operativen Plänen für die kommenden Jahre berücksichtigt. Wir haben diese im Rahmen der Wesentlichkeitsbewertung und der Auswahl der Aspekte, die wir in diesem Bericht beschreiben, berücksichtigt.

1.6 Strategie für nachhaltige Entwicklung

  Seit einiger Zeit haben wir die erheblichen Auswirkungen des vom Menschen verursachten Klimawandels festgestellt, der seit vielen Jahren stattfindet und sich in einer drastischen Verringerung der natürlichen Ressourcen niederschlägt. Diese Auswirkungen sind unmittelbar in unserer täglichen Arbeit zu spüren. Darüber hinaus geben die zunehmenden gesetzlichen Anforderungen und die Erwartungen von Kunden, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit an große Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit den getroffenen Maßnahmen eine neue Richtung und verpflichten zu immer ehrgeizigeren Zielen in diesem Bereich.

Die Intensivierung der Nachhaltigkeitspolitik von Nowy Styl ist unserer Meinung nach der einzig richtige Weg. Es ist auch eine Gelegenheit für uns, ein authentisches Erscheinungsbild als engagiertes und verantwortungsvolles Unternehmen aufzubauen. Wir führen eine Reihe von koordinierten Maßnahmen durch, die die Funktionsweise der Organisation kontinuierlich verändern und Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Anbietern und lokalen Gemeinschaften eine verantwortungsvolle Haltung vermitteln. Das macht uns zu einem guten Partner für Stakeholder, die den stattfindenden Wandel und die entscheidende Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Wirtschaft verstehen.

Team

Der Bereich der Nachhaltigkeit von Nowy Styl lag bis vor kurzem in der Verantwortung des Direktors der Marketingabteilung, der direkt an ein Mitglied des Vorstands berichtet. Die Aufgaben in diesem Bereich wurden mit der Unterstützung einer Vielzahl von Mitarbeitern aus verschiedenen Abteilungen unserer Gesellschaften und Tochtergesellschaften durchgeführt. Um die neuen Anforderungen der EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) vom 16. Dezember 2022 zu erfüllen und unsere Organisation auf eine umfassende Nachhaltigkeitstransformation vorzubereiten, haben wir Schritte unternommen, um dieses interdisziplinäre Team formell zu strukturieren.

Gemäß der *Anordnung Nr. 2/30/10/2024 vom 30.10.2024 des Vorstands von Nowy Styl in Bezug auf die Nachhaltigkeitsaktivitäten bei Nowy Styl* wurde zum 1. November 2024 ein funktionsübergreifendes ESG-Team eingerichtet. Es besteht aus neun Mitgliedern, die die wichtigsten Bereiche der Organisation vertreten (z. B.: Personalabteilung, Umweltaffäre, Rechtsabteilung,

Zentraler Einkauf und Beschaffungsabteilung, Produktabteilung, Qualitätsbereich, Marketingabteilung und Controllingabteilung). Das Team wird von der ESG-Managerin, Frau Adrianna Kobylak, koordiniert, während die direkte Überwachung der Arbeit des Teams einem der Vorstandsmitglieder von Nowy Styl, Herrn Paweł Smaś, anvertraut wurde, der die Verantwortung für Nachhaltigkeitsfragen vom Vorstand der Gesellschaft übernommen hat.

Zu den Hauptaufgaben des ESG-Teams gehören die Aktualisierung der Strategie für nachhaltige Entwicklung im Einklang mit den Geschäftszielen von Nowy Styl, die Entwicklung und Umsetzung eines Systems zur Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß den Richtlinien der CSRD, die regelmäßige Verfolgung der Fortschritte bei der Erreichung der Ziele und die transparente Berichterstattung über die Ergebnisse sowie die Förderung des Bewusstseins für nachhaltige Entwicklung bei den Mitarbeitern und anderen Stakeholdern des Unternehmens.



Berichterstattung

GRI 2-3 **GRI 2-25** **GRI 3-3** Nachhaltige Praktiken sind fest in unserer Unternehmenskultur verankert, die auf Werten wie Ehrgeiz, Toleranz, Ehrlichkeit und Bescheidenheit beruht.

Im Laufe der Jahre sind diese Grundsätze nicht niedergeschrieben worden, womit wir natürlich nicht alleine dastehen, aber da wir gewachsen sind und uns vergrößert haben, haben wir begonnen, vielen zusätzlichen Themen Aufmerksamkeit zu schenken. Daher war es notwendig, sie zu systematisieren.

So ist unser erster Nachhaltigkeitsbericht für 2012-2013 entstanden. Es ist erwähnenswert, dass es eine der wenigen Veröffentlichungen dieser Art in Polen zu dieser Zeit war. Wir haben unsere Inspiration aus dem Westen gezogen, wo die Idee des verantwortungsvollen Handelns bereits eine wichtige Rolle bei der Entwicklung von Unter-

nehmen spielt. Seitdem wird der Bericht auf Beschluss des Vorstands regelmäßig alle zwei Jahre herausgegeben. Nachfolgende Veröffentlichungen betrafen die folgenden Zeiträume: 2014-2015, 2016-2017, 2018-2019, 2020-2021.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und ihre Umsetzung entsprechen dem UN Global Compact (zehn universelle Grundsätze zu Menschenrechten, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung), den wir seit 2012 unterzeichnet haben, sowie den von den Vereinten Nationen unterstützten „Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte“. Stattdessen stehen unsere strategischen Ziele im Einklang mit den ausgewählten Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs). Wir orientieren uns an ihnen bei der Festlegung unserer Geschäftsstrategie und bei unseren Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele, wie auf den folgenden Seiten des Berichts dargestellt.

3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING



4 QUALITY EDUCATION



7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



10 REDUCED INEQUALITIES



12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION



13 CLIMATE ACTION



Die Analyse des Inhalts der aufeinanderfolgenden Berichte zeigt, dass die Nachhaltigkeitspolitik in unserem Unternehmen eine immer wichtigere Rolle spielt, die sowohl national als auch international anerkannt wird.

Wir wurden für unsere CSR anerkannt von:



- **EcoVadis** – eine Technologieplattform, die die Bewertung der Praktiken und des Verhaltens von Unternehmen im Bereich der sozialen Verantwortung ermöglicht. Die Bewertung erfolgt anhand einer Methodik, die auf internationalen Standards wie den Zehn Prinzipien des UN Global Compact, den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den Standards der Global Reporting Initiative (GRI), der Norm ISO 26000, dem CERES-Aktionsplan und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, auch bekannt als Ruggie Framework, basiert. Damit kann geprüft werden, wie gut ein Unternehmen die Nachhaltigkeit in sein Geschäfts- und Managementsystem integriert hat, und zwar anhand der vorgelegten Nachweise, der Brancheninformationen, der Länderspezifika, der Unternehmensgröße sowie der Einschätzung der EcoVadis-Analysten.

Eine Reihe von Themen werden auf einer Punkteskala von 0 bis 100 berücksichtigt, die in vier Bereiche unterteilt ist: Umwelt, Soziales, Ethik und Lieferkette. Mehr als 45.000 Unternehmen lassen sich der EcoVadis-Bewertung unterziehen, und die Ergebnisse helfen den Unternehmen, die Nachhaltigkeitsprak-

tiken der Unternehmen in 190 Einkaufskategorien in 150 Ländern zu überwachen.

Unser Ansatz wurde als strukturiert und proaktiv bewertet. In den Jahren 2022 und 2023 wurde Nowy Styl mit einer Platinmedaille ausgezeichnet und gehörte zu der prestigeträchtigen Gruppe von nur 1% der am besten bewerteten Unternehmen.

[Klicken und mehr erfahren](#)

- **Ranking der Verantwortungsvollen Unternehmen** – erstellt von Professor Bolesław Rok vom Zentrum für Wirtschaftsethik der Kozminski Universität, Deloitte und der „Dziennik Gazeta Prawna“ (Tageszeitung). Im Jahr 2020 lagen wir auf Platz 7 in der Branche.
 [Klicken und mehr erfahren](#)

- **„Verantwortungsvolles Wirtschaften in Polen. Gute Praktiken“** – eine Veröffentlichung des Forum Odpowiedzialnego Biznesu (Forum für verantwortungsvolles Geschäft) – werden 9 Praktiken von Nowy Styl in dem Bericht 2022 beschrieben.
 [Klicken und mehr erfahren](#)



1.7 Ethik in Nowy Styl



In unserer Organisation treffen unterschiedliche Kulturen, Nationalitäten, Sprachen, Altersgruppen und Lebenswege aufeinander. Trotz der vielen Unterschiede, die durch die Gesetzgebung der Länder, in denen wir tätig sind, noch verstärkt werden, bemühen wir uns, universelle Werte zu respektieren: Ehrgeiz, Ehrlichkeit, Bescheidenheit und Toleranz, die zu den Säulen der von Nowy Styl erstellten Dokumente geworden sind: die Richtlinien und Kodizes, die unsere Beziehungen zu den Stakeholdern regeln.

Wir haben für keine der gemeldeten Gesellschaften Fälle von Korruption (einschließlich Entlassung oder Disziplinarmaßnahmen gegen Mitarbeiter wegen Korruption, Nichtverlängerung von Verträgen mit Auftragnehmern aufgrund von Verstößen gegen Anti-Korruptionsrichtlinien), Diskriminierung, Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit, Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Kennzeichnung und Information über Produkte und Dienstleistungen festgestellt; Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen

Verhaltensregeln in Bezug auf Marketingkommunikation (einschließlich Werbung, Verkaufsförderung und Sponsoring); begründete Beschwerden über die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten; Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorschriften, einschließlich Umweltvorschriften und sozioökonomischen Vorschriften (vorbehaltlich von Beschwerden von Käufern im Rahmen der Qualitätsgarantie oder Gewährleistung der Produktqualität).

Darüber hinaus wurden im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2023 keine Gerichtsverfahren gegen die gemeldeten Gesellschaften oder einzelne ihrer Mitarbeiter wegen wettbewerbswidriger Praktiken oder Verstößen gegen das Kartellrecht, Korruption, Diskriminierung und Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Kodizes in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit, die Kennzeichnung und Information über Produkte und Dienstleistungen und Fragen der Marketingkommunikation (einschließlich Werbung, Verkaufsförderung und Sponsoring) sowie wegen der Verletzung der Privatsphäre der Kunden und des Verlusts von Kundendaten eingeleitet oder verfolgt.



Unsere Werte



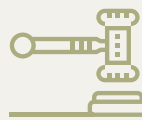
Ehrgeiz

Unser Unternehmen besteht aus ehrgeizigen, junggebliebenen Menschen, die ihre Arbeitsweise ständig verbessern und nach neuen Lösungen suchen, um noch bessere Ergebnisse zu erzielen.



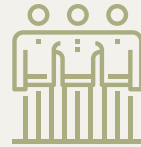
Bescheidenheit

Wir schätzen die Erfahrung und das Wissen anderer, lernen ständig dazu und verbessern unsere Fähigkeiten. Wir sind in der Lage, unsere Fehler zuzugeben und aus ihnen zu lernen. Zugleich sind wir stolz auf das, was wir bereits erreicht haben.



Ehrlichkeit

Wir betrachten die Einhaltung von Gesetzen, internen Unternehmensregeln und geschäftlichen Verpflichtungen als Grundlage für die Angemessenheit unserer Beziehungen. Genau wie im Privatleben sind wir an ethische Grundsätze und menschlichen Anstand gebunden.



Toleranz

Wir betrachten die Vielfalt der Menschen in unserer Organisation und in unserem Umfeld als einen Reichtum. Wir begegnen der Vielfalt mit Respekt und bemühen uns um gegenseitiges Verständnis und soziale Integration.

Dokumente zur Unternehmensverantwortung

   Bei all seinen Aktivitäten achtet Nowy Styl nicht nur auf die Einhaltung der Gesetze, sondern ist als international tätiges Unternehmen auch bestrebt, sich an den moralischen Normen der Gemeinschaft zu orientieren. Das Unternehmen ist sich der Auswirkungen auf seine Umgebung bewusst und fühlt sich für sein Handeln verantwortlich. Deshalb arbeitet das Nowy Styl-Team ständig daran, die moralischen Standards in unserer Organisation zu erhöhen und neue Dokumente zu entwickeln, die unsere Unternehmenskultur prägen.

Wir sind uns bewusst, dass der Aufbau eines werte-basierten Unternehmens ein langfristiger Prozess ist und

viel Konsequenz erfordert. Die Werte müssen kohärent und voneinander abhängig sein. Wir sind jedoch der Meinung, dass die Unternehmensethik die Geschäftsabläufe verbessert und die Kosten potenzieller Konflikte, die sich aus der Missachtung moralischer Regeln ergeben, verringern kann. Ein Unternehmen besteht in erster Linie aus Menschen. Damit die Geschäfte eines Unternehmens ethisch einwandfrei sind, muss das Verhalten der Angestellten des Unternehmens angemessen sein. Unehrllichkeit oder verwerfliches Verhalten der Mitarbeiter wirkt sich auf den Ruf des gesamten Unternehmens aus - schließlich sind die Mitarbeiter die Visitenkarte des Unternehmens, weshalb die richtige Auswahl des Personals so wichtig ist.

Ethikkodex

Alle unsere Mitarbeiter sind an einen **Ethikkodex** gebunden, der 2017 entwickelt und 2023 aktualisiert wird.

Der Ethikkodex von Nowy Styl ist eine Art Kompass, der uns den richtigen Weg in unseren Schlüsselbereichen weist, basierend auf den Werten und Prinzipien, die Nowy Styl wichtig sind. Wir bauen eine ethische Unternehmenskultur auf den folgenden drei Säulen auf:

- Beziehungen – zwischen Nowy Styl und Mitarbeitern, Kunden, Anbietern, Konkurrenten, Sozialpartnern und der Umwelt (alle Stakeholder in unserer Organisation),
- Compliance – mit geltendem Recht sowie akzeptierten Verhaltensregeln und Werten, die für Nowy Styl wichtig sind und über gesetzliche Vorschriften hinausgehen,
- Dialog – als Instrument zum Aufbau von Beziehungen zu den Stakeholdern im Rahmen der Förderung und Aufrechterhaltung unserer Werte Ehrgeiz, Demut, Ehrlichkeit und Toleranz.

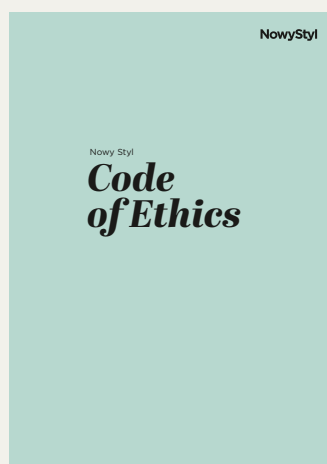
Wir folgen dem folgenden Grundsatz: *Tone at the top*, d.h. das Verhalten der Geschäftsleitung modelliert die Wahrnehmung unserer Organisation und ihrer Authentizität und wirkt folglich auch auf Mitarbeiter und Kollegen auf den nachgeordneten Ebenen. Dabei sind wir der Meinung, dass eine wirksame ethische Kultur auf Vertrauen und Glaubwürdigkeit beruhen und in den Verhaltensweisen und Einstellungen von uns allen – Mitarbeitern und Kollegen auf allen Ebenen - verankert sein sollte. Jeder von uns sollte ein Repräsentant für die ethischen Werte von Nowy Styl sein.

Für uns ist der Ethikkodex die Grundlage, auf der wir unsere ethische Unternehmenskultur aufbauen und kontinuierlich verbessern. Er stellt sicher, dass sich Mitarbeiter und Kollegen darüber im Klaren sind, welche Werte wichtig sind und auf denen wir als Unternehmen stehen, und dass sie sich mit diesen Werten identifizieren und sich bei ihrer täglichen Arbeit von ihnen leiten lassen.

Nowy Styl verpflichtet sich in seinem *Ethikkodex* insbesondere zu Folgendem:

- Einführung wirksamer Systeme und Kontrollen zum Schutz vor allen Formen der modernen Sklaverei bei Nowy Styl oder in der Lieferkette. Die Verpflichtung wird durch die Einhaltung der Grundsätze des Arbeitsrechts umgesetzt;
- den Schutz vertraulicher Informationen und Daten zu gewährleisten. Die Verpflichtung wird umgesetzt, indem sichergestellt wird, dass die Mitarbeiter von Nowy Styl die in der Organisation geltenden Grundsätze zum Schutz von Informationen und Daten, mit denen sie im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit umgehen, einschließlich personenbezogener Daten, einhalten, sowie durch die Überwachung der Datensicherheit durch die IT-Abteilung (Einführung von IT-Systemen zum Schutz von Daten);
- in ihren Beziehungen zu den Kunden wahrheitsgemäße und genaue Informationen und genaue Mitteilungen zu verwenden, wozu die Mitarbeiter von Nowy Styl, insbesondere aus den Verkaufsabteilungen, verpflichtet sind;
- Korruptionsprävention. Die Mitarbeiter von Nowy Styl dürfen keine materiellen Vorteile annehmen, die sich aus ihren Funktionen oder Aufgaben ergeben. Die Zielerreichung wird durch die Schulung der Mitarbeiter in der Korruptionsprävention gewährleistet, sowohl bei der Aufnahme als auch später durch regelmäßige Schulungen;
- die Vermeidung von Interessenskonflikten. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder einen Vertreter von Nowy Styl unverzüglich zu informieren, wenn ein Mitglied der Familie des Mitarbeiters (Ehepartner, Eltern, Kinder, Geschwister) oder eine andere Person, die dem Mitarbeiter nahe steht, bei einem Kunden, Anbieter oder Konkurrenten des Unternehmens angestellt ist oder mit diesem zusammenarbeitet oder arbeiten möchte;
- keine Vereinbarungen oder Absprachen mit Wettbewerbern zu treffen, die eine Einschränkung des freien Handels bezwecken oder bewirken, insbesondere Vereinbarungen, die den Wettbewerb einschränken oder die kollektiven Interessen der Verbraucher verletzen. Die Zielerreichung wird durch die Überprüfung von Dokumenten durch die interne Rechtsabteilung sichergestellt, die Verträge und Vereinbarungen auf mögliche Kartellrechtsverstöße analysiert;
- die Grundsätze der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu beachten. Nowy Styl bietet allen Mitarbeitern regelmäßige Gesundheits- und Sicherheitsschulungen und Updates sowie persönliche Schutzausrüstung und einen sicheren Arbeitsbereich an.

Mit der Annahme des *Ethikkodexes* verpflichten sich die Mitarbeiter von Nowy Styl, die oben genannten Verpflichtungen einzuhalten.



Der Ethikkodex von Nowy Styl ist das Ergebnis einer langjährigen Geschäftspraxis. Er fasst zusammen, was wir bisher gelernt haben. Er ist ein Blick in die Zukunft – er setzt unsere Ziele und definiert, wer wir sein wollen.

Die Schaffung eines Kodex ist ein weiterer Schritt zur Stärkung der globalen und lokalen Verantwortung sowie des gegenseitigen Respekts in den täglichen Beziehungen.

Das Dokument enthält die ethischen Grundsätze von Nowy Styl in Bezug auf das Unternehmenseigentum, den Markenschutz, die Beziehungen zu Mitarbeitern, Kunden und Anbietern sowie allgemeine Grundsätze in Bezug auf die Einhaltung des Kodex, die Rolle des Vorgesetzten bei der Förderung ethischer Einstellungen, den Ethikbeauftragten und die Meldung von Fehlverhalten.



Klicken und den vollständigen Inhalt des Dokuments sehen



Zwischen 2020 und 2021 haben 96% der in der Organisation arbeitenden Personen Ethikschulungen durchgeführt. Während des Berichtszeitraums (2022-23) haben wir weitere Schulungen zu diesem Thema durchgeführt – 1990 Personen haben daran teilgenommen.

Ethikbeauftragte spielen eine besondere Rolle bei der Aufrechterhaltung der Geschäftsethik. An sie können die Mitarbeiter von Nowy Styl alle Fragen oder Bedenken richten und mögliche Verstöße gegen den Kodex melden.

Laut dem Bericht der Ethikbeauftragten haben wir zwischen 2022 und 2023 keine Fälle von Diskriminierung verzeichnet.

Von 2022 bis 2023 können Meldungen an den Compliance-Experten und bei Verstößen gegen das Arbeitsrecht und die Menschenrechte an den Ethikbeauftragten gerichtet werden. Es gab mehrere Kanäle für die Meldung, darunter die Möglichkeit der Meldung per E-Mail, an compliance@nowystyl.com und etyka@nowystyl.com, per Telefon, persönlich, schriftlich per Post an die Adresse des Firmensitzes der Gesellschaft mit dem Hinweis, dass die Korrespondenz für die oben genannten Personen bestimmt ist, oder durch Nutzung der Briefkästen in den Fabriken/Werken von Nowy Styl, die von den oben genannten zuständigen Personen betrieben werden.

Ausführliche Informationen zu diesem Thema findet man im Ethikkodex und der Antikorruptionspolitik von Nowy Styl.

Am 25. September 2024 trat bei Nowy Styl das interne Melde- und Folgeverfahren in Kraft, mit dem für die darin genannten Bereiche die folgenden vom Compliance Experten betriebenen Meldewege eingeführt wurden (einschließlich der Möglichkeit einer anonymen Meldung):

- schriftlich (Formular) oder mündlich (Sprachnachricht) über eine spezielle Plattform, die verfügbar ist unter <https://nowystyl.whistlelink.com/>;
- schriftlich an die Korrespondenzadresse: Nowy Styl Sp. z o.o., ul. Jasnogórska 9, kl. A, II P, 31-358 Kraków, Polen - mit dem Vermerk „Vertraulich an den Compliance Experten übergeben“;
- mündlich per Telefon unter der Nummer des Compliance-Experten;
- auf Antrag des Hinweisgebers mündlich bei einem persönlichen Treffen innerhalb von 14 Tagen nach Eingang eines solchen Antrags.

Gleichzeitig wurde die Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen dem Compliance-Experten und den Ethikbeauftragten beibehalten. Meldungen an den Ethikbeauftragten erfolgen nach den bestehenden Regeln, die im *Ethikkodex* und den Reglementen des Ethik-Ombudsmanns festgelegt sind.

Anti-Mobbing und Anti-Diskriminierungspolitik und -verfahren



Damit sowohl unsere Geschäfte als auch die in unserer Lieferkette auf ethische und transparente Weise geführt werden, haben wir spezielle Richtlinien entwickelt und umgesetzt. Aus Sorge um die Arbeitsbedingungen und um potenziell unethischem Verhalten am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, haben wir eine **Anti-Mobbing- und Anti-Diskriminierungspolitik und -verfahren** entwickelt, die der Vorstand von Nowy Styl im Jahr 2020 offiziell bekannt gegeben hat. Bei der Umsetzung dieser Politik haben wir nach und nach alle Mitarbeiter geschult, sowohl intern als auch online, unabhängig von ihrer Beschäftigungsform, Position oder ihrem Arbeitsort. Zwischen 2022 und 2023 wurden insgesamt 1934 Personen geschult. Das Schulungsprogramm konzentrierte sich auf Fragen im Zusammenhang mit Mobbing und Diskriminierung

sowie auf die Meldung solcher Handlungen über informelle und formelle Kanäle.

Nowy Styl verpflichtet sich, alle gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zu ergreifen, um Mobbing und Diskriminierung von Mitarbeitern entgegenzuwirken (vorzubeugen). Nowy Styl ist als Arbeitgeber verpflichtet, alle gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zu ergreifen, um die sozialen Auswirkungen von Mobbing und Diskriminierung zu beseitigen und insbesondere die Opfer eines solchen Verhaltens zu unterstützen. Jeder Arbeitnehmer, der glaubt, Opfer von Mobbing oder Diskriminierung geworden zu sein, hat das Recht zu verlangen, dass der Arbeitgeber Maßnahmen ergreift, um diese Vorgänge zu stoppen und ihre Auswirkungen zu beseitigen.

GRI
2-23

GRI
2-24

Bei Nowy Styl gilt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption. Unser Ziel ist es, überall dort, wo wir präsent sind, ethisches Handeln auf der Grundlage der geltenden Rechtsvorschriften zu fördern. Ein solcher Ansatz steht im Einklang mit unseren Werten und stärkt die Position von Nowy Styl als glaubwürdiger Partner, der seine Identität auf verantwortungsvolle und völlig transparente Weise formt.

Um zu unterstreichen, wie wichtig dieser Grundsatz für uns ist, und um seine wirksame Durchsetzung zu gewährleisten, haben wir beschlossen, ein zusätzliches Dokument zu diesem Thema zu entwickeln – die Nowy Styl **Anti-Korruptionspolitik**, die am 1. März 2022 in Kraft tritt. Der Vorstand von Nowy Styl hat außerdem einen Compliance-Experten ernannt, der mit der Überwachung der Einhaltung der Richtlinien der *Anti-Korruptionspolitik* betraut ist.

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung haben wir diese *Anti-Korruptionspolitik* mit Stand vom 16. September 2024 aktualisiert.

Zweck der *Anti-Korruptionspolitik* ist es, für Nowy Styl und seine Tochtergesellschaften einheitliche Regeln für das Vorgehen im Falle der Feststellung von Betrug oder auch nur des Verdachts auf Betrug aufzustellen, wobei der rechtliche Kontext, in dem jede Einheit tätig ist, berücksichtigt wird. Die Politik bietet eine Anleitung, um korruptes Verhalten zu erkennen und Interessenkonflikte zu vermeiden. Sie ist Teil der internen ethischen Unternehmensführung, die durch den *Ethikkodex von Nowy Styl* und die geltenden internen Vorschriften ergänzt wird, und ist Teil des umfassenderen Anti-Korruptionssystems von Nowy Styl.

Die *Antikorruptionspolitik* richtet sich an die Angestellten und Mitarbeiter von Nowy Styl und seinen Tochtergesellschaften sowie an alle Stakeholder von Nowy Styl, d.h. an externe Unternehmen, mit denen wir in irgendeiner Form geschäftliche Beziehungen unterhalten oder planen, diese aufzunehmen.

Die *Anti-Korruptionspolitik* wurde umfassend kommuniziert, d.h. per E-Mail, durch Veröffentlichung auf der Nowy Styl Website unter dem Tab Nachhaltigkeit, im Intranet (Nowy Styl Portal) und durch Aushänge in den Produktionsanlagen.

Themen aus der *Anti-Korruptionspolitik* sind Teil des Einführungs-/Anpassungsschulungspakets. Gleichzeitig wurde die Abteilung für Einkauf und Beschaffung im Jahr 2022 von einer externen Anwaltskanzlei zu Themen der Korruptionsbekämpfung geschult. Darüber hinaus wurden

im Rahmen der Erweiterung des Rechtsbewusstseins, der Förderung korrekter und ethischer Einstellungen und des Aufbaus einer *Compliance-Kultur* im Juli-August 2024 Schulungen für die Mitarbeiter der oben genannten Abteilung durchgeführt: *Korruption in der Geschäftswelt*, der auf der *E-Learning*-Plattform des Zentralen Antikorruptionsbüros zur Verfügung gestellt wird und zu einem Teilnahmezertifikat führt.

Im Jahr 2024 wurde intensiv an der Entwicklung eines E-Learning-Schulungspakets gearbeitet. Auf der Nowy Styl E-Learning-Plattform wurde ein E-Learning-Modul zum Thema *Compliance* als Pflichtmodul zur Verfügung gestellt – ein E-Learning, das die folgenden Themenblöcke abdeckt: Geschäftsethik, Anti-Korruption, DSGVO. Die Mitarbeiter mussten diese Schulung bis zum 30. November 2024 absolvieren.

Gleichzeitig wurde anlässlich des *Compliance-Tages*, der auf den 26. September 2024 fiel, eine Aufklärungskampagne vorbereitet, um die Werte und die Bedeutung von *Compliance* bei Nowy Styl zu fördern, mit dem Slogan: *Let's make compliance together*. Im Rahmen dieser Kampagne wurden Aufklärungsposter zum Thema Anti-Korruption in der Wirtschaft erstellt und zur Verfügung gestellt: Teil 1: Korruption, Teil 2: Interessenkonflikt und Teil 3: Geschenke und Zeichen der Gastfreundschaft. Das Ziel der Kampagne war es, ein komplexes Thema in einem publikumsfreundlichen Format zu präsentieren.

In der *Nowy Styl Anti-Korruptionspolitik* verpflichten wir uns zur Schaffung einer ethischen internen Ordnung, in der ein effektives und effizientes System zur Korruptionsprävention ein wichtiges Element ist. Unser Hauptziel ist es, Fälle von Aktivitäten, die der Korruption förderlich sein könnten, zu verhindern, aufzudecken und dem Compliance-Experten zu melden. Alle Mitarbeiter und Partner von Nowy Styl sind verpflichtet, jede Handlung zu vermeiden, die zu einem Verstoß gegen diesen Grundsatz führen könnte. Wir verpflichten uns auch, Interessenkonflikte zu erkennen und zu bewältigen und klare Regeln für die so genannte Geschenkpolicy bei Nowy Styl aufzustellen.

Um diese Verpflichtungen realistisch erfüllen zu können, sind wir bei Nowy Styl bestrebt, das Rechtsbewusstsein zu stärken und unsere Mitarbeiter und Partner in diesem Bereich zu schulen. Neue Mitarbeiter von Nowy Styl erhalten Schulungen zur Korruptionsbekämpfung, sowohl im Rahmen der Einarbeitung als auch in regelmäßigen Abständen.



GRI 2-23	GRI 2-24	GRI 2-27	GRI 205-3	GRI 206-1
GRI 406-1	GRI 416-2	GRI 417-2	GRI 417-3	GRI 418-1

Unsere wichtigsten Dokumente zum Thema Unternehmensverantwortung sind auf der Website zu finden.

[!\[\]\(909ff976bf47376a7a813dc1902dc014_img.jpg\) Klicken und mehr erfahren](#)

Dank der konsequenten Umsetzung der Unternehmenspolitik im Bereich Ethik wurden auch im Berichtszeitraum bei keiner der gemeldeten Gesellschaften Fälle von Korruption verzeichnet (einschließlich Entlassung oder Disziplinarmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter wegen Korruption, Nichtverlängerung von Verträgen mit Auftragnehmern wegen aufgrund von Verstößen Antikorruptionsvorschriften); Diskriminierung; Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Kodizes in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit; Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Kennzeichnung und Information über Produkte und Dienstleistungen; Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln im Bereich der Marketingkommunikation (einschließlich Werbung, Verkaufsförderung und Sponsoring); begründete Beschwerden über die Verstöße gegen den Datenschutz von Kunden und den Verlust von Kundendaten; Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorschriften, einschließlich Umweltvorschriften und sozioökonomischen Vorschriften

(vorbehaltlich von Beschwerden von Käufern im Rahmen von Qualitätsgarantien oder Gewährleistungen in Bezug auf die Produktqualität).

Darüber hinaus wurden im Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2023 keine Gerichtsverfahren gegen die gemeldeten Gesellschaften oder einzelne ihrer Mitarbeiter wegen Korruption, Diskriminierung und Nichteinhaltung von Vorschriften und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit, die Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen und Fragen der Informations- und Marketingkommunikation (einschließlich Werbung, Verkaufsförderung und Sponsoring) sowie wegen der Verletzung des Schutzes der Privatsphäre von Kunden und des Verlusts von Kundendaten eingeleitet oder verfolgt.

Dies ist die beste Bestätigung für die Wirksamkeit unserer Bemühungen zur Förderung ethischer Geschäftspraktiken.

1.8 Achtung der Menschenrechte

GRI
2-23

GRI
2-24

Nowy Styl hält sich an internationale Arbeits- und Menschenrechtsstandards wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den Internationalen Pakt über Menschenrechte, die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Europäische Menschenrechtskonvention, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation und andere in internationalen Dokumenten beschriebene Standards, die sich auf bestimmte Personengruppen beziehen (z. B. Kinder, Frauen, Minderheiten, Menschen mit Behinderungen, Wanderarbeiter oder indigene Völker).

Seit 2012 ist Nowy Styl Unterzeichner des **Global Compact der Vereinten Nationen**. Damit verpflichtet sich das Unternehmen, sich bei seinen Aktivitäten an zehn Grundprinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu orientieren.

Um ihr Engagement für die Achtung der Menschenrechte und Freiheiten zu unterstreichen, hat unsere Organisation Ende 2023 beschlossen, eine **Menschenrechtspolitik** zu entwickeln und zu veröffentlichen, in der Grundsätze und bewährte Praktiken beschrieben werden, um sicherzustellen, dass diese Rechte geachtet werden.

Nowy Styl verpflichtet sich in seiner *Menschenrechtspolitik* insbesondere zu Folgendem:

- Sicherstellung der Einhaltung aller geltenden Gesetze in Bezug auf Löhne, Arbeitszeiten, Überstunden und Leistungen für Arbeitnehmer;
- Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsplatzes in Übereinstimmung mit den geltenden Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften, Gesundheit, internen Vorschriften und Anforderungen,

Minimierung des Risikos von Unfällen, Verletzungen und Gesundheitsrisiken;

- Achtung des Rechts der Arbeitnehmer, im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten, ohne Angst vor Unterdrückung, Einschüchterung oder Belästigung;
- Schaffung einer Atmosphäre und Organisationskultur, die die Achtung der Vielfalt gewährleistet;
- Respektierung des Rechts der Mitarbeiter auf Privatsphäre;
- ethisches, ehrliches und transparentes Handeln bei allen geschäftlichen Transaktionen;
- Einführung wirksamer Systeme und Kontrollen zum Schutz vor allen Formen der modernen Sklaverei in seinen Betrieben entlang der gesamten Wertschöpfungskette;
- keine Kinder zu beschäftigen, die nach lokalem Recht unter dem gesetzlichen Mindestalter für die Beschäftigung gemäß dem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation liegen;
- Sorge für den Schutz der Umwelt, einschließlich der Land- und Wasserressourcen.

Nowy Styl stellt die Einhaltung der oben genannten Grundsätze sicher, indem es ein System zur Meldung von Hinweisen an den Compliance-Beauftragten und, im Hinblick auf Arbeitsrechts- und Menschenrechtsverletzungen, an die Ethikbeauftragten garantiert.

Am 31. Dezember 2023 wurde eine **Erklärung zu moderner Sklaverei und Menschenhandel** im Namen der Nowy Styl Sp. z o.o. und ihrer Tochtergesellschaften für das am 31. Dezember 2023 endende Geschäftsjahr herausgegeben, in der die Schritte beschrieben werden, die Nowy Styl unternimmt, um sicherzustellen, dass moderne Sklaverei, Zwangsarbeit oder Menschenhandel in unserer Organisation oder ihrer Lieferkette nicht vorkommen.

Im Jahr 2023 gehören wir auch zu den Unterzeichnern der **Charta der Vielfalt**, die vom Responsible Business Forum koordiniert wird, einer Initiative zur Förderung und Verbreitung von Gleichbehandlungs- und Diversitätsmanagementmaßnahmen am Arbeitsplatz, die in 26 Ländern der Europäischen Union umgesetzt wird. Die Charta ist eine Bestätigung dafür, dass Vielfalt, Gleichberechtigung und die Achtung der Menschenrechte integraler Bestandteil der Kultur unserer Organisation sind. Die Unterzeichnung der *Charta der Vielfalt* bedeutet nämlich, dass die gesamte Organisation, einschließlich ihrer Mitarbeiter sowie ihrer Sozial- und Geschäftspartner, bereit ist, jeglicher Diskriminierung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, um die Vielfalt zu fördern und zu schaffen.

 [Klicken und mehr erfahren](#)



Interne Melde- und Folgeverfahren

GRI
2-26

Bei Nowy Styl haben wir uns zu einer Kultur des Vertrauens und der Verantwortlichkeit verpflichtet. Wir glauben an die Bedeutung der Schaffung eines offenen und sicheren Umfelds, in dem jeder, der in gutem Glauben handelt, Verstöße melden kann und sich darauf verlassen kann, dass seine Meldung vertraulich behandelt wird und er vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt ist.

Um die Bestimmungen des Gesetzes zum Schutz von Hinweisgebern vom 14. Juni 2024 zu erfüllen, haben wir das **interne Melde- und Folgeverfahren** entwickelt, das es ermöglicht, Situationen zu melden, die gegen den dort ausdrücklich genannten Rechkatalog verstoßen. Dies betrifft insbesondere Bereiche wie Korruption, öffentliches Auftragswesen, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Produktsicherheit und Compliance, Verkehrssicherheit oder Umweltschutz.

Das interne Melde- und Folgeverfahren ist seit dem 25. September 2024 in Kraft und ergänzt unsere bestehenden Whistleblowing-Vereinbarungen.

Mit dem obigen Verfahren wurden die folgenden Meldekanäle für die darin angegebenen Bereiche eingeführt:

- schriftlich (Formular) oder mündlich (Sprachnachricht) über den unter <https://nowystyl.whistlelink.com/> verfügbaren Kanal;
- schriftlich an die Korrespondenzadresse:
Nowy Styl Sp. z o.o., ul. Jasnogórska 9, kl. A, II P, 31-358 Kraków, Polen - mit dem Vermerk „Vertraulich an den Compliance Experten übergeben“;
- telefonisch unter der Nummer des Compliance-Experten;
- auf Antrag des Hinweisgebers mündlich bei einem persönlichen Treffen innerhalb von 14 Tagen nach Eingang eines solchen Antrags.

Um sicherzustellen, dass Meldungen sicher und vertraulich eingereicht werden, haben wir auf unserer Website und im Intranet (auf dem Nowy Styl Portal) eine

Meldeplattform eingerichtet. Diese Plattform ermöglicht schriftliche Eingaben (über ein Formular) und mündliche Eingaben (über eine aufgezeichnete Sprachnachricht). Wir erlauben auch anonyme Meldungen bei Nowy Styl.

Um dieses **Verfahren** und die neuen Meldekanäle so effektiv wie möglich zu kommunizieren, haben wir beschlossen, diese neuen Entwicklungen auf folgende Weise zu kommunizieren:

- E-Mail-Mitteilung an alle Mitarbeiter über das Inkrafttreten des internen Melde- und Folgeverfahrens;
- das interne Melde- und Folgeverfahren im Intranet (Nowy Styl Portal) unter dem Tab Wesentliches - Compliance verfügbar zu machen;
- Veröffentlichung eines Informationsposters an den Informationstafeln der Produktionsanlagen: *Ihre Meldung ist wichtig. Melden Sie Unregelmäßigkeiten und tragen Sie zum positiven Wandel bei!* Das Poster enthält einen QR-Code, der beim Scannen zu einem Meldeformular führt;
- ein Film, der auf Fernsehern in den Gemeinschaftsbereichen der Büros von Nowy Styl gezeigt wird und der auf freundliche Art und Weise darüber informiert, welche Arten von Verstößen bei Nowy Styl gemeldet werden können und wie man sie meldet. Das Verfahren wurde im Jahr 2024 eingeführt.

Diese Themen sind in dem entworfenen *Compliance - E-Learning* enthalten, das thematische Blöcke wie die folgenden umfasst: Ethik in der Geschäftswelt oder Anti-Korruption.



Klicken und sehen Sie das System zur Meldung von Verstößen

1.9 Organisationen und Verbände

GRI
2-23

GRI
2-28

Als Nowy Styl, aber auch als Unternehmen, die auf den Märkten der einzelnen Länder tätig sind, sind wir sehr daran interessiert, uns an verschiedenen Initiativen zu beteiligen, die hohe Standards für Produkte und Geschäftspraktiken setzen und aufrechterhalten helfen. Wir sind uns bewusst, dass wir auf diese

Weise einen noch größeren Einfluss auf die Umsetzung der Nachhaltigkeitsprinzipien innerhalb unserer eigenen Organisation haben und diese aktiv nach außen hin fördern können. Nowy Styl ist derzeit Mitglied in verschiedenen internationalen und regionalen Organisationen.

Internationale Organisationen:

- **UN Global Compact Initiative** – seit 2012 sind wir Mitglied der Initiative Global Compact, einer internationalen Plattform von Unternehmen und Institutionen, die sich an die universellen Prinzipien der Vereinten Nationen zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung halten.
- **European Office Furniture Federation FEMB (Europäischer Büromöbelverband)** – 2013 trat Nowy Styl den Reihen der FEMB-Mitglieder bei, einer Organisation, die zuverlässige Wirtschaftsinformationen über die Entwicklung der Büromöbelindustrie liefert und sich für eine Standardisierung der Branche in Europa einsetzt. Diese Mitgliedschaft macht uns stolz, denn private Unternehmen werden selten in die Reihen von FEMB aufgenommen.

Deutschland:

- **IBA** (Industrieverband Büro und Arbeitswelt e.V.) ist eine deutsche Organisation von Büromöbelherstellern, die Branchenforschung betreibt und Branchenstatistiken erstellt, ihre Mitglieder fördert sowie die Branche in Normungsgremien vertritt und sektorale Projekte initiiert.
- **DNB** (Deutsches Netzwerk Büro) – ein Verein, der gesunde und ergonomische Büroarbeit unterstützt und fördert.
- **German Design Council (Rat für Formgebung)** – seit Herbst 2017 sind wir Mitglied im Rat für Formgebung, einer der führenden Organisationen für die Entwicklung von Design in Europa.

Niederlande:

- **MVO Nederland** (CSR Niederlande) – im Unternehmensnetzwerk MVO Nederland entwickeln Unternehmer gemeinsam mit Experten Tools und tauschen bewährte CSR-Praktiken aus.
- **VIP** (Vereniging van Interieur Professionals) – eine Organisation für Fachleute auf dem Gebiet der Innengestaltung und -einrichtung von Büroräumen. Nowy Styl ist eines der Hauptunternehmen, die an der Erstellung des Dokuments zur Entwicklung des geschlossenen Kreislaufs beteiligt waren, das von den Mitgliedern der Organisation unterzeichnet wurde.
- **BNI** (Bond voor Nederlandse Architecten) – eine niederländische Organisation von Innenarchitekten, die diese in den Niederlanden und international unterstützt und fördert.
- **NEN** (The Royal Netherlands Standardisation Institute) – eine gemeinnützige Organisation im Dienste des niederländischen Normenausschusses.

Frankreich:

- **Ameublement Français** (Landeskammer der französischen Möbelindustrie)
- **IDET** (Verband der Arbeitsumwelt-Experten)

Schweiz:

- **Möbelschweiz** (Verband Schweizer Möbelhandel und -industrie)

Polen:

- **Konfederacja Lewiatan** – eine der einflussreichsten polnischen Wirtschaftsorganisationen, Mitglied des Rates für den sozialen Dialog. Er vereinigt über 4100 Unternehmen, die insgesamt über 1 Million Menschen beschäftigen.
- **Executive Club** – eine Wirtschaftsorganisation, die Manager der größten polnischen Unternehmen zusammenbringt.
- **Pro Progressio Club** – bringt Organisationen aus dem Bereich der modernen Unternehmensdienstleistungen und ihrem direkten und indirekten Umfeld zusammen.
- **Stowarzyszenie Firm Rodzinnych [Verband der Familienunternehmen]** – eine Organisation von Familienunternehmern sowie Experten und Akademikern, die dieses Umfeld unterstützen. Da Adam und Jerzy Krzanowski davon überzeugt sind, dass Familienunternehmen das Rückgrat der europäischen Wirtschaft sind, tragen sie zu dieser Diskussion bei, indem sie an Podiumsdiskussionen und geschlossenen Unternehmenstreffen teilnehmen.
- **Podkarpacki Klub Biznesu [Karpatenvorland Geschäftsclub]** – eine Organisation, die Unternehmer und Arbeitgeber aus dem Karpatenvorland zusammenbringt. Ihr Mitbegründer ist Jerzy Krzanowski, Stellvertretender Geschäftsführer von Nowy Styl.
- **Polnisch-Ukrainische Handelskammer** – eine wirtschaftliche Selbstverwaltungsorganisation, die die Interessen der ihr angeschlossenen polnischen und ukrainischen Unternehmen gegenüber den Behörden und Nichtregierungsorganisationen beider Länder vertritt.
- **Polska Rada Biznesu [Polnischer Wirtschaftsrat]** – eine Wirtschaftsvereinigung von Eigentümern und leitenden Angestellten der größten polnischen Unternehmen sowie von internationalen Unternehmen, die in Polen tätig sind.
- **Polnischer Verband der Logistik- und Einkaufsmanager (PSML)** – ist eine gemeinnützige Organisation, die die Interessen der polnischen Supply Chain-, Logistik- und Einkaufsmanager vertritt. PSML arbeitet daran, in Polen ein Kompetenzzentrum für die Lieferkette auf europäischer Ebene aufzubauen. Die Organisation arbeitet mit Universitäten und Unternehmen zusammen, fördert gute Geschäftspraktiken und entwickelt Kompetenzen und Personal. Nowy Styl ist seit 2023 unterstützendes Mitglied des PSML.





2 Rund um das Produkt

Verpflichtungen für 2024-2025:

- Wir werden das Markenportfolio von Kusch+Co erweitern, insbesondere um Produkte für die Bereiche Gesundheit, Transport und Design.
- Wir werden weitere Polstermöbel in unsere Standardkollektion aufnehmen, die aus Rohstoffen hergestellt werden, die auf umweltschonende Weise beschafft und verarbeitet werden.
- Wir werden den Anteil an recycelten Materialien in unseren Produkten erhöhen.
- Wir werden neue Produkte auf der Grundlage des Ökodesign-Systems einführen, das mit dem Ziel eingeführt wurde, die negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.
- Wir werden die ergonomischen Eigenschaften unserer Bürostühle so entwickeln, dass sie an die anthropometrischen Veränderungen in der Bevölkerung angepasst sind (bestätigt durch Tests nach EN 1335-1 und Ax, Typen A und B).
- Wir werden neue thematische Tabs auf unserer Website einrichten, um das Wissen über Inklusion und Akustik, Arbeitsplatz und Ergonomie zu fördern.



Hunderttausende von Menschen in mehr als 70 Ländern auf der ganzen Welt verwenden unsere Produkte täglich. Wir liefern nicht nur Stühle und Schreibtische für sie, sondern auch umfassende Lösungen für jeweilige Büroräume und öffentliche Plätze.

Handeln in großem Maßstab bedeutet große Verantwortung. Deshalb erzählen wir dir in diesem Kapitel mehr über die Marken und die Prozesse, die die Produkte von Nowy Styl durchlaufen.

2.1 Unser Portfolio

GRI
2-6

Nowy Styl ist der Name des gesamten Unternehmens, aber auch die größte und dominierende Marke in unserer umfangreichen Produkt- und Dienstleis-

tungspalette. Darüber hinaus umfasst das Portfolio vier weitere Marken. All dies wird getan, um unseren Kunden ein umfassendes Angebot zu bieten.

NowyStyl



> Nowy Styl

Die Marke Nowy Styl bietet eine Reihe von Stühlen, Schreibtischen, Sofas und anderen Möbeln, mit denen man sein Büro bequem „von A bis Z“ ausstatten kann. Wir haben bereits Hunderte von Büros in mehr als 70 Ländern der Welt mit den Produkten der Marke ausgestattet. Unsere Referenzliste umfasst Unternehmen wie Siemens, Toyota, DS Smith, Honeywell, Deloitte und ABB.

> Kusch+Co

Die Marke ist weltweit bekannt für die hervorragende Qualität und das außergewöhnliche *Design* ihrer Stühle und Möbel sowie für spezielle Möbellösungen für das Gesundheitswesen und den Transportsektor.

Kusch+Co stellt den Menschen in den Mittelpunkt und bietet Qualität, die in einem immer dynamischeren Lebens- und Arbeitsumfeld eine unverzichtbare Stütze im Alltag ist.

> Sitag by Nowy Styl

Diese lokale Traditionsmarke bietet dem Schweizer Markt hochwertige, ergonomische Büromöbel mit all ihrem *Know-how*.

> SOHOS by Nowy Styl

Das ist eine *Untermarke* von Nowy Styl mit einem umfangreichen Portfolio an robusten und ergonomischen Büromöbeln zu einem erschwinglichen Preis. Die Produkte der Marke eignen sich gut für zu Hause oder in kleinen Büros. Die Produktpalette von SOHOS by Nowy Styl umfasst Drehsessel, Kinder- und Jugendstühle, Stühle für Küchen und Cafés, Tische und verschiedene Accessoires.

> Forum by Nowy Styl

Als Teil dieser Marke stellen wir seit mehr als einem Dutzend Jahren Stadien, Sport- und Konzerthallen sowie Kinos, Theater und Hörsäle mit Bestuhlung und Teleskoptribünen aus.

Diese Produkte zeichnen sich durch ihre besondere Langlebigkeit aus, sind schwer entflammbar und erfüllen die für öffentliche Einrichtungen geforderten Sicherheitsstandards.



Showroom in Wien

Unser Portfolio entwickelt sich ständig weiter, da wir die angebotenen Produkte ständig verbessern, um die Bedürfnisse der Nutzer optimal zu erfüllen. Wir wollen Lösungen für das 21. Jahrhundert anbieten – durchdacht, komfortabel und sicher, **im Sinne der Nachhaltigkeit** betrieben. Infolgedessen erweitern wir jedes Jahr den **Umfang unserer Zertifizierung**.

Die Lösungen und Produkte von Nowy Styl werden in **28 Ausstellungsräumen** in Europa und dem Nahen Osten präsentiert. Zwischen 2022 und 2023 haben wir weitere Standorte eröffnet und mehr als ein Dutzend unserer bestehenden Showrooms wurden neu gestaltet.



Showroom in Sennwald



Showroom in London

Vor der Auslieferung

Wir begleiten unsere Kunden durch den gesamten, oft komplexen Prozess der Ausstattung eines neuen Büros. Wir erstellen ein bedarfsgerechtes Angebot und entwerfen ein Produktanordnungslayouts. Anschließend erfolgt die Fertigung, Auslieferung und Montage von Möbeln unter Berücksichtigung logistischer und organisatorischer Gegebenheiten des jeweiligen Raumes. Darüber hinaus wird für eine After-Sales-Betreuung gesorgt, die u.a. Produktschulungen, schnelle Nachbestellung von Zusatzprodukten und bei Bedarf einen effizienten Service umfasst.

Bei der Gestaltung unserer Produkte denken wir in erster Linie an unsere Kunden. Ihr Komfort und ihre Gesundheit sind für uns von entscheidender Bedeutung, deshalb berücksichtigen wir die Auswirkungen dieser Produkte auf die Umwelt in jeder Phase ihres Lebens. Wir prüfen die Haltbarkeit und Verarbeitbarkeit der Rohstoffe, aus denen sie hergestellt werden. Wir bieten sie mit unterschiedlichen Funktionen an, weil wir wissen, dass vielseitige Produkte länger halten können. Wenn das Endprodukt seinen Platz im Büro, in der Klinik, am Flughafen, im Stadion oder im Home Office findet, ist das das Ergebnis der Arbeit vieler Teams. Dazu gehören Designer, Konstrukteure, Techniker, Architekten, Programmierer, Akustiker, Vertrieb, Marketing und viele andere.

Im Zusammenhang mit dem Produkt möchten wir hier zwei Teams besonders erwähnen.

Das erste dieser Teams ist aufgrund seines besonderen Einflusses auf Produktdesign und -entwicklung die Abtei-

lung **Produktmanagement**. Das Team kümmert sich um das Portfolio, führt neue Produkte ein und überwacht die Zertifizierung in allen geografischen Märkten und für alle Produktmarken. Die Aufgabe der Abteilung ist es, die Zeit bis zur Markteinführung zu verkürzen und sicherzustellen, dass neue Implementierungen den Bedürfnissen und finanziellen Möglichkeiten der Kunden entsprechen. Die Besonderheit der Abteilung Produktmanagement liegt in ihrer Interdisziplinarität – sie betrifft praktisch alle Bereiche des Unternehmens, von der Produktion über das Marketing und den Vertrieb bis hin zum Kundendienst.

Das zweite Team – **Workplace & Trainings**, berät bei der Einrichtung eines effizienten und ergonomischen Büros, der an die unterschiedlichen Vorlieben der Mitarbeiter sowie der Art und Weise ihrer Arbeit angepasst ist.

Es besteht aus zwei Teilen: *Workplace Consulting* - spezialisiert auf die Durchführung von Forschungs-, Mess- und Beratungsdienstleistungen für unsere Kunden sowie auf die Erstellung von Veröffentlichungen und die Weitergabe von Wissen über die neuesten Berichte im Bereich *Workplace* oder Akustik, sowie das **Schulungs- und Produktberatungsteam**. Dank ihrer Arbeit werden unsere Produkte wiederum in den Innenräumen so platziert, dass sie den Bedürfnissen der Kunden, die sich aus den unterschiedlichen Funktionen der einzelnen Büros und ihrer Bereiche ergeben, am besten entsprechen.



Showroom in Warschau

Abteilung Produktmanagement

Portfolioverwaltung und -optimierung

- Entwicklung des Markenportfolios
- Portfolio-Optimierung
- Preispositionierung
- Erstellung von Möbelbaukonzepten
- Markt- und Wettbewerbsbeobachtung

Produktentwicklung

- neue Implementierungsprojekte – vom Prototyping bis zur endgültigen Produktionsvorbereitung
- Entwicklung bestehender Produktlinien

Produktunterstützung und Zertifizierung

- Vorbereitung auf Produktzertifizierungen, die auf den betreffenden Märkten erforderlich sind
- Ausarbeitung der erforderlichen Umweltdokumentation für kommerzielle Projekte
- Unterstützung von Umsetzungsteams im Bereich Ökodesign und Kreislaufwirtschaft

Workplace & Trainings

Schulung und Produktberatung

- Durchführung von internen und externen Schulungen zur Unterstützung des Verkaufs oder zu neuen Produkten
- Verwaltung der E-Learning-Plattform für Mitarbeiter und Partner, Erstellung von Schulungsinhalten in vier Sprachversionen (PL, EN, DE, FR)
- Pflege und Aktualisierung der Datenbank für das Produktangebot und die Produktberatung
- Ergonomische Beratung beim Kunden vor Ort
- Koordinierung des Onboarding für neue nationale und internationale Mitarbeiter

Schulung und Beratung zum Thema Workplace und Akustik

- Interne und externe Schulungen zum Thema Workplace und Akustik
- Erforschung des Arbeitsumfelds sowie der Bedürfnisse und Erwartungen der Arbeitnehmer
- Teilnahme an Konferenzen über Akustik und Workplace Themen
- Verbreitung von Wissen und Erstellung von Lehrmaterial
- Unterstützung der kaufmännischen und der Projektabteilungen bei den Kundenbeziehungen
- *Workplace Strategy, Change Management Services* und akustische Simulationen und Messungen von Büroräumen für Kunden aus dem Designmarkt



Die Krönung unseres Fachwissens und unserer Aktivitäten zur Schaffung effektiver Arbeitsräume ist das „Wellbeing Quality Certificate 2023“ – eine Auszeichnung für Unternehmen, deren Produkte und Dienstleistungen das Wohlbefinden von Menschen und Organisationen fördern.

2.2 Prinzip der Kreislaufwirtschaft

Wir sind uns der Schäden bewusst, die der Mensch an der Umwelt anrichtet. Wir sehen, dass die Verfügbarkeit natürlicher Ressourcen im Laufe der Jahre abnimmt und der Klimawandel immer stärker wird. Deshalb haben wir

als Organisation in den letzten Jahren versucht, so viele Lösungen wie möglich einzuführen, die im Sinne der umweltverträglichen Produktgestaltung sind und dem Prinzip der Kreislaufwirtschaft näher kommen.

Ökodesign

GRI 3-3 Im Jahr 2021 führte Nowy Styl ein Managementsystem namens Ecodesign gemäß ISO 14006 (*Environmental Management Systems – Guidelines for incorporating ecodesign*) ein. Mit seiner Umsetzung wurde das Umweltmanagement der Organisation auf die ISO-Norm 14001 erweitert. Wir stützen uns auf unsere Erfahrung bei der Entwicklung und Einführung neuer Produkte und unsere Kenntnisse der Praxis der Zertifizierung von Bürolösungen. Auf dieser Grundlage haben wir

Verfahren entwickelt und Mitarbeiter geschult, um neue Produkte noch effizienter herzustellen, die weniger negative Auswirkungen „vom Ursprung zum Ursprung“ haben.

Der Schlüssel zum Ökodesign ist eine ganzheitliche Betrachtung des Produkts, d.h. die Berücksichtigung von Umweltaspekten während seines gesamten Lebenszyklus. Manchmal entscheidet eine einzige Komponente darüber, ob die endgültige Verarbeitung eines Produkts möglich ist und ob dabei kein Abfall entsteht.



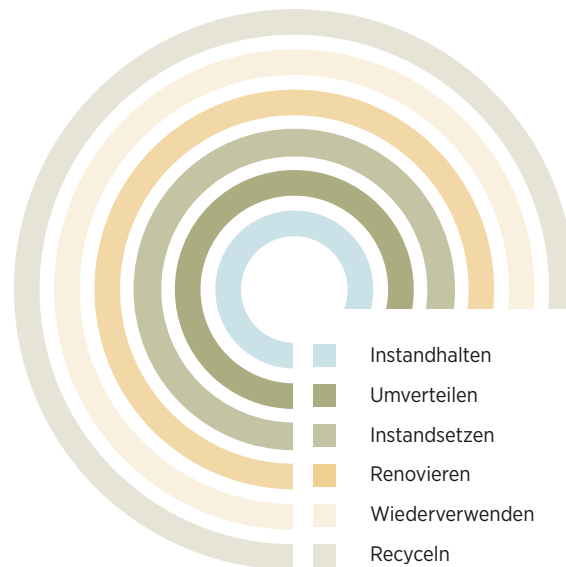
In unseren Verfahren werden die Umweltanforderungen parametrisiert und auf mehreren Ebenen definiert, die den gesetzlichen Anforderungen und den führenden Zertifizierungen für Büromöbel und Managementsysteme entsprechen. Dazu gehören weitreichende Umweltaspekte wie z.B.: Design für Recycling, Verlängerung der Produktlebensdauer (Verfügbarkeit von Ersatzteilen, Austauschbarkeit von Teilen und Erweiterungen),

Verringerung des Energie- und Wasserverbrauchs im Produktionsprozess, effizienter Materialeinsatz, Erhöhung des Anteils an recycelten und nachhaltig beschafften Rohstoffen, Reduzierung von Verpackungen (vor allem Kunststoff und Einweg), Eliminierung von Stoffen und Chemikalien, die eine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen (z.B. REACH und Stoffe der Kandidatenliste, Formaldehyd oder VOCs).

Kreislaufwirtschaft

Die *Kreislaufwirtschaft* (auch zirkuläre Wirtschaft) ist ein Konzept, das sich mit der rationellen und effizienten Nutzung von Ressourcen und der Minimierung der negativen Umweltauswirkungen der hergestellten Produkte befasst. Die Kreislaufwirtschaft zielt darauf ab, Rohstoffe und Produkte so lange wie möglich im Kreislauf zu halten, im Gegensatz zu einer linearen Wirtschaft, die auf dem Prinzip beruht: „Nehmen, benutzen und wegwerfen“.

6 Kreislaufschleifen



So haben wir im Berichtsjahr ein von der niederländischen Regierung in Auftrag gegebenes Pilotprojekt fortgesetzt, das auf den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft basiert. Zirkularität und das Schließen einzelner Schleifen der *Zirkularität* erfordern Zusammenarbeit. Wir arbeiten mit Alvero zusammen ein Unternehmen, das sich um Transport, Inventarisierung, Reparatur und Aufarbeitung kümmert. Dabei stützen wir uns auf spezielle RFID-Etiketten, die mit einem eindeutigen QR-Code auf dem Produkt angebracht werden und Informationen über den Lebenszyklus des Produkts enthalten, z. B. das Herstellungsdatum, die Daten der Wartung und der durchgeführten Reparaturen. Die Verwaltung des Neupolsterungsprozesses wird zwischen Nowy Styl und Alvero abgewickelt, während die Arbeit selbst von mehreren Unternehmen wie Joustra Chair Caretakers ausgeführt wird. Dieses Unternehmen beschäftigt viele Arbeitnehmer, die aus verschiedenen Gründen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind oder waren. Im Folgenden findet sich eine Auswahl der Aktivitäten, die wir im Rahmen dieser Zusammenarbeit unternommen haben.

- Ministerium für Infrastruktur und Wasserwirtschaft / Rijkswaterstaat (RWS): Projekt Rotterdam: Renovierung von 300 Büroarbeitsplätzen, darunter Stühle, Schreibtische als auch Konferenzmöbel.
- Ministerium für Infrastruktur und Wasserwirtschaft / Rijkswaterstaat (RWS): Stühle 24/7 - 600 Stück

Bei Nowy Styl versuchen wir, ein Geschäftsmodell zu entwickeln, das auf einer Kreislaufwirtschaft basiert.

Wir entwickeln nach und nach neue Dienstleistungen, die es Unternehmen ermöglichen, ihre Büroausstattung nachhaltiger zu verwalten. Diese Aktivitäten orientieren sich an dem **6-Schleifen-Modell der Kreislaufwirtschaft**.

überprüft, gereinigt oder gegebenenfalls repariert, um ihre Lebensdauer zu verlängern.

- Zentrales Büro für gerichtliche Sammlung (CJIB): Renovierung von Möbeln in Sitzungsräumen.
- Innenministerium – Erneuerung von 200 Konferenzstühlen.
- Ministerium für Infrastruktur und Wasserwirtschaft / Rijkswaterstaat (RWS): Projekt Haarlem - Renovierung aller Konferenzmöbel.

Außerdem haben wir im Jahr 2022 450 renovierte Xenium-Stühle an die SVB (Sozialversicherungsbank) geliefert.

Heute sind wir zunehmend an Projekten beteiligt, bei denen es nicht nur um die Lieferung neuer Produkte geht, sondern auch um die Wiederverwendung bereits vorhandener Produkte vor Ort.

Ein Beispiel ist das Städtische Stadion in Rybnik, wo unsere Marke Forum by Nowy Styl plant alte Stadionsitze aus Kunststoff zu demontieren und anschließend zu Granulat zu zermahlen, das zur Herstellung anderer neuer Kunststoffprodukte verwendet wird. Das Polypropylen, aus dem sowohl die alten als auch die neuen Stühle hergestellt werden, ist ein zu 100% erneuerbares Material und kann in verschiedenen Formen viele Jahre lang halten. Auf diese Weise arbeiten wir derzeit an der Lieferung von 6.000 neuen Omega-Sitzen aus Recyclingmaterial.

Die Annahmen der Kreislaufwirtschaft begleiten uns bei der Einführung neuer Produkte, wie im Fall der Stuhlserie Xilium von Nowy Styl, die nach Gebrauch fast vollständig recycelt werden kann. Darüber hinaus sind die meisten Komponenten austauschbar, und mehr als die Hälfte davon

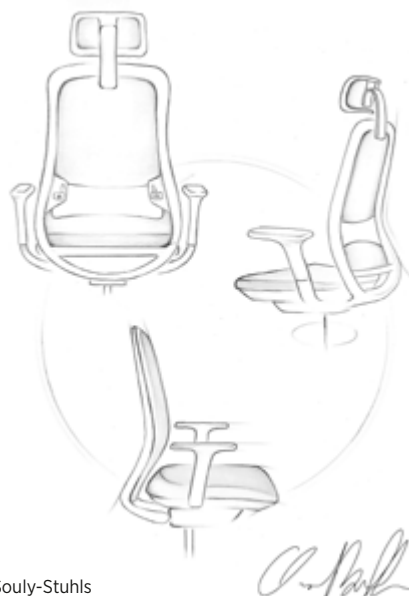
lässt sich mit einfachen Werkzeugen und Anleitungen selbst austauschen. Dies trägt dazu bei, Abfall zu reduzieren und gleichzeitig Geld zu sparen. Xilium ist für eine lange Lebensdauer konzipiert, weshalb die Produkte der Reihe mit einer fünfjährigen Garantie ausgestattet sind.



Beispiele für Xilium-Stuhlmodelle

Ein weiteres Beispiel für einen Stuhl aus der Produktreihe von Nowy Styl ist der Stuhl Souly. Das für die Rückenlehne verwendete MV-Netz besteht zu 80% aus recyceltem Polyester. Der Sitz, die Kopfstütze und die Lendenwirbelstütze lassen sich jederzeit leicht abnehmen und ersetzen. Alle Stuhlkomponenten lassen sich leicht trennen, separieren

und entsorgen. Ein zusätzlicher Vorteil, der in der Möbelindustrie nur schwer zu erreichen ist, besteht darin, dass Souly sehr kompakt verpackt und recht leicht ist, so dass er per Kurier ohne Palette an seinen Bestimmungsort geschickt werden kann. Auch bei der Verpackung haben wir darauf geachtet, so wenig Plastik wie möglich zu verwenden.



Beispiel für das Modell des Souly-Stuhls



Eine der wichtigsten Säulen des Designs für das Recycling ist die Bereitstellung von Demontageanleitungen. Es ist ein wichtiges Medium für den Endverbraucher, um die in einem Produkt verwendeten Materialien für das Recycling einfach

und korrekt zu trennen. In diesem Bereich stellt Nowy Styl entsprechende Anleitungen für die Demontage des Produkts zum Recycling zur Verfügung, die unter anderem auf seiner Website zu finden sind.



Beispiel für die Anordnung der Genaya-Linie



Beispiele für Genaya-Linienmodelle

Ein Beispiel für die Verbindung von Funktionalität, Ästhetik, Umweltfreundlichkeit und Nachhaltigkeit im Sortiment von Kusch+Co ist die Linie Genaya, die 2023 eingeführt wurde. Dank seiner Modularität kann Genaya auf die unterschiedlichsten Bedürfnisse der Nutzer eingehen und sich harmonisch in den Raum einfügen. Die Sofas dieser Produktlinie zeichnen sich durch ein geringes Gewicht aus (u. a. dank der perforierten Innenstruktur von Sitz und Rückenlehne) und werden aus hochwertigen und langlebigen Materialien

hergestellt. Hier wurde die Anzahl der Beine durch die Einführung eines einzigen Universalbeins reduziert und die Anzahl der Komponenten, die für den Bau individueller Layouts benötigt werden, auf ein Minimum reduziert, um der Linie einen vielseitigen Charakter zu verleihen.

Durch die Möglichkeit, das Produkt selbst zu montieren, wird auch der Transport optimiert, wodurch die CO₂-Emissionen bei der Lieferung reduziert werden.



Stadion Eintracht Frankfurt

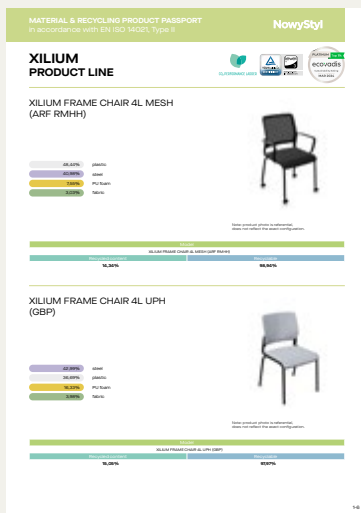
Um den Anteil an recycelten Rohstoffen in den für Nowy Styl hergestellten Produkten zu erhöhen, haben wir mit unserem Hauptlieferant für Kunststoffkomponenten ein großes Implementierungsprojekt entwickelt, um neue Materialien in diesem Bereich zu testen.

Die Marke Forum by Nowy Styl entwickelt ihr Know-how im Bereich innovativer Kunststofflösungen weiter und strebt eine führende Position bei der Bereitstellung von Stadionsitzen an. Das beste Beispiel dafür ist die Partnerschaft mit der Azoty Compounding Gruppe, in deren Rahmen wir in naher Zukunft mehr als 40.000 Stühle aus 80% recyceltem Material für das Stadionrenovierungsprojekt von Eintracht Frankfurt liefern werden. Die Heraus-

forderung, die wir bewusst angenommen haben, besteht darin, den Grundbestandteil von Stadionsitzen, Polyamid, mit flammhemmenden und UV-neutralisierenden Mitteln anzureichern.

In diesem Zusammenhang bedeutete die Verwendung von recyceltem Material eine völlig neue Zusammensetzung der Mischung, um sicherzustellen, dass die höchste Produktqualität beibehalten wurde.

[!\[\]\(b23bf7909a7eba79cc55617131da70b0_img.jpg\) Mehr zu diesem Thema](#)



Umwelterklärungen

Immer mehr unserer Produktlinien verfügen über **eine Umweltdeklaration Typ III, die so genannte EPD**.

Es ist ein von unabhängiger Seite geprüftes und registriertes Dokument, das transparente und vergleichbare Informationen über die Umweltauswirkungen von Produkten in jeder Phase ihrer Herstellung und während ihres Lebenszyklus liefert. EPDs arbeiten in Übereinstimmung mit den Normen **ISO 14025** und **ISO 14040**. Die Analyse der Umweltauswirkungen unserer Produkte in der EPD umfasst eine Reihe von Indikatoren, wie z. B. die CO₂-Emissionen in den verschiedenen Phasen des Produktlebenszyklus (z. B. bei der Beschaffung von Rohstoffen, ihrem Transport zu unseren Produktionsstandorten oder der Endproduktion). EPD-Karten sind zunehmend eine Voraussetzung für kommerzielle Projekte und damit eine Bedingung für die **Teilnahme von Nowy Styl an der sogenannten „grünen Ausschreibung“**. Die Umweltdeklarationen des Typs III für unsere Produkte werden vom **Institut für Bauforschung in Warschau** genehmigt, das Mitglied der ECO Platform ist, der europäischen Plattform der Institutionen, die zur Ausstellung solcher Dokumente berechtigt sind.

Auch **Umweltdeklarationen des Typs II, der so genannte Material & Recycling Product Passport** nach **EN ISO 14021**, werden für eine zunehmende Anzahl von **Produktlinien erstellt**. Diese Dokumente enthalten Informationen über die Materialzusammensetzung, die Herkunft und die Wiederverwertbarkeit des Produkts.

2.3 Ein gut und sicher geplanter Raum

Jeder Arbeitsplatz wird von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst. Wenn wir also von einem geeigneten und passenden Platz für die Erledigung der täglichen Aufgaben sprechen, meinen wir mehr als nur einen bequemen Schreibtisch und Stuhl.

Bei der Gestaltung und Einrichtung von Büroräumen achten wir besonders darauf, dass sich jeder Mitarbeiter in

den Räumen wohl und sicher fühlt und die besten Bedingungen für ein effektives Arbeiten vorfindet. Dies ist dank der innovativen, ergonomischen und akustischen Lösungen von Nowy Styl sowie unserer ständig wachsenden Erfahrung im Bereich des Arbeitsplatzes möglich.

Ergonomie

Wir verbringen durchschnittlich 13 Stunden am Tag im Sitzen. Sitzen, oft auf die falsche Art und Weise, setzt unseren Körper einer Vielzahl von Beschwerden aus. Die Belastung, der unsere Wirbelsäule dann ausgesetzt ist, verursacht Schmerzen, die nicht verschwinden, wenn wir das Büro verlassen. Deshalb ist häufiges Wechseln der Position so wichtig. Das ideale Modell geht davon aus, dass wir während des Arbeitstages 50% der Zeit sitzen, 25% der Zeit stehen (Arbeit im Stehen, Besprechungen am Stehtisch) und 25% der Zeit in Bewegung sein sollten (sich im Büro bewegen, Kaffee oder Wasser holen). Mit diesem und einem viel breiteren ergonomischen Wissen im Hinterkopf bemühen wir uns, Möbel zu entwerfen, die ihren Nutzern zugute kommen.

Wir haben eine Reihe innovativer ergonomischer Systeme entwickelt, wie z. B.:

- **GLIDE-TEC** – patentierter Rückenschutz bei Positionswechseln,

- **Duo-Back** – empfohlen bei Wirbelsäulenerkrankungen,
- **S-MOVE** – entwickelt für die Stuhlserie 4ME,
- **X-MOVE** – patentierte, bewegliche Verbindung zwischen Rückenlehne und Sitz,
- **AirCare** – ein Luftkammersystem im Inneren des Sitzes, das eine dynamisch ansprechende Unterstützung bietet,
- **WithMe Stuhlmechanismus** – synchrone Bewegung, die sowohl durch die Wirkung des Mechanismus als auch durch die elastischen Eigenschaften des verwendeten Materials (*Materialintelligenz*) gewährleistet wird.

Eine Anerkennung unseres Ansatzes zur Ergonomie im Stuhl-Design ist die Tatsache, dass ausgewählte Modelle von Bürodrehstühlen mit der höchsten AX-Klasse nach EN 1335-1 ausgezeichnet sind, wenn es um die Einstellung und maximale Anpassung des Stuhls an den Benutzer geht.



Darüber hinaus erweitern wir kontinuierlich unser Angebot an **elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen** für das Arbeiten im Stehen. Die bestehenden Linien der elektrischen Schreibtische **eUP** sowie **eModel 2.0** und **XIO 2.0** mit erweiterten Einstellungen wurden erweitert (**eModel 3.0** und **eUP3 PRO**, mit dem ein neuer Schreibtisch sehr schnell zusammengebaut werden kann). Wir bieten auch weiterhin elektrische Schreibtische in den Systemen **Play&Work** und **eRange** an.

Als Antwort auf die Bedürfnisse von Hybrid- und Home-Office-Arbeiten haben wir die **eComo-Linie** eingeführt - eine ergonomische und gleichzeitig kostengünstige Lösung, die einem noch breiteren Publikum Komfort und Langlebigkeit bieten kann.

Auch das **eModel 2.0 MINI**, ein einsäuliger Schreibtisch mit elektrischer Höhenverstellung, der auf Kurierlieferungen ausgerichtet ist, passt perfekt zu diesen Bestrebungen. Den **eModel 2.0** Schreibtisch gibt es auch

in einer elektrisch unabhängigen Version – mit manueller Höhenverstellung (mittels einer Kurbel).

Die breite Palette der oben erwähnten Produkte wurde durch das wachsende Bewusstsein für ergonomische Prinzipien und die zunehmende Nachfrage von Arbeitnehmern und damit auch Arbeitgebern nach ergonomischen Arbeitsplätzen bestimmt.

Wie in den vergangenen Jahren schulen wir weiterhin regelmäßig Mitarbeiter, Vertreter und Endverbraucher im Bereich der ergonomischen Lösungen, insbesondere wie man unsere Möbel richtig einstellt, um ein angenehmes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Außerdem machen wir die Öffentlichkeit darauf aufmerksam, warum es wichtig ist, ergonomische Lösungen am Arbeitsplatz umzusetzen.

➤ *Mehr über Ergonomie am Arbeitsplatz auf unserer Website: [Ergonomie](#) | [Nowy Styl](#)*



Akustik

Auch das beste Büro kann seine Funktion nicht zu 100% erfüllen, wenn es zu laut ist. Und das ist nicht schwer, wenn sich Dutzende von Anrufen, das Summen von Druckern und klingelnde Telefone überschneiden. Das Problem der Lärmbelästigung im Büro kann durch eine entsprechende Raumplanung und ein geschicktes Management oder durch Schalldämmung mit akustischen Produkten gelöst werden. Nowy Styl hat eine solche in seinem umfangreichen Sortiment.

Bevor ein akustisches Produkt in unser Portfolio aufgenommen wird, prüfen wir jedoch stets sorgfältig seine akustische Leistung. Wir arbeiten eng mit externen Forschungseinrichtungen zusammen, um die Materialbasis zu erweitern und die akustische Leistung der von uns angebotenen Produkte für Büros zu verbessern. Wir betreiben akustische Forschung in mehreren nationalen und internationalen Zentren, wie z. B. Labor für technische Akustik an der AGH Wissenschaftlich-Technische Universität in Krakau, das Gebäudeforschungsinstitut in Warschau und die Müller-BBM GmbH in München.

Unser Akustik-Team besteht aus akustisch geschulten Mitarbeitern, die ihr Wissen auf der Grundlage von Literatur und Fallstudien aus den vergangenen Jahren ständig erweitern. Wir nehmen aktiv an externen Schulungen, Konferenzen und Akustikmessen teil, wodurch wir uns

kontinuierlich als Experte auf dem Gebiet der Büroakustik etablieren und das allgemeine Bewusstsein für die Lärmproblematik schärfen können.

Wir verfügen auch über moderne Geräte und Software, um akustische Messungen in Büroräumen durchzuführen und die akustischen Parameter in diesen Räumen zu bestimmen. Wir verfügen auch über ein eigenes Labor, das mit Hard- und Software ausgestattet ist, um die schallabsorbierenden Eigenschaften der in der Möbelindustrie verwendeten Materialien zu testen.

Wir arbeiten ständig an der Entwicklung einer Reihe von schallabsorbierenden Produkten für die Inneneinrichtung von Büros und den öffentlichen Bereich. Zu den umgesetzten Lösungen gehören Wandpaneele mit unterschiedlichen Absorptionseigenschaften und schallabsorbierendes Vlies aus Produktionsabfällen.

In den letzten Jahren haben wir uns auf die Umsetzung der neuen Norm ISO 22955 konzentriert, in der die Anforderungen an die akustische Leistung in verschiedenen Arten von *Großraumbüros* festgelegt sind. Auf der Grundlage dieser Leitlinien haben wir eine ganze Reihe von internen Schulungen durchgeführt.

 Mehr über die akustischen Lösungen unserer Möbel auf der Nowy Styl Website: [Akustik](#) | [Nowy Styl](#)

Raumplanung

Wenn wir uns verändern, verändern sich auch die Umstände und damit die Art unserer Arbeit. Damit ein Büro nicht nur glamourös, sondern auch effektiv ist, muss es den aktuellen Bedürfnissen und Erwartungen der Mitarbeiter und des Unternehmens als Ganzes entsprechen.

Nach der COVID-19-Pandemie, die zur Schaffung des Angebots an *Safety Solutions* (ein hygienischer Arbeitsplatz, der die Distanz, aber auch die Sicherheit erhöht) und des hybriden Büros, des *Workspace of Tomorrow* (der für Effizienz sorgt, egal ob die Arbeit im Büro oder von zu Hause aus erledigt wird), war es an der Zeit, die neuen Bedürfnisse der Mitarbeiter zu verstehen.

Deshalb haben wir im Jahr 2022 beschlossen, eine Umfrage mit dem Titel *Was erwarte ich von meinem Büro?* durchzuführen, in der wir unsere Befragten unter anderem gefragt haben, wie das Büro der Zukunft aussehen sollte, was die wichtigsten Funktionen eines Büros sind, die größten Nachteile und Vorteile der Arbeit in und außerhalb eines Büroraums. Wir haben analysiert, wie man Arbeitsplätze eines bestimmten Typs bequem einrichten kann, wobei wir die Art der einzelnen Arbeitsaufgaben berücksichtigt haben.

Nach der Analyse der Forschungsergebnisse beschloss unser Team, sich der Herausforderung zu stellen, einen Raum zu schaffen, der auf die neuen Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeiter eingeht, aber auch bereit ist für einen schnellen Wandel. Auf der Grundlage unserer umfangreichen Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Kunden und gestützt auf Literatur im Bereich der

Büroplanung haben wir ein eigenes Konzept für die Büroeinrichtung der Zukunft entwickelt – *das Reunion Office*, das das Herzstück der gesamten Organisation ist, ein Ort der Interaktion – ein Ort der Zusammenarbeit, der positive Beziehungen und das Gefühl vermittelt, Teil eines größeren Ganzen zu sein, aber gleichzeitig auch Konzentration und Fokus bietet. Ein Büro, in das die Mitarbeiter in der neuen Realität nach der Pandemie gerne zurückkehren, um die zerrüttete Teambeziehung wiederherzustellen. Der Anreiz war damals, eine komfortable Auswahl an Möbeln zu haben, die den unterschiedlichsten Bedürfnissen gerecht werden. Das Bewusstsein und der Respekt für die neurologische Vielfalt und die Tatsache, dass das Nervensystem variiert, ist ein immer stärkerer Trend, der bei der Bürogestaltung berücksichtigt wird.

Um den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht zu werden, möchten wir ihre Arbeitseffizienz zunehmend positiv beeinflussen, indem wir Stressfaktoren minimieren und den Komfort erhöhen. Aus diesem Grund bereiten wir derzeit einen Bericht – *Das Büro und seine Mikrozon*en vor, in dem wir die kleinsten funktionalen Büroräume zusammen mit den von uns vorgeschlagenen Möbelsets vorstellen, um die für jede Zone geeigneten Parameter zu gewährleisten. Denn unser Ziel ist es, einen individualisierten, integrativen Raum zu schaffen, in dem jeder seinen Platz findet. Deshalb haben wir Hunderte von Interviews geführt, Tausende von Fragebögen gesammelt und viele Schulungen und Workshops besucht.

Das Expertenteam von Nowy Styl leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbreitung von *Workplace-Wissen* sowohl unter den Mitarbeitern (z. B. *Onboarding-Schulungen*) als auch außerhalb des Unternehmens:

- zahlreiche Artikel und Veröffentlichungen auf der Nowy Styl Website und bei *Focus on Business*, *ICAN Institute*;
- Webinar über Trends und neue Anforderungen an Büroräume und die Perspektive der *Employee Experience*;
- Workshop für Architekturstudenten an der Akademie der Schönen Künste;
- Beginn der Arbeit an dem Projekt der thematischen Tabs;
- an Berichten arbeiten: das bereits erwähnte Büro und seine Mikrozonen, das die Bedeutung von Mikrozonen zur Steigerung des Komforts und gleichzeitig der Produktivität hervorhebt, und *Make your Space*, ein Kompendium über die Gestaltung von Büroräumen.

Die Analyse von Forschungsergebnissen und unsere eigenen Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit unseren Kunden ermöglichen uns eine bewusste und effiziente Einrichtung und Anpassung von Büroräumen an die Erwartungen unserer Kunden.

➤ Mehr über die Planung von Büroräumen steht auf unserer Website: *Workplace* | Nowy Styl

Artikel und Veröffentlichungen:

➤ Büro im „Nowy Styl“ – ein Raum, der den neuen Bedürfnissen und Erwartungen der Mitarbeiter entspricht | MIT SMRP

➤ Eksperten svarer: Hvor viktig er ergonomi på kontoret? | SenabEikeland

➤ Designing for neurodiversity. | LinkedIn

➤ What shapes my workplace? Current trends and their impact on the office space. | LinkedIn

Webinar:

➤ „The fusion of working worlds. The future of office and home“ – webinar by Nowy Styl and Deloitte (youtube.com)



Alle Reports zum Thema Raumplanung sind auf unserer Website zu finden: Workplace | Nowy Styl

2.4 Verantwortungsvolle Produktion – nach Normen und Zertifikaten

GRI
416-1

Im Interesse der höchsten Qualität werden alle unsere Produkte auf ihre Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Nutzer geprüft. Wir führen Produkttests in unserem eigenen Testzentrum in Polen sowie in zertifizierten externen Prüfeinrichtungen in Polen und im Ausland durch.

Unsere Prüflabors verfügen über hochmoderne Prüfgeräte und Spezialisten, die Produkte in den folgenden Bereichen nach Industriestandards prüfen:

- Abmessungen (Ergonomie), Sicherheit (Festigkeit, Stabilität) und Qualität - wir arbeiten mit führenden Prüfstellen wie dem deutschen TÜV SÜD und dem TÜV Rheinland zusammen;
- Akustik - das Labor ist mit Hardware und Software ausgestattet, um die schallabsorbierenden Eigenschaften der in der Möbelindustrie verwendeten

Materialien zu testen. Es werden auch Computersimulationen mit akustischen Produkten durchgeführt; ➤ Formaldehyd-Emissionen für aktuelle Produktionschargen unseres Sperrholzes (Möbelsperrholzkomponten, die bei der Herstellung unserer Produkte verwendet werden).

Wir sammeln alle Zertifikate, Berichte, Erklärungen und Genehmigungen für unsere Mitarbeiter an einem Ort. Auf diese Weise kann jeder jederzeit auf sein Wissen zurückgreifen und sehen, welche Anforderungen das Produkt erfüllt.

Wir informieren unsere Kunden über die erfüllten Anforderungen. Wer auf der Suche nach nachhaltigen Einrichtungslösungen für sein Büro ist, kann aus einem breiten Portfolio von Nowy Styl Produkten wählen, die für ihre Sicherheit, Umweltfreundlichkeit und Langlebigkeit zertifiziert sind.

Ausgewählte Zertifikate:



Certified European Level by FEMB – ist ein europaweites Zertifizierungssystem, das die offenste und transparenteste Methode zur Bewertung und Kommunikation der ökologischen und sozialen Auswirkungen von Möbelprodukten darstellt.

In den Jahren 2021 und 2023 hat die Gruppe unserer Produkte den anspruchsvollen Bewertungsprozess bestanden und wurde mit der neuen LEVEL-Zertifizierung ausgezeichnet. Die LEVEL-Prüfung und -Bewertung erstreckt sich nicht nur auf die Auswahl der in den Produkten verwendeten Materialien und den Herstellungsprozess, sondern auch auf die soziale Verantwortung des Unternehmens, seinen Energieverbrauch und die Auswirkungen der verwendeten chemischen Inhaltsstoffe auf die Umwelt und den Menschen. Sie berücksichtigt die europäische Gesetzgebung, die Grundsätze der umweltfreundlichen öffentlichen Beschaffung und die EU-Leitlinien für eine Kreislaufwirtschaft. In allen Kategorien erreichten unsere Produkte die höchste Konformitätsstufe, d. h. LEVEL 3.



Blauer Engel – das älteste und bekannteste Öko-Zertifikat der Welt, das vor allem die Verarbeitung von Rohstoffen und die Produktion von Waren auf ihre Umweltverträglichkeit hin überprüft. Blauer Engel ist ein Umweltsignal, das die Verbraucher über ökologisch hochwertige Produkte informiert und einen umweltbewussten Konsum fördert. Produkte mit diesem Label haben extrem niedrige Emissionswerte und sorgen für ein gesundes Raumklima. Das ist äußerst wichtig für den Nutzer, der sich auf die Haltbarkeit der verwendeten Produkte, die Sicherheit und die Gesundheit verlässt.



Forest Stewardship Council® (FSC®) – ist eine internationale, gemeinnützige Organisation zur Zertifizierung von Wäldern und Produkten, die Holz oder Holzwerkstoffe enthalten. Die FSC®-Zertifizierung ist eine zuverlässige Bestätigung dafür, dass diese Materialien aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Gesichtspunkte gewonnen wurden. Unsere ausgewählten Produktlinien in dieser Preisklasse sind FSC®-zertifiziert.



PEFC – ist eine internationale Non-Profit-Organisation, deren Ziel die Förderung einer verantwortungsvollen Waldbewirtschaftung durch die Zertifizierung durch unabhängige Dritte ist. Derzeit umfasst PEFC Zertifizierungssysteme, die in mehr als 30 Ländern gelten. Zusammen sind sie für die Zertifizierung von mehr als 275 Millionen Hektar Wald verantwortlich. Im Angebot von Kusch+Co sind mehrere Produktlinien nach PEFC zertifiziert.



Möbelfakta – ist ein Zertifikat, das an Produkte vergeben wird, die hohe Anforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit und Sicherheit, Umweltschutz und soziale Verantwortung erfüllen. Er ist einer der angesehensten Standards auf dem skandinavischen Markt. Die grundlegenden Kriterien für die Bewertung von Möbeln umfassen Anforderungen in drei Bereichen: Qualität, Umwelt und soziale Verantwortung sowie eine verantwortungsvolle Lieferkette. Die erste Produktlinie von Nowy Styl erhielt diese Zertifizierung Anfang Mai 2022, zwei weitere werden 2023 folgen.

Eine vollständige Liste der erhaltenen Zertifikate ist am Ende der Veröffentlichung zu finden.

[Klicken und mehr lesen](#)



Produkte für Krankenhäuser und andere medizinische Einrichtungen

Eine unserer Marken, Kusch+Co, ist seit Jahren darauf spezialisiert, bewährte Lösungen für das Gesundheitswesen anzubieten. Die im Laufe der Jahre gesammelte Erfahrung hat es der Marke ermöglicht, das Spezialsortiment Kuschmed zu entwickeln, das auf einer engen Zusammenarbeit mit den in diesem Bereich tätigen deutschen Einrichtungen beruht.

Die Marke entwickelt ihr Angebot an Hygienelösungen weiter. Viele ihrer Produkte wurden wiederholt auf ihre Haltbarkeit getestet und sind häufig mit Desinfektionsmitteln in Kontakt gekommen. Durch die Auswahl geeigneter Komponenten und die technische Umsetzung ist es der Marke gelungen, Möbellösungen zu entwickeln, die den hohen Anforderungen dieses Marktsektors gerecht werden. Eines der Produkte von Kusch+Co für den Gesundheitssektor ist Embla.

In den Berichtsjahren haben wir auch mit der Umsetzung der neuen Möbellinie V-Care für Büros, medizinische

Einrichtungen und öffentliche Bereiche begonnen. Die Produkte dieser Linie zeichnen sich durch eine dauerhafte antibakterielle Oberfläche und eine außergewöhnliche Beständigkeit gegen Reinigungs- und Desinfektionsmittel aus. Sie wurden unter Berücksichtigung der Ergonomie und des Benutzerkomforts entwickelt, um maximalen Komfort über längere Zeiträume hinweg zu gewährleisten. Dank des innovativen Designs und der hochwertigen Materialien kann das V-Care Stuhl- und Bankprogramm überall dort umfassend eingesetzt werden, wo Design und Hygiene gleichermaßen wichtig sind. Die hohe Qualität, die Ergonomie und das ästhetische Aussehen der Möbel machen sie für alle Arten von Räumen geeignet, wie z. B. Büros, Restaurants oder öffentliche Einrichtungen, in denen Eleganz und Funktionalität eine ebenso große Rolle spielen wie die einfache Reinigung der Möbel.



Brandhemmung unserer Produkte

Stadien, Sporthallen, Flughäfen, Konzertsäle, Kliniken und Krankenhäuser – das sind Orte, an denen Möbel besondere Sicherheitsstandards in Bezug auf Brandhemmung erfüllen müssen. Zwei unserer Marken, **Forum by Nowy Styl** und **Kusch+Co**, haben Artikel in ihrem Portfolio, die genau auf diese Standards zugeschnitten sind. 100% der Produkte von Forum by Nowy Styl sind

gemäß den regionalen Normen getestet und als schwer entflammbar eingestuft.

Im Jahr 2022 wurde das Kusch+Co Kompetenzzentrum für Brandschutz und Hygiene (**Kusch+CoCompetence Prüflabor**) eröffnet. Im Zentrum werden DIN-konforme Brandversuchssimulationen und Schulungen durchgeführt.



Deutsches Institut für Normung (DIN)

Das ist eine ISO-Mitgliedsorganisation mit Sitz in Berlin. Sie ist von der deutschen Regierung als offizielles nationales Normungsgremium anerkannt und vertritt deutsche Interessen auf internationaler und europäischer Ebene. Im Rahmen der Aktivitäten des DIN wurden rund 30 000 Normen erarbeitet, die nahezu alle Bereiche der Technik abdecken.

Einhaltung von Normen



Unsere Priorität ist es, für unsere Geschäftspartner, Kunden und Nutzer zuverlässig zu sein. Wir wollen, dass Nowy Styl als verantwortungsvoller Hersteller anerkannt wird. Aus diesem Grund achten wir besonders darauf, dass unsere Produkte den geltenden Normen entsprechen. Dies wird durch die Tatsache bestätigt, dass während des Berichtszeitraums **gegen keine Gesellschaft von Nowy Styl Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Vorschriften**

oder freiwilligen Verhaltensregeln verhängt wurden, insbesondere was die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit betrifft. Wir haben auch keine Verstöße in Bezug auf die Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, die Richtigkeit von Marketinginformationen und die Nichteinhaltung von Umwelt-, Sozial- und Wirtschaftsgesetzen oder -vorschriften festgestellt.

2.5 Preisgekröntes Design

Die Technologie macht es heutzutage möglich, buchstäblich jede Idee zu verwirklichen, so dass der Markt voll von unnötigen Produkten ist. Die größte Herausforderung für die Welt des Designs besteht darin, nur solche Produkte zu entwerfen, die einen wirklichen Einfluss auf das Leben der Menschen haben, die funktional sind, d. h. ihnen bei ihrer täglichen Arbeit helfen oder ihre Gesundheit schützen, die aber auch visuelle Qualitäten haben. Um dieses Ziel zu

erreichen, laden wir neben Spezialisten auf verschiedenen Gebieten wie Akustik, Ergonomie und *Workplace* auch **renommierte Designer** ein. Das Ergebnis dieser Zusammenarbeit sind nicht nur zufriedene Kunden, sondern auch Preise und Auszeichnungen, die unser Team dazu motivieren, sich noch stärker in der Designphase neuer Produktlinien zu engagieren.

Ausgewählte Auszeichnungen



red**dot** winner 2023



Designers



2DODESIGN



Andreas Krob



Arkadiusz Kulon



Armin Sander



Bernd Crabus



Brodboeck Kopp



Claudio Bellini



Hilary Birkbeck



Jens Korte



Jerzy Langier



Justus Kolberg



Karim Rashid



Kaschkasch



Luigi Colani



Mac Stopa



Martin Ballendat



Norbert Geelen



Oscar Buffon



Rafał Rogozik



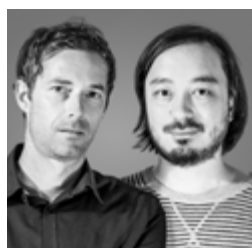
Ray Carter



Rebecca Stewart



Simon Schossboeck



WertelOberfell



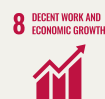
Vincent van der Horst



3 Zusammen bilden wir ein Team

Verpflichtungen für 2024-2025:

- Wir werden eine Schulungspolitik einführen, um die kontinuierliche berufliche Entwicklung und den gleichberechtigten Zugang zu Schulungen zu fördern.
- Wir werden eine Plattform für das Schulungsmanagement einführen, die nach und nach alle Mitarbeiter abdeckt (Büro, dann direkte und indirekte Produktion) und ihnen den Zugang zu Entwicklungsschulungen (einschließlich E-Learning) zu einem für sie günstigen Zeitpunkt erleichtert.
- Wir werden für Personen, die zum ersten Mal eine Führungsrolle übernehmen, ein Onboarding für Führungskräfte durchführen, um sie durch eine Reihe von Schulungen im Bereich der grundlegenden Führungskompetenzen auf die Leitung der Arbeit eines Teams vorzubereiten.
- Wir werden Schulungen zum Thema *Vielfalt und Integration (Diversity and Inclusion)* für alle Mitarbeiter durchführen, um ein integrativeres Arbeitsumfeld zu schaffen.
- Wir werden uns für die Freiwilligenarbeit unserer Mitarbeiter einsetzen.
- Wir werden unser Einstellungsverfahren überarbeiten, um sicherzustellen, dass die Grundsätze der Gleichstellung und Vielfalt in allen Phasen voll und ganz beachtet werden.
- Wir werden ein Ausbildungsprogramm für Fachschüler mit der Spezialisierung „CNC-Operator“ einführen, das gemeinsam mit dem Komplex der Technischen Schule (Zespół Szkół Technicznych) in Jasło vorbereitet wird.
- Wir werden das Lebensversicherungsangebot für unsere Mitarbeiter überprüfen und aktualisieren, um es an die aktuelle demografische Struktur der Anstellung anzupassen.
- Wir werden den Offboarding-Prozess verfeinern und reaktivieren, um Freisetzungen und deren Auswirkungen zu verhindern und zu reduzieren.



Heute ist Nowy Styl der führende Hersteller von Büromöbeln in Europa. Es ist kaum zu glauben, dass wir vor etwas mehr als 30 Jahren mit sieben Mitarbeitern und drei Stuhlmodellen die Produktion aufgenommen haben. Investitionen, der Bau moderner Fabriken und eines Forschungszentrums haben uns zu unserem Wachstum verholfen. Das Fundament des Erfolgs von Nowy Styl sind jedoch vor allem seine Mitarbeiter - kreativ, ehrgeizig und engagiert. Sie werden in einem mehrstufigen Einstellungsverfahren ausgewählt, das auf den Grundsätzen der Gleichberechtigung, der Nichtdiskriminierung und

der Inklusivität beruht, wie sie in unseren Richtlinien und unserem *Ethikkodex* zum Ausdruck kommen.

Wir sind uns bewusst, dass die Vielfalt der Menschen, die für uns arbeiten, das gesamte Unternehmen bereichert. Deshalb verfeinern wir kontinuierlich unsere Einstellungsverfahren und fördern unter anderem die oben genannten ethischen Grundsätze beim Onboarding.

Wir kümmern uns auch ständig um die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und bieten ihnen verschiedene Formen der Weiterbildung, auf die wir in diesem Kapitel näher eingehen werden.

3.1 Unsere Mitarbeiter

GRI 2-7 Die Mitarbeiter sind das Fundament unseres Unternehmens. Wir stellen Mitarbeiter mit der höchsten Kompetenz ein, die zu unserer Unternehmenskultur passen. Ende 2023 arbeiteten 3190 Menschen in den berichteten Gesellschaften von Nowy Styl.

Unsere Mitarbeiter sind hauptsächlich lokal beschäftigt, d.h. in der Region, in der die einzelnen Geschäftseinheiten tätig sind. Die meisten, 2 738 Menschen, arbeiten für uns in Polen, 94% davon in der Wojewodschaft Karpatenvorland, wo sich unsere größten Fabriken befinden.

Wir schaffen einen Arbeitsplatz, an dem jeder Mitarbeiter das Gefühl hat, dass seine Identität und seine Erfahrungen respektiert und wertgeschätzt werden. Die vorherrschende Form der Anstellung bei Nowy Styl ist der unbefristete Arbeitsvertrag, der fast 90% aller Verträge ausmacht.

GRI 2-8 Nur eine kleine Gruppe unserer Mitarbeiter arbeitet als Selbstständige. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter, die keine Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts sind, deren Tätigkeit aber von unserer Organisation kontrolliert wird, übersteigt nicht 2% aller am Arbeitsprozess Beteiligten. Meistens handelt es sich dabei um B2B-Verträge und zivilrechtliche Verträge, die gelegentlich, hauptsächlich für laufende Projekte, abgeschlossen werden. Die Art der von den Kollegen ausgeführten Aufgaben wird durch die spezifische Art der Arbeit in der Organisationseinheit bestimmt. Es überwiegen Verkaufstätigkeiten, die Überprüfung und Vervollständigung von Projektunterlagen, Kundendienst und andere Büroarbeiten.

GRI 2-7 **GRI 2-8** Die Struktur der Anstellung bei Nowy Styl im Jahr 2023 (zum 31.12.2023 im Vergleich zu 2022 zum 31.12.2022).

Umfang der Anstellung in den NS-Betriebsregionen	GRI 2-7 Anzahl der Mitarbeiter (Arbeitsvertrag)		GRI 2-8 Anzahl der mitwirkenden Personen (andere Form der Anstellung als der Arbeitsvertrag)	
	2022	2023	2022	2023
Nowy Styl Sp. z o.o.	2933	2738	65	61
Kusch+Co GmbH	207	183	0	1
Nowy Styl Deutschland GmbH	112	106	2	1
Sitag AG	110	99	1	1
NOWY STYL	3362	3126	68	64

Art der Darstellung der Indikatoren: Daten ausgedrückt in Personen gemäß dem Personal- und Gehaltsabrechnungssystem am Ende des Kalenderjahres. 1 Person entspricht 1 Einheit



Struktur der Anstellung nach Geschlecht, Art und Typ des Vertrags

2022	Form der Anstellung					
	Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	956	1966	2922	7	4	11
Kusch+Co GmbH	36	142	178	23	6	29
Nowy Styl Deutschland GmbH	18	75	93	11	8	19
Sitag AG	24	74	98	4	8	12
NOWY STYL	1034	2257	3291	45	26	71

2023	Form der Anstellung					
	Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	897	1828	2725	8	5	13
Kusch+Co GmbH	32	124	156	23	4	27
Nowy Styl Deutschland GmbH	14	78	92	9	5	14
Sitag AG	21	67	88	4	7	11
NOWY STYL	964	2097	3061	44	21	65

2022	Art der Anstellung					
	Unbefristeter Vertrag			Befristeter Vertrag		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	792	1757	2549	171	213	384
Kusch+Co GmbH	57	145	202	2	3	5
Nowy Styl Deutschland GmbH	24	76	100	5	7	12
Sitag AG	28	82	110	0	0	0
NOWY STYL	901	2060	2961	178	223	401

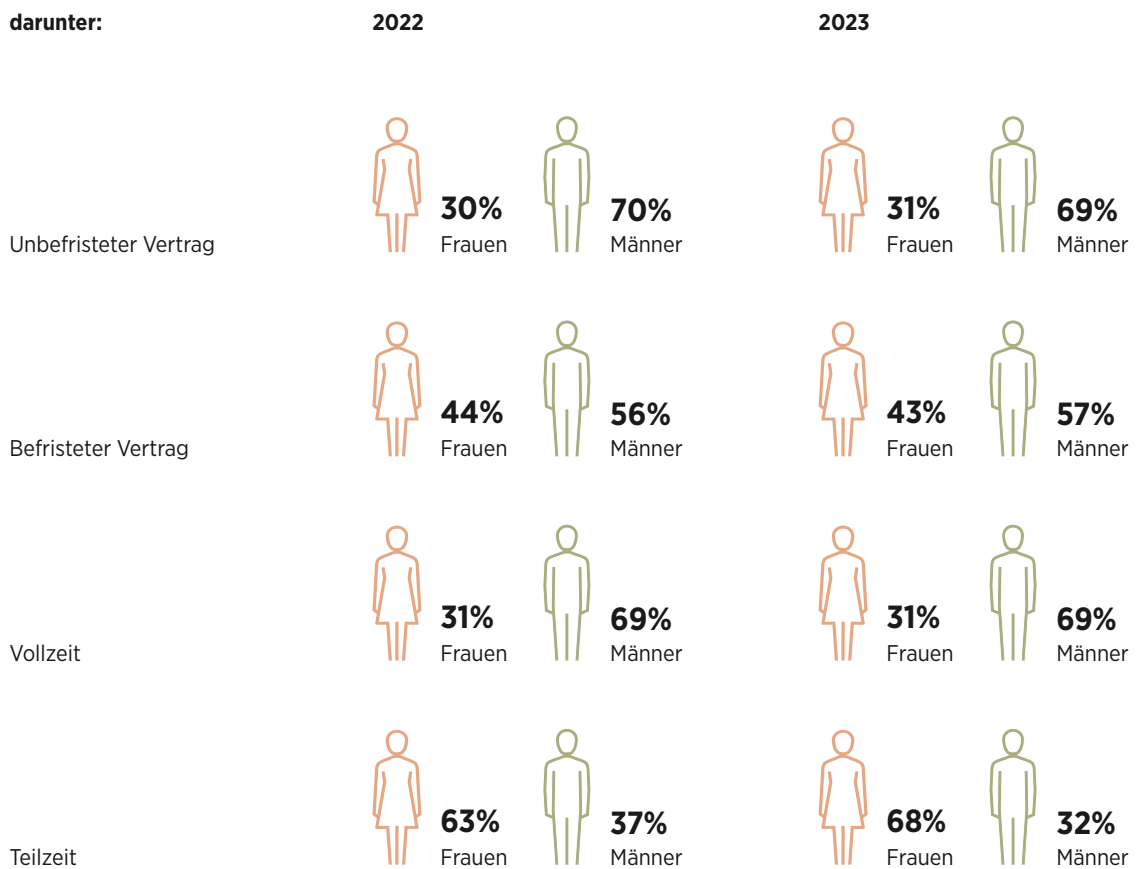
2023	Art der Anstellung					
	Unbefristeter Vertrag			Befristeter Vertrag		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	767	1653	2420	138	180	318
Kusch+Co GmbH	52	121	173	3	6	9
Nowy Styl Deutschland GmbH	21	79	100	2	4	6
Sitag AG	25	74	99	0	0	0
NOWY STYL	865	1927	2792	143	190	333

Art der Darstellung der Indikatoren: in Personen ausgedrückte Daten gemäß dem HR- und Gehaltsabrechnungssystem

Struktur der Anstellung nach Geschlecht, Art und Typ des Vertrags

Art der Anstellung	2022	2023
Unbefristeter Vertrag	88%	89%
Befristeter Vertrag	12%	11%
Vollzeit	98%	98%
Teilzeit	2%	2%

darunter:



Die Struktur der Belegschaft zeigt eine zahlenmäßiges Überlegenheit der Männer, was auf die körperlichen Anforderungen in den verschiedenen Positionen in der Fabrik zurückzuführen sein könnte. In den letzten Jahren haben wir, wahrscheinlich aufgrund der Auto-

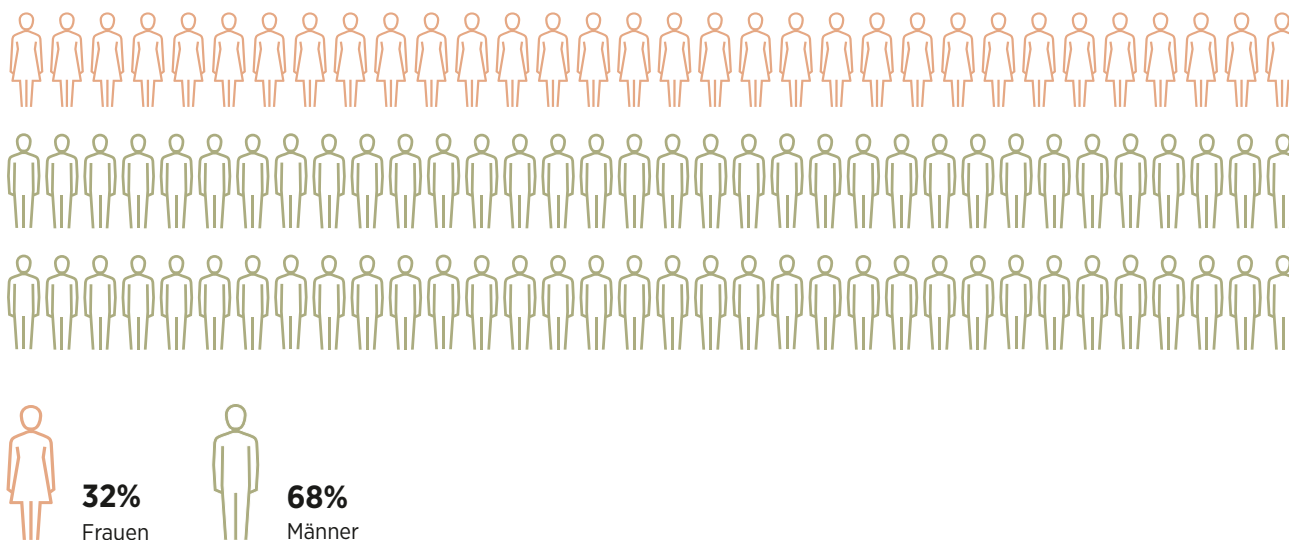
omatisierung vieler Tätigkeiten, einen Anstieg der Zahl der Frauen festgestellt, die zunehmend bereit sind, in Fabriken zu arbeiten.

Struktur der Anstellung nach Geschlecht

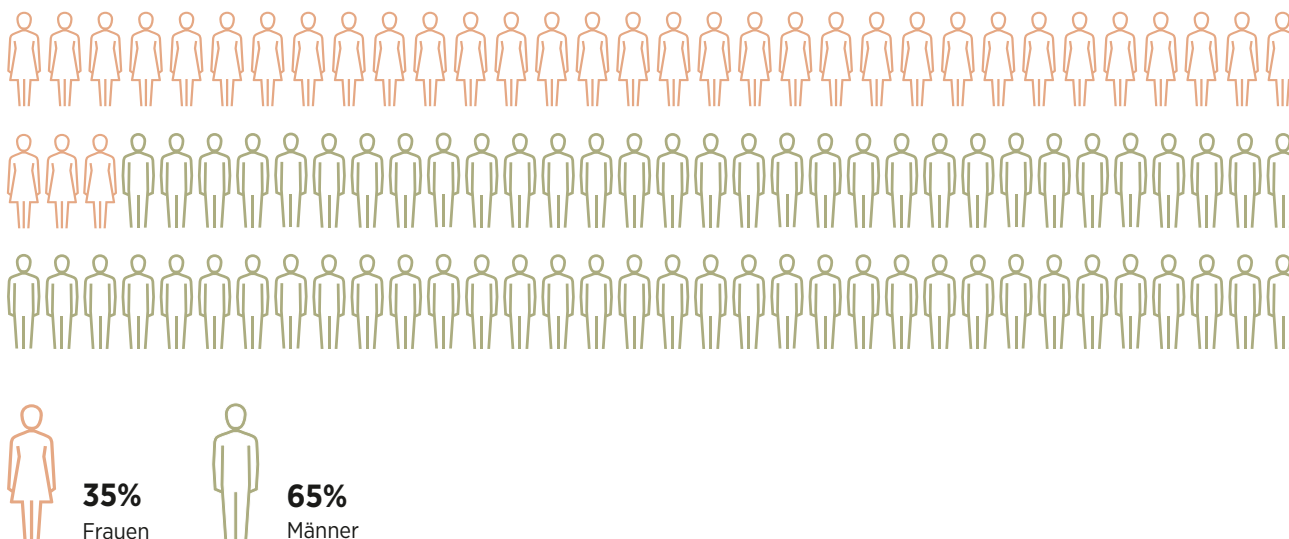
	2022		2023	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Nowy Styl Sp. z o.o.	963	1970	905	1833
Kusch+Co GmbH	59	148	55	128
Nowy Styl Deutschland GmbH	29	83	23	83
Sitag AG	28	82	25	74
NOWY STYL	1079	2283	1008	2118

Art der Darstellung der Indikatoren: Daten ausgedrückt in Personen gemäß dem Personal- und Gehaltsabrechnungssystem am Ende des Kalenderjahres

2022



2023



Die Struktur unseres Mitarbeiterteams ist ein Querschnitt durch die Gesellschaft. Wir beschäftigen Menschen unterschiedlichen Alters, so dass wir ständig voneinander lernen und die anfallenden Themen aus verschiedenen Blickwinkeln betrachten.

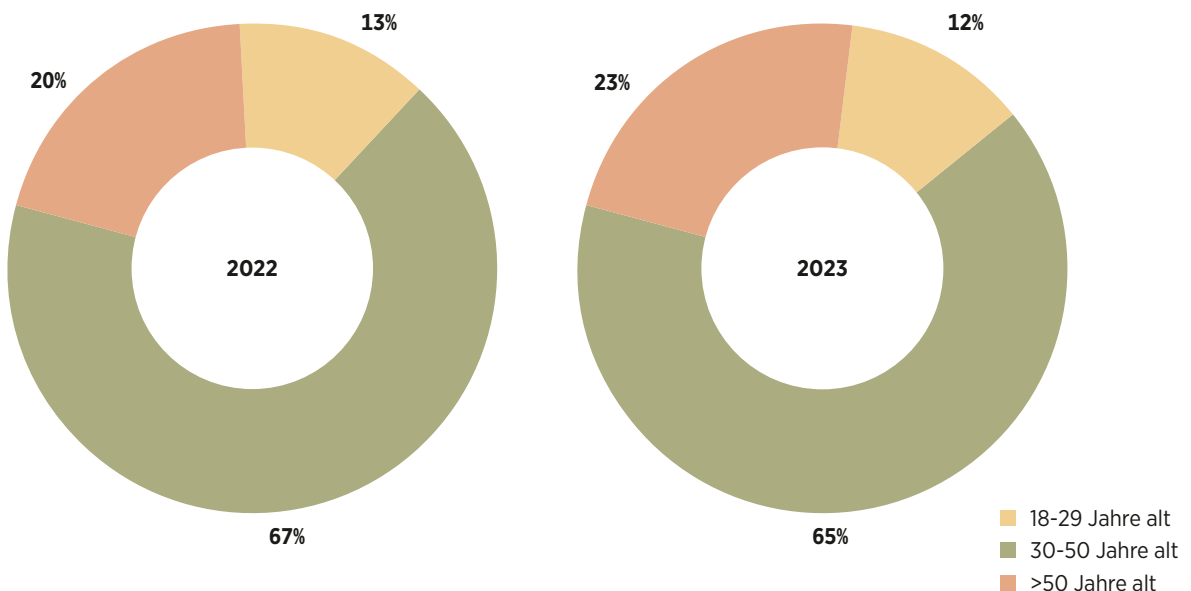
Nach geltendem EU-Recht stellen wir keine Kinder ein. Das polnische Arbeitsrecht basiert auf dem allgemein anerkannten Grundsatz der Beschäftigung von Erwachsenen. Es gibt jedoch Bestimmungen, die die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit Personen unter 18 Jahren erlauben, wozu auch junge Auszubildende gehören.

Die Zulässigkeit der Anstellung von Minderjährigen unterliegt einer Reihe von Einschränkungen und Bedingungen und wird durch die Arbeitsgesetze des Landes der Anstellung geregelt, die wir in jedem Fall einhalten.

So wird bei der Nowy Styl Deutschland GmbH ein Auszubildender, der seine Ausbildung im Jahr 2022 im Alter von 17 Jahren begonnen hat, während bei der Kusch GmbH ein 17-jähriger Auszubildender im Jahr 2023 begann.

Weitere Einzelheiten über die Anstellung bei Nowy Styl sind in den Tabellen am Ende des Berichts zu finden.

GRI 405-1 Struktur der Anstellung nach Alter



2022	18-29 Jahre alt		30-50 Jahre alt		>50 Jahre alt	
Nowy Styl Sp. z o.o.	385	13%	1964	67%	584	20%
Kusch+Co GmbH	27	13%	60	29%	120	58%
Nowy Styl Deutschland GmbH	24	17%	47	34%	67	48%
Sitag AG	7	6%	46	42%	57	52%
NOWY STYL	443	13%	2117	63%	828	24%

2023	18-29 Jahre alt		30-50 Jahre alt		>50 Jahre alt	
Nowy Styl Sp. z o.o.	320	12%	1781	65%	637	23%
Kusch+Co GmbH	23	13%	48	26%	112	61%
Nowy Styl Deutschland GmbH	16	13%	50	40%	59	47%
Sitag AG	9	9%	44	44%	46	46%
NOWY STYL	368	12%	1923	61%	854	27%

Art der Darstellung der Indikatoren: Daten ausgedrückt in Personen gemäß dem Personal- und Gehaltsabrechnungssystem am Ende des Kalenderjahres

Zusammensetzung des Vorstands nach Altersgruppen und Diversität

Der Vorstand der Gesellschaften bestand Ende 2022 aus 7 Männern und im Jahr 2023. 8 Personen, darunter 1 Frau.

2022	Frauen	Männer	18-29 Jahre alt	30-50 Jahre alt	>50 Jahre alt
Nowy Styl Sp. z o.o.	0	3	0	1	2
Kusch+Co GmbH	0	0	0	0	0
Nowy Styl Deutschland GmbH	0	2	0	1	1
Sitag AG	0	2	0	1	1
NOWY STYL	0	7	0	3	4
Verteilung in % insgesamt	0%	100%	0%	43%	57%

2023	Frauen	Männer	18-29 Jahre alt	30-50 Jahre alt	>50 Jahre alt
Nowy Styl Sp. z o.o.	1	3	0	2	2
Kusch+Co GmbH	0	0	0	0	0
Nowy Styl Deutschland GmbH	0	2	0	1	1
Sitag AG	0	2	0	1	1
NOWY STYL	1	7	0	4	4
Verteilung in % insgesamt	12%	88%	0%	50%	50%

Art der Darstellung der Indikatoren: Daten ausgedrückt in Personen gemäß dem Personal- und Gehaltsabrechnungssystem am Ende des Kalenderjahres

Spitzenmanagement nach Alterskategorie und Vielfalt

Management in unserer Organisation sind Personen, die die Prinzipien der Inklusivität und Zusammenarbeit täglich anwenden und umsetzen, die über fortgeschrittene zwischenmenschliche Fähigkeiten und Führungsqualitäten verfügen und sich durch eine Einstellung auszeichnen, die unsere Werte vollständig widerspiegelt.

2022	Frauen	Männer	18-29 Jahre alt	30-50 Jahre alt	>50 Jahre alt
Nowy Styl Sp. z o.o.	6	20	0	22	4
Kusch+Co GmbH	0	1	0	0	1
Nowy Styl Deutschland GmbH	2	10	0	6	6
Sitag AG	0	0	0	0	0
NOWY STYL	8	31	0	28	11
Verteilung in % insgesamt	21%	79%	0%	72%	28%

2023	Frauen	Männer	18-29 Jahre alt	30-50 Jahre alt	>50 Jahre alt
Nowy Styl Sp. z o.o.	4	19	0	17	6
Kusch+Co GmbH	0	1	0	0	1
Nowy Styl Deutschland GmbH	1	8	0	4	5
Sitag AG	0	0	0	0	0
NOWY STYL	5	28	0	21	12
Verteilung in % insgesamt	15%	85%	0%	64%	36%

Art der Darstellung der Indikatoren: Daten ausgedrückt in Personen gemäß dem Personal- und Gehaltsabrechnungssystem am Ende des Kalenderjahres



Vergütung

Wir wenden die Grundsätze der Gleichstellung und Nicht-diskriminierung von Arbeitnehmern auch im Bereich der Vergütung von Frauen und Männern für gleichwertige oder gleichwertige Arbeit an. Die Vergütung hängt von der Erfahrung, der Ausbildung, dem Dienstalter und

der Art der ausgeführten Arbeit sowie von den lokalen Arbeitsgesetzen ab.

Die Vergütungen der Angestellten der untersten Ebene in Bezug auf den Mindestlohn nach Geschlecht sind in der Indextabelle am Ende der Veröffentlichung aufgeführt.

Betriebsratswahlen

Die im Jahr 2009 gewählten Betriebsratmitglieder sind seit 13 Jahren im Dienst der Organisation.

Ende 2022 haben wir eine Wahl für alle fast 3.000 Mitarbeiter der Nowy Styl Sp. z o.o. organisiert, die es uns ermöglichte, ein neues dreiköpfiges Team von Personalvertretern zu wählen. Im Einklang mit den Grundsätzen der Nachhaltigkeit haben wir die Wahlen elektronisch durchgeführt, um die Verwendung von etwa 4.000 Blatt Papier zu vermeiden und allen Mitarbeitern einen leichteren Zugang zur Wahl zu ermöglichen. Die Wahlbeteiligung lag insgesamt bei 45%.

Die Wahlen waren allgemein, geheim, gleich und direkt.

Die Durchführung eines Projekts, an dem alle Mitarbeiter von Nowy Styl beteiligt waren, erforderte ein hohes Maß an Disziplin und eine Reihe reibungslos ablaufender Aktivitäten: die Entwicklung des Konzepts, die Analyse der rechtlichen und technischen Aspekte und die effektive Zielerreichung, an der Mitarbeiter aus verschiedenen

Bereichen des Unternehmens beteiligt waren. Die digitalisierte Form der Stimmabgabe hat sich als entscheidend erwiesen, da sie den gesamten Prozess beschleunigt und unnötigen Papierverbrauch verhindert hat.

Die Vielzahl der Standorte, die unterschiedliche Anzahl der an einem bestimmten Standort arbeitenden Personen und die Verschiedenartigkeit der Arbeit (Büroangestellte, Produktionsmitarbeiter und indirekte Produktionsmitarbeiter) haben uns dazu veranlasst, drei Wahlbezirke zu bilden, innerhalb derer 6 Wahlkommissionen gebildet wurden.

Die Produktionsanlagen arbeiten im Zwei- oder Dreischichtsystem. Aus diesem Grund wurde die Arbeit der Wahlkommissionen so geplant, dass jeder Mitarbeiter seine Stimme während seiner eigenen Arbeitszeit abgeben konnte. Die Kommissionen arbeiteten zwischen 9 Uhr morgens und Mitternacht.

WYBORY

Przedstawicieli Pracowników Nowego Stylu



Kim są przedstawiciele pracowników?
Są to osoby, które reprezentując wszystkich pracowników, biorą udział w konsultowaniu z pracodawcą kwestii m.in. z zakresu:

- gospodarstwa środkami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- warunków pracy, w tym związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- i inne działania opisane w regulaminie.

Jak kandydować?
Jeśli chcesz zostać kandydatem na przedstawiciela pracowników, złóż swoje zgłoszenie do dnia **02.12.2022 r.** Zgłoszenie można złożyć:

- osobiście: Jasio ul. Fabryczna 6, Dział HR
- pocztą wewnętrzną zaadresowaną do Działu HR
- drogą mailową: dzialhr@nowystyl.com*

* pod warunkiem dostarczenia oryginału oświadczenia do Działu HR

Kandydować mogą tylko osoby zatrudnione w spółce Nowy Styl Sp. z o.o.

Formularz zgłoszenia jest dostępny:

- na portalu firmowym,
- w sekretariatach zakładów produkcyjnych,
- w Dziale HR (Krosno lub Jasio)

Okręgi wyborcze

- 1** Kraków Krosno FMB
- 2** ZPFik ZPM
- 3** Rzepedź

Lokalizacja pracy określa okręg kandydatury.

NowyStyl Na pytania związane z wyborami odpowiada dział HR. Z regulaminem Wyborów można zapoznać się w sekretariatach, na portalu firmowym i w Dziale HR.

WYBORY

Przedstawicieli Pracowników Nowego Stylu

15.12 2022

OKRĘGI WYBORCZE

1 Kraków Krosno FMB

Lista kandydatów

- Karol Michał**
Operator Logistyki Wewnętrznej
Dział Logistyki Wewnętrznej
- Maciejczyk Kamila**
Specjalista
Dział Obsługi Klienta
- Samiągalski Paweł**
Specjalista
Dział Obsługi Klienta

Miejsce głosowania

- **Komisja Wyborcza nr 1**
Krosno, ul. Jasnogórska 9
Sala Szkoleniowa
w godzinach: 09:00-18:00
- **Komisja Wyborcza nr 2**
Krosno, ul. Półkasia 49
Sala Szkoleniowa (przy Półkasia i pięknym)
w godzinach: 09:00-18:00
- **Komisja Wyborcza nr 3**
Jasio, Fabryka Płaski Baranowych
Pakiet przemysłowy pomocy
w godzinach: 09:00-18:00 i 17:00-22:00

2 ZPFik ZPM

Lista kandydatów

- Biały Tomasz**
Specjalista Ds. Szkoleń i Kontrola Jakości
Dział Organizacji Produkcji
- Berek Krzysztof**
Operator Maszyn Specjalista
Wydział Polimerów
- Kobak Tomasz**
Ekspert Doradczy
Składowa Utrzymywania Ruchu - Dział Eksploatacji MOC
- Kolacz Paweł**
Specjalista
Wydział Kształtowania Ramiowych
- Pelczar Jerzy**
Operator Maszyn Specjalista
Wydział Polimerów
- Szajna Joanna**
Kierownik Procesów Ciągłego Doskonalenia
Administracja ZP Jasio
- Szmitana Joanna**
Specjalista Ds. Reklamacji
Dział Reklamacji
- Wierchal Dorota**
Laborant Analiz Chemicznych Specjalista
Laboratorium
- Wojasiewicz Paweł**
Specjalista
Wydział Wytwarzania Spajanych

Miejsce głosowania

- **Komisja Wyborcza nr 4**
Jasio, Zakład Produkcji Foteli i Krzeseł
Sala szkoleniowa przy kafełce
w godzinach: 09:00-18:00 i 17:00-22:00
- **Komisja Wyborcza nr 5**
Jasio, Zakład Produkcji Metalowej
Sala Centrum Doskonalenia Produkcji
w godzinach: 09:00-18:00 i 17:00-22:00

3 Rzepedź

Lista kandydatów

- Konopka Krzysztof**
P.O. Hiera
Wydział Produkcji WPM Oddział Przygotowania Produkcji
- Majdusz Agnieszka**
Stawarz Hiera
Wydział Produkcji WPM Oddział Montaż
- Szłarski Tadeusz**
Specjalista Ds. Organizacji Produkcji
Administracja ZPM Rzepedź
- Tomaszewski Andrzej**
Hiera
Wydział Produkcji WPM - Oddział Obróbki Mechanicznej

Miejsce głosowania

- **Komisja Wyborcza nr 6**
Rzepedź, Zakład Formowniku Druwanego
Sala Szkoleniowa
w godzinach: 10:00-17:00 i 22:00-24:00

JAK GŁOSOWAĆ?

- Oddać swój głos w Komisji znajdującej się w określonej obecnym, w którym pracujesz, jeśli nie jesteś powyżej, do której Komisji nadszły zadzwonić: 572 808 963
- Złóż podpis na liście wyborów.
- Zapisać na wybranego kandydata, za pomocą elektronicznej ankiety na urządzeniu odpowiednim przez członków Komisji Wyborczej.

WYNIKI WYBORÓW PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW ZOSTANĄ OGŁOSZONE DNIA 16 GRUDNIA 2022 R.

NowyStyl Z regulaminem Wyborów można zapoznać się w sekretariatach, na portalu firmowym i w Dziale HR. Na pytania związane z wyborami odpowiada Dział HR, Joanna Grzebielińska tel. 572 808 963, joanna.grzebielinska@nowystyl.com.

Der gewählte Betriebsrat vertritt nun alle Mitarbeiter von Nowy Styl (100%). Zu ihren Aufgaben gehört es, an den Beratungen mit dem Arbeitgeber über Arbeitnehmeran-
gelegenheiten teilzunehmen, insbesondere in Bezug auf:

- die Bedingungen für die Inanspruchnahme der Sozialversicherungskasse des Unternehmens;
- die Möglichkeit, den Bezugszeitraum zu verlängern und einen mobilen Arbeitsplan einzuführen;
- eine Aufzählung von Arbeiten, die besonders beschwerlich oder besonders gesundheitsschädlich sind und die monoton und in einem bestimmten Tempo ausgeführt werden;
- eine Liste der Arbeiten, die von mindestens zwei Personen ausgeführt werden müssen, um die Sicherung zu gewährleisten;
- Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen;
- Ernennung eines Ausschusses für Gesundheit und Sicherheit;
- Aufgaben im Zusammenhang mit der Arbeit des Unfallteams;
- Vereinbarungen über die vollständige oder teilweise Aussetzung des Arbeitsrechts, in denen die Rechte und Pflichten der Parteien festgelegt sind;
- Massentlassungen;
- Verträge für die Verwaltung von Mitarbeiter-Kapitalplänen;
- Richtlinien und Verfahren gegen Mobbing und Diskriminierung sowie die Einrichtung eines Teams für Mitarbeiterangelegenheiten.

Lohnnebenleistungen für Arbeitnehmer

GRI
401-2

Unsere Mitarbeiter haben Zugang zu einer Reihe von Vergünstigungen, die ihnen das Leben erleichtern und dazu beitragen, ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu erhalten. Sie werden darüber bereits im Rahmen des Onboarding-Verfahrens informiert. Entsprechende Details und Aktualisierungen werden über das

E-Mail-System und interne Plattformen wie das Intranet und das Mitarbeiterportal kommuniziert, die das aktuelle Leistungsangebot und ein klares Antragsverfahren mit den erforderlichen Formularen enthalten. Die Mitarbeiter der berichteten Gesellschaften haben Anspruch auf die folgenden Leistungen:

Nowy Styl Sp. z o.o.



Lebensversicherung und private medizinische Versorgung

Freiwillige Gruppenversicherung, die von Arbeitnehmern, Mitarbeitern, deren Ehegatten/Lebenspartnern und erwachsenen Kindern abgeschlossen werden kann. Das Angebot umfasst eine Invaliditätsversicherung. Das Versicherungsangebot umfasst eine private medizinische Versorgung.



Impfungen

Freiwillige und kostenlose Gripeschutzimpfungen, die im Herbst an allen unseren Unternehmensstandorten in Polen durchgeführt werden.



Medicover Sport Karte

Kofinanziertes Medicover Sport-Paket für Mitarbeiter.



Nikolausfeier-Pakete

Nikolausfeier-Pakete für Kinder bis zu 12 Jahren. Die Geschenke sind Gutscheine im Wert von 150 PLN, die in Geschäften und Buchhandlungen eingelöst werden können. Es sei darauf hingewiesen, dass jedes Elternteil einen Gutschein pro Kind erhält. In unserer Organisation arbeiten viele Ehepaare, so dass einige Kinder Gutscheine im Wert von 300 PLN erhielten.



Kinder-Camps

Im Sommer organisierte Ausflüge für Kinder zwischen 8 und 16 Jahren. Das Unternehmen bezuschusst die Reise mit 50% bis 90%.



Geldleistungen

Zusätzliche Geldleistungen werden zweimal im Jahr gezahlt.



Sprachkurs

Arbeitnehmer, deren tägliche Arbeit den Kontakt mit einer Fremdsprache erfordert, können einen vom Arbeitgeber mitfinanzierten Online-Kurs belegen. Zu den angebotenen Sprachen gehören Englisch, Deutsch, Französisch, Spanisch, Italienisch und viele andere.



Empfehlungsprogramm

Mitarbeiter und Angestellte von Nowy Styl können ihren Freunden und Familienmitgliedern empfehlen, am Rekrutierungsverfahren teilzunehmen, um in unserem Unternehmen zu arbeiten. Für eine erfolgreiche Empfehlung gibt es eine Belohnung von 1 000 PLN brutto (vorausgesetzt, die empfohlene Person bleibt für 6 Monate im Unternehmen und überschreitet nicht das festgelegte Abwesenheitslimit).



Rabatte auf unsere Produkte

Attraktive Rabatte auf Produkte unserer Marken



Finanzielle Unterstützung

Nicht rückzahlbare Geldleistungen für Arbeitnehmer, die sich in schwierigen Lebenssituationen befinden.

* Alle Angestellten von Nowy Styl sp. z o.o. können von den oben genannten Vorteilen profitieren.

Kusch+Co GmbH

- Jubiläumsboni
- Jahresbonus
- Monatliche Sachleistungen
- Zulage für den Kindergarten

Nowy Styl Deutschland GmbH

- Rentenzuschuss (höher als das gesetzliche Minimum)
- Jährlicher variabler Bonus (annual variable bonus)
- Leasing eines Fahrrads „BusinessBike Leasing“
- Obst für Arbeitnehmer
- Gesundheitsbezogene Zuschüsse, z.B. Fitnessstudio
- Rabatt auf Firmenprodukte

Sitag AG

- Zusätzliche Rentenversicherung
- Teambuilding-Veranstaltungen, Veranstaltungen für Mitarbeiter
- Zusätzliche bezahlte Urlaubstage oder alternativ ein Jubiläumsbonus für Mitarbeiter mit 10 Jahren Betriebszugehörigkeit in der Organisation.
- Attraktives Arbeitszeitsystem - freitags endet die Produktion um 13 Uhr
- Wir unterstützen die Weiterbildung von Mitarbeitern, Schulungen und Sprachkurse



Rekrutierung

Wir haben im Jahr 2022 - 75 und im Jahr 2023 - 93 Einstellungsprozesse durchgeführt. Jede Person, die am Einstellungsprozess bei Nowy Styl teilnimmt, wird anhand der gleichen Kriterien beurteilt, die zuvor mit dem Anforderungsprofil festgelegt wurden. Auf diese Weise wahren wir die Chancengleichheit und verhindern Diskriminierung.

Es war uns sehr wichtig, den Prozess auf diese Weise zu strukturieren, da wir fast jeden Tag mit Kandidaten sprechen. Dabei verwenden wir ein standardisiertes Interviewformular, das die zuvor entwickelten Phasen berücksichtigt:

- Erstellung eines Anforderungsprofils – hier ermitteln wir die für die Stelle erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse,
- Entwicklung einer Bewertungsmatrix für Bewerber/innen – vergabe Punkte nach den Kriterien des Anforderungsprofils,
- Erstellung von Skripten für Telefoninterviews – wir führen ein Vorgespräch, bevor wir zu einem Treffen einladen,
- STAR-Methode – wir bereiten ein Kompetenzgespräch auf der Grundlage von Verhaltensfragen vor.

Ein transparenter und strukturierter Einstellungsprozess ist uns wichtig und wir sind ständig bestrebt, unsere internen Richtlinien zu verbessern. Wir haben ein *Einstellungsverfahren* in beschreibender Form und ein grafisches Diagramm entwickelt, das die bereits durchgeführten Aktivitäten (Kompetenzprofil der Bewerber und Bewertungsmatrix) berücksichtigt. In dem Dokument betonen wir die Gleichbehandlung bei Einstellungsentscheidungen und dass von den Bewerbern keine Einstellungsgebühren verlangt werden.

Das Verfahren wurde dem Vorstandsvorsitzenden im Dezember 2023 vorgestellt, und wir planen, das Dokument Anfang 2024 an die Beschäftigten zu kommunizieren.

Unsere Mitarbeiter können auch an der internen Einstellung teilnehmen. Es handelt sich um eine Chance zur Entwicklung innerhalb der Unternehmensstruktur sowie um die Möglichkeit eines vertikalen oder horizontalen Aufstiegs.

Wir helfen bei der Ausbildung von Experten

Nowy Styl beteiligt sich an der Organisation von Praktika und Lehrstellen, die sich an männliche und weibliche Studenten, Gymnasiasten, Berufsschüler und Absolventen richten. Wir geben Ihnen die Möglichkeit, wertvolle Erfahrungen zu

sammeln und Ihre Fähigkeiten unter der Anleitung von Fachmentoren, die Experten auf ihrem Gebiet sind, zu entwickeln. Im Jahr 2022 nahmen wir 53 Personen für Praktika und Lehrstellen auf, im Jahr 2023 waren es 64 Personen.



Wir arbeiten mit lokalen und überregionalen Schulen und Universitäten zusammen.

Dazu gehören:

> Staatliche Akademie für Angewandte Wissenschaften [PANS] in Krosno

Die mit der Staatlichen Akademie für Angewandte Wissenschaften in Krosno (ehemals Staatliche Karpatenuniversität in Krosno) durchgeführten Aktivitäten betreffen hauptsächlich die gemeinsame Entwicklung von dualen Studiengängen in den Studienbereichen: Automatisierung und Robotik und Maschinenbau. Dank der Zusammenarbeit haben Studentinnen und Studenten die Möglichkeit, Theorie mit praktischer Ausbildung zu verbinden und sich zu hochqualifizierten Ingenieuren ausbilden zu lassen.

Gleichzeitig sind wir Mitglied des Beirats für die Management-Fachrichtung, wo wir an der Stellungnahme zu Lehrplänen und neuen Fachrichtungen beteiligt sind. Ein Beispiel dafür ist die Diskussion und Einrichtung einer Spezialisierung auf Sicherheitsmanagement im öffentlichen Sektor und in der Wirtschaft ab dem Studienjahr 2022/2023. Das Studium dieser Spezialisierung ermöglicht den Erwerb von Kenntnissen und Führungskompetenzen im Bereich des Sicherheitsmanagements, einschließlich der Arbeit in Einheiten verschiedener Arten von Organisationen des privaten und öffentlichen Sektors, die für das Handeln in Gefahrensituationen, beim Auftreten unerwünschter oder krisenhafter Phänomene verantwortlich sind, sowie der inneren und beruflichen Sicherheit im Unternehmenssektor und im öffentlichen Bereich - Regierung und Kommunalverwaltung sowie andere wirtschaftliche und administrative Einheiten, die für das Funktionieren und Handeln in so genannten Notfallsituationen verantwortlich sind.

Als lokales Unternehmen nehmen wir jährlich an der Jury der „Young Business Zone – Wettbewerb für die beste Geschäftsidee“ teil. Teilnehmen werden Schülerinnen und Schüler von weiterführenden Schulen sowie Studierende von PANS in Krosno. Für die Gewinner des Wettbewerbs stellt Nowy Styl jedes Mal Sachpreise in Form von eigenen Produkten zur Verfügung.

> Warschauer Universität für Biowissenschaften [SGGW]

Wir haben Studierenden der Fakultät für Holztechnologie an der SGGW ein Angebot gemacht, ein dreiwöchiges Praktikum mit Finanzierungshilfe zu absolvieren.

Wir wurden Partner des 5. Nationalen Jugendwettbewerbs für Holzwissen, der von der Fakultät für Holztechnologie der SGGW organisiert wurde. Als Partner haben wir Preise für die ersten drei Plätze in Form von ausgewählten Firmenprodukten gesponsert.

> Universität für Informationstechnologie und Management in Rzeszów

Wir haben eine Kooperationsvereinbarung für die Aufnahme von Vollzeit- und Teilzeitstudenten des ersten und zweiten Studienzyklus im Bereich Nachhaltigkeit und Umwelt unterzeichnet.

> Technischer Schulkomplex Bohaterów Września in Jasło [Zespół Szkół Technicznych im. Bohaterów Września]

Im Jahr 2022 haben wir eine Partnerschaft mit der oben genannten Schule geschlossen, um die Berufsausbildung in den Berufen des Elektro- und Maschinenbautechnikers zu fördern.

> Stanisław Staszic Mechanischer Schulkomplex in Krosno [Zespół Szkół Mechanicznych im. Stanisława Staszica]

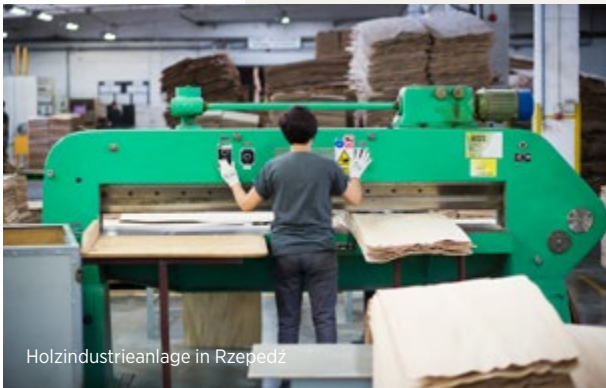
Die Kooperation mit der oben genannten Schule bezieht sich auf das Angebot von Ausbildungsplätzen für Schüler/innen für das Schuljahr 2022/2023 in den Berufen Mechaniker/in und Mechatroniker/in, die sie im Zentralen Instandhaltungsdienst absolvieren können.

> Service- und Lebensmittelshulkomplex in Jasło [Zespół Szkół Usługowych i Spożywczych]

Nowy Styl rüstete den Unterrichtsraum des Lebensmittelabors der Schule um und spendete 30 Hocker, die im Unterricht eingesetzt werden.

> Tarnów Akademie [Akademia Tarnowska]

Im Rahmen dieser Zusammenarbeit haben wir die Möglichkeit erklärt, Praktikanten einzustellen, und zwar im Zusammenhang mit der geplanten Einrichtung eines Studiengangs Französisch für berufliche Zwecke mit dem Schwerpunkt Französisch in der Logistik.



Holzindustrieanlage in Rzepedz

Besuche in Produktionsanlagen

Schulen und Universitäten können sich für einen Besuch unserer Produktionsanlagen und des *Office Inspiration Centre* in Krakau bewerben. Im Jahr 2022 haben wir sechs solcher Touren für 75 Personen organisiert. Im Jahr 2023 gab es fünf Besuche mit insgesamt 107 Personen.

Anpassung und Onboarding

Der Anpassungsprozess eines Produktionsmitarbeiters oder das *Onboarding* von Büroangestellten ermöglicht es neuen Mitarbeitern, die Funktionsweise des Unternehmens zu verstehen, den Umfang und die Bereiche des Geschäfts sowie die Entwicklungsrichtungen von Nowy Styl kennenzulernen. Durch die Teilnahme an Schulungen und Workshops lernen die Mitarbeiter/innen etwas über die Geschichte, die Organisationskultur, die Werte, die Organisationsstruktur, unsere Kunden und die geographische Reichweite unseres Geschäfts. Das *Onboarding* findet mindestens einmal alle zwei Monate statt und dauert vier Tage. Das Verfahren bezieht Büroangestellte

aus der gesamten Organisation ein, unabhängig von ihrer Beschäftigungsform, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden. Ein Teil des *Onboardings* wird stationär durchgeführt, z. B. die Schulung „Willkommen bei Nowy Styl“ oder eine Tour durch die Produktionsanlagen und das *Office Inspiration Centre*. Thematische Schulungen werden aus der Ferne durchgeführt: *Anti-Belästigungs- und Anti-Diskriminierungspolitik, Auswirkungen von DSGVO auf die Organisation und Unsere Marken – Unsere Stärke*.

Während des Berichtszeitraums wurden insgesamt 129 Produktionsmitarbeiter und 137 Büroangestellte im Rahmen des Einführungs- und Einarbeitungsprozesses geschult.



Onboarding – Office Inspiration Centre in Krakau

Jahr	Onboarding	Teilnehmer	Einführung	Teilnehmer	Teilnehmer gesamt
2022	6	56	32	96	152
2023	5	81	42	90	171
Insgesamt Editionen	11	-	74	-	323

Bewertung der Mitarbeiter

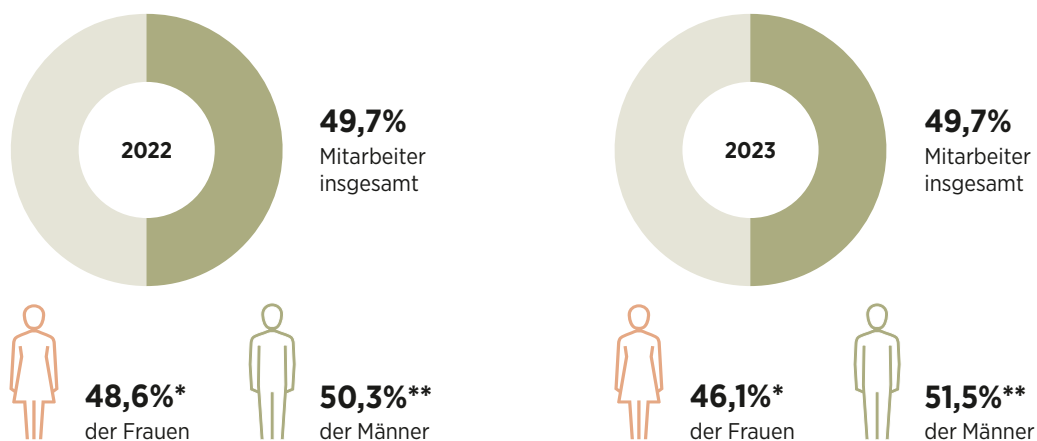
GRI 404-3 Heutzutage gewinnt die soziale Verantwortung der Unternehmen eine besondere Bedeutung, vor allem in der verarbeitenden Industrie, wo das Engagement und die Entwicklung der Mitarbeiter eine Schlüsselrolle spielen. Im Bewusstsein dieser Herausforderungen hat unser Unternehmen von 2022 bis 2023 die Mitarbeiterbeurteilung in der Technischen Abteilung sowie in den Abteilungen Produktionsplanung und Materiallagerung fortgesetzt und ein Mitarbeiterbeurteilungssystem in der Produktionsabteilung eingeführt. Dieses System dient nicht nur der Überwachung von Effizienz und Produktivität, sondern unterstützt auch die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter, was sich unmittelbar auf die Qualität und Innovation unserer Produkte auswirkt.

Die Mitarbeiterbeurteilung erfolgt auf der Grundlage regelmäßiger Mitarbeitergespräche, die die Grundlage für

die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern bilden. Dabei werden Erfolge, Herausforderungen und zukünftige Ziele besprochen. Ein Schlüsselement ist ein Feedback, das den Mitarbeitern hilft, ihre Stärken und verbesserungswürdigen Bereiche zu erkennen.

Die Bewertungskriterien sind klar definiert und auf die Besonderheiten der einzelnen Abteilungen zugeschnitten. Dieses System bietet zahlreiche Vorteile, da es Talente identifiziert, die innerhalb des Unternehmens gefördert und entwickelt werden können, und die Möglichkeit bietet, Probleme, die die Leistung und Motivation der Mitarbeiter beeinträchtigen könnten, frühzeitig zu erkennen. So können wir schnell reagieren und geeignete Korrekturmaßnahmen ergreifen. Systematische Beurteilungen und Mitarbeitergespräche stärken eine Kultur der offenen Kommunikation, die die Grundlage für eine gesunde und effiziente Organisation ist.

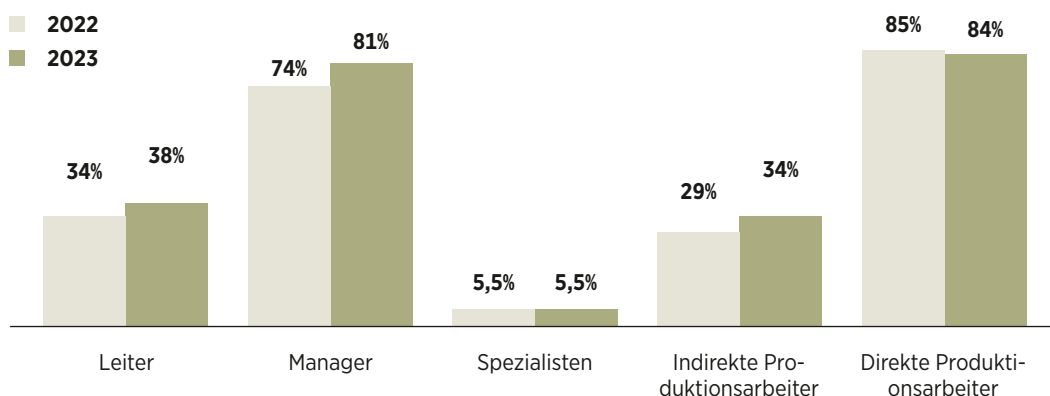
GRI 404-3 Prozentsatz der Mitarbeiter, die einer regelmäßigen Beurteilung der Arbeitsplatzqualität und der beruflichen Entwicklung unterzogen werden, nach Geschlecht



* aller weiblichen Angestellten

** aller männlichen Angestellten

GRI 404-3 Prozentsatz der Mitarbeiter, die einer regelmäßigen Leistungsbeurteilung und Beurteilung ihrer beruflichen Entwicklung unterliegen, aufgeschlüsselt nach Anstellungskategorie



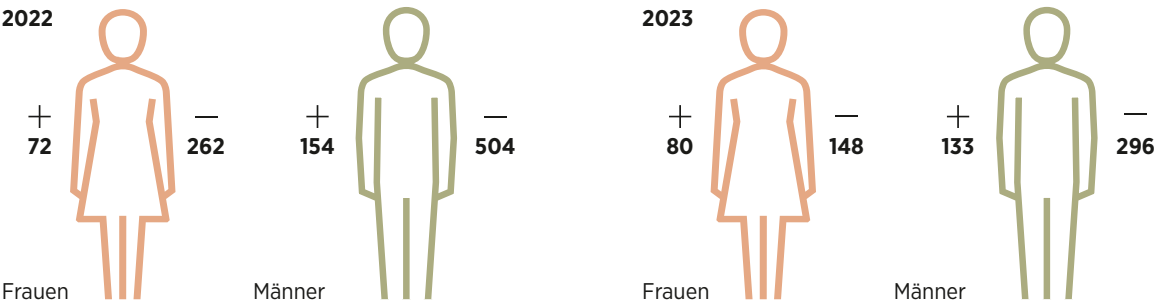
Neueinstellungen und Personalabgänge

Wir sind ein Unternehmen, das nicht nur für erfahrene Mitarbeiter, sondern auch für Berufseinsteiger ein attraktives Arbeitsumfeld schafft. Die Mitarbeiter, die zwischen 2022 und 2023 zum Team von Nowy Styl gestoßen sind, sind überwiegend Männer und unter 50 Jahre alt. Von allen neu eingestellten Mitarbeitern waren 45% unter 30 Jahre alt und 48% zwischen 30-50 Jahre alt. Der Indikator für die Fluktuation in diesen Jahren reichte von 23% im Jahr 2022 bis 14% im Jahr 2023. Die Fluktuation betraf vor allem Mitarbeiter mit sehr kurzer Betriebszugehörigkeit - was

die Regel bestätigt, dass die meisten Abgänge zwischen drei und 12 Monaten Betriebszugehörigkeit erfolgen. Diese umfassen Kündigungen von Seiten der Mitarbeiter bis hin zu schwierigen Entscheidungen von Managern, wenn sie zu dem Schluss kommen, dass eine Person die Erwartungen nicht erfüllt. In der Regel handelt es sich dabei jedoch um das Ende eines befristeten Vertrags. In den vergangenen Jahren haben vor allem Menschen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren das Unternehmen verlassen - bis zu 52% im Jahr 2023.

GRI 401-1

Neueinstellungen und Personalabgänge



Mitarbeiterfluktuation 2022 - 2023

	2022	2023
Fluktuationsrate	23%	14%

Methode zur Darstellung der Indikatoren: die Anzahl der Personen, die ihr Arbeitsverhältnis mit Nowy Styl Sp. z o.o. (im Rahmen eines Arbeitsvertrags) in einem bestimmten Jahr beendet haben, entweder auf Initiative des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers.
Bei der Berechnung des Indikators für die Fluktuation bei Nowy Styl werden im Zähler die Personen berücksichtigt, die ihr Arbeitsverhältnis mit Nowy Styl zwischen Januar und Dezember eines bestimmten Jahres beendet haben, und im Nenner die Zahl der am 31. Dezember in der Gesellschaft beschäftigten Personen.

Bei der Analyse der Gründe für die Personalfluktuaton zeigt sich, dass die internationalen Entwicklungen, die Krise und die damit verbundenen Markt- und Strukturschwankungen in dem Wirtschaftszweig, in dem wir tätig sind, eine große Rolle gespielt haben. Die Umstrukturierung der Produktionsanlagen und die so genannten demografischen Auswirkungen, d. h. das Erreichen des Rentenalters der Beschäftigten, erwiesen sich ebenfalls als signifikant für diesen Indikator.

Die Beobachtung des Indikators hat es unserer Organisation ermöglicht, gezielte Gegenmaßnahmen zu ergreifen, z.B. die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsmustern für eine ausgewogene Work-Life-Balance, die Einführung der Möglichkeit der Fernarbeit, die Bereitstellung eines ergonomischen Arbeitsplatzes, verschiedene Lohnnebenleistungen oder die Entwicklung der eigenen Kompetenzen.

Exit Interview

Seit 2018 führen wir bei Nowy Styl Umfragen zum Personalabgang durch. Zu diesem Zweck setzen wir uns mit denjenigen in Verbindung, die sich aus eigenem Antrieb dazu entschlossen haben, ihr Arbeitsverhältnis mit uns zu beenden, um Informationen über den Grund ihres Ausscheidens zu sammeln, die es uns ermöglichen, die Richtung der Veränderungen in der Organisation zu bestimmen, die notwendig sind, um der Fluktuation entgegenzuwirken, indem wir die allgemeine Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen.

Wir haben versucht, alle zu kontaktieren, die gekündigt hatten. Im Jahr 2022 konnten wir mehr als die Hälfte der Personen (65%) befragen, die ihre Beziehung zu Nowy Styl aus eigenem Entschluss beendet haben. Im Jahr 2023 waren es 48%.

Die geschätzte Anrufdauer beträgt zwischen 15 und 45 Minuten. Wo es möglich ist und die Mitarbeiter verfügbar sind, setzen wir auf persönliche Gespräche.

3.2 Förderung der persönlichen Entwicklung

Wir investieren kontinuierlich in die Entwicklung unserer Mitarbeiter. Wir bereiten zahlreiche Schulungs- und Entwicklungsprogramme für sie vor, um sie bei ihrer täglichen Arbeit

zu unterstützen. Unser Unternehmen setzt sich aus ehrgeizigen und jung-gebliebenen Menschen zusammen, weshalb die von uns angebotenen Kurse so beliebt sind.



Schulungen für Mitarbeiter

GRI
404-2

Nowy Styl unterstützt die Mitarbeiter bei der Entwicklung von Kompetenzen, indem es ihnen die Möglichkeit gibt, an externen und internen Schulungen, Workshops, Konferenzen und internationalen Messen teilzunehmen, was zu einer Erweiterung der Kenntnisse und Fähigkeiten führt, sowohl der Hard und Softskills.

Die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter spielt eine Schlüsselrolle für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens. Die Förderung der Entwicklung der Fähigkeiten,

Kompetenzen und des Potenzials unserer Mitarbeiter trägt nicht nur zu ihrer Produktivität bei, sondern wirkt sich auch positiv auf ihr Engagement und ihre Motivation aus. In diesem Kapitel erläutern wir die Schritte, die unser Unternehmen unternimmt, um die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter zu fördern, und den gegenseitigen Nutzen, den dies sowohl für sie als auch für unser Unternehmen bedeutet.

Die wichtigsten Ausbildungsbereiche von Nowy Styl für 2022-2023:

Know-How-Workshops

in denen wir unser Wissen und unsere Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Kunden in einem bestimmten Markt weitergeben

Workshops zur allgemeinen Entwicklung

Entwicklung von Managementkompetenzen wie Führungskommunikation, einschließlich Feedback, Delegieren, Planen und Organisieren, Motivieren von Mitarbeitern, *Storytelling*

Nationale und internationale Fachworkshops,

in den Bereichen Produktion, Logistik, Qualität, Handel, Finanzen, Arbeitsplatzgestaltung, Strategien zur Optimierung des Arbeitsplatzes, Projektmanagement für Büroveränderungen

Lean Manufacturing Schulung

durchgeführt vom Zentrum für Produktionsexzellenz

Technische Schulungen

Kurse und Zertifizierungen, die die in einem bestimmten Bereich erforderlichen technischen Fähigkeiten auf Expertenniveau anheben, z.B. Schweißkurse, oder Schulungen für zerstörungsfreie Prüfverfahren

Vertriebsschulungen

Persönliche Effizienz, Handelsverhandlungen



Produktschulungen

Angebot an Stühlen und Möbeln, Soft Seating, Akustik, Änderungen an Produkten

Ethische Schulungen

in Bezug auf Antidiskriminierung, Korruption, Vielfalt, Unternehmenswerte und Ethikkodex

Entwicklungsprogramme

Die Entwicklungsinitiativen, die wir in den letzten Jahren durchgeführt haben, haben dazu beigetragen, eine entsprechend qualifizierte Belegschaft zu erhalten und die persönliche Entwicklung der Teilnehmer zu fördern. Programme, die sich an bestimmte Gruppen von Arbeit-

nehmern richten, haben dazu beigetragen, dass diese sich Fachwissen aneignen konnten und sich dadurch in ihrer Position sicherer fühlten und ihre tägliche Arbeit besser erledigen konnten.

Projekt: „Richtung: Entwicklung“	Das Projekt lief von 2022 bis Juni 2023 und richtete sich an potenzielle Kandidaten für Führungspositionen. Das übergeordnete Ziel des Projekts bestand darin, Reservemitarbeiter auf die Übernahme von Führungspositionen in verschiedenen Bereichen vorzubereiten, wobei der Schwerpunkt auf den Abteilungen Technik, Planung und Materiallager, der zentralen Einkaufs- und Beschaffungsabteilung, der Beschaffungsabteilung und der Qualitätsabteilung lag.	16 Personen 2 Schulungsgruppen 8 thematische Module Action Learning
Entwicklungsprogramm für Manager	Dieses Projekt begann im Dezember 2022 und richtete sich an Manager aus allen Nowy Styl Geschäftseinheiten in Polen. Ziel war es, die Kompetenzen zu entwickeln, bei denen aufgrund der im Jahr 2022 durchgeführten Bedarfserhebung (Fragebogen für Direktoren) ein Defizit festgestellt wurde. Ziele des Projekts: • Entwicklung von Teammanagementkompetenzen bei Nowy Styl Managern, • Harmonisierung der Kompetenzen und Managementpraktiken der Manager, • Entwicklung der Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen des Unternehmens.	173 Manager 12-15 Schulungsgruppen 5 Module
Projekt „Agiles Management bei der Entwicklung neuer Produkte“	Das Geschäftsziel des Pilotprojekts bestand darin, die Phase der Produktprototypisierung durch den Einsatz agiler Techniken im Projektmanagement von mehreren Monaten auf wenige Monate zu verkürzen. Ein zusätzlicher Nutzen war die Weiterbildung von Mitarbeitern und Managern in der Anwendung agiler Techniken im Projektmanagement und die Entwicklung einer neuen Projektmanagementmethode bei Nowy Styl.	12 Personen 1 Projektteam 3 Produkte
Schulungen: „Präsentation von Lösungen und Konsensbildung“	Die Schulungen fanden zwischen April und Oktober 2022 statt. Die erste Ausgabe richtete sich an Führungskräfte und Referenten und Ausbilder aus den Abteilungen Finanzen, Kundenservice, IT und Logistik. Mitarbeiter aus den Abteilungen Produktion, Technik und Personalwesen nahmen an der zweiten Edition teil. Jeder Teilnehmer nahm an zwei eintägigen Schulungsmodulen teil, die in Gruppen von bis zu 8 Personen (Modul 1) und bis zu 6 Personen (Modul 2) durchgeführt wurden.	70 Personen 2 Module (16h) 9 -10 Schulungsgruppen
Workshop „Storytelling im Vertrieb“	Aufgrund von Erfahrungen und Beobachtungen ergab sich die Notwendigkeit, die Fähigkeiten zum <i>Storytelling</i> in den Bereichen Vertrieb, Produkt-schulung und Marketing zu entwickeln. Zu diesem Zweck wurde in einer funktionsübergreifenden Gruppe eine Reihe von Workshops zum Aufbau von Kenntnissen und Fähigkeiten geplant, um die Vertriebsmitarbeiter bei der Ausarbeitung überzeugender Geschichten zu unterstützen. Der Workshop (3 Tage) wurde von einem externen Beratungsunternehmen geleitet.	10 Personen 1 Schulungsgruppe 3 Tage Workshops
„Händlerverhandlungen für weniger erfahrene Händler“	Im Beschaffungsbereich war es notwendig, weniger erfahrenen Einkäufern Wissen und Fähigkeiten zu vermitteln. Für die Durchführung des Projekts wurden ein externes Zulieferunternehmen und ein in Einkaufsverhandlungen erfahrener Trainer ausgewählt. Das Programm bestand aus Online-Aktivitäten und Vor-Ort-Sitzungen zusammen mit Implementierungsaufgaben. Sie wurde sowohl von den Teilnehmern als auch von ihren Vorgesetzten sehr geschätzt.	13 Personen 1 Schulungsgruppe
„Meister/Meisterin bei Nowy Styl“.	Die 2. Edition des Projekts ist eine Fortsetzung des Programms, das im Mai 2021 begann und bis September 2022 lief. Das Projekt richtete sich an potenzielle Meister, mit dem Ziel, einen Reservekader vorzubereiten, der an allen Produktionsstandorten zum Meister wird. Im Laufe der Durchführung des Programms wurden sechs Personen zum Meister befördert.	21 Menschen 2 Schulungsgruppen 15 Schulungsworkshops

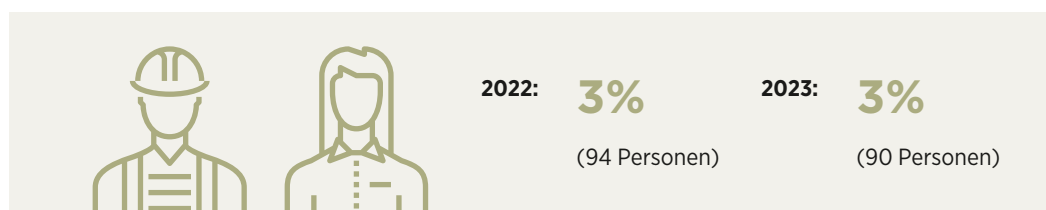
Umfrage zu den Bedürfnissen von Mitarbeitern - Spezialisten	Unter den Direktoren, die direkt dem Vorstand unterstellt sind, und den empfohlenen Managern wurde eine Umfrage über den Entwicklungsbedarf der Mitarbeiter (Fachleute aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens) durchgeführt, um die vorrangigen Bereiche für die Mitarbeiterentwicklung abzugrenzen und einen Schulungsplan unter Verwendung der E-Learning-Plattform zu erstellen. Laut der Studie sind die Schlüsselkompetenzen, die gestärkt werden müssen, folgende: Problemlösung und Innovation, Engagement und Initiative, Kommunikation und Zusammenarbeit, Planung und Organisation sowie Anpassung an organisatorische Veränderungen. Weitere Bereiche, die Unterstützung benötigen, sind: analytisches und kritisches Denken, Datenanalyse, Verwendung spezieller CAD-Software und Projektmanagement.	21 Direktoren 35 Manager
Externe Schulungen	Im Jahr 2023 wurden Schulungen mit externen Unternehmen in den betreffenden Bereichen organisiert: • Zollgesetz, • nicht-destruktive Prüfung, • Management von Chemikalien in Unternehmen, • Analytik in der Personalbeschaffung, • Kompetenzen der Zukunft, • Erste Hilfe.	8 Schulungsgruppen 91 Mitarbeiter der Produktionsabteilung
Webinar für das Management: „Die Kraft der Vielfalt“	Im Jahr 2023 wurde eine Schulung zum Thema <i>Diversity & Inclusion</i> organisiert. In der ersten Phase wurde das Management geschult. Die Schulung wurde in Form eines einstündigen Online-Webinars durchgeführt, in dem typische Fälle von aufstrebendem Unternehmensverhalten vorgestellt wurden.	162 Personen

Respekt vor der Vielfalt

Wir schätzen Vielfalt. Bei Nowy Styl arbeiten wir in einem internationalen Umfeld, aber gemäß dem Motto „Wir denken global, handeln lokal“ verfolgen wir eine Politik der lokalen Anstellung. Der Anteil ausländischer Staatsan-

gehöriger an der Belegschaft ist gering – weniger als 3%. Dies ermöglicht es uns als Unternehmen, nahe bei unseren Kunden zu sein und zur Entwicklung des Arbeitsmarktes in den Regionen, in denen wir tätig sind, beizutragen.

GRI 405-1 Prozentualer Anteil ausländischer Staatsangehöriger an der Gesamtzahl der Mitarbeiter der Organisation
(im Sinne derjenigen, die außerhalb ihres Herkunftslandes arbeiten)



Außerdem sind mehr als 3% der Mitarbeiter von Nowy Styl sp. z o.o. Menschen mit Behinderungen. Jeder wird gleich behandelt, und von jedem Mitarbeiter wird erwartet,

dass er sich gegenseitig respektiert, unabhängig von den Merkmalen, die den Einzelnen auszeichnen.

Anzahl der im Rahmen eines Arbeitsvertrags eingestellten Mitarbeiter mit bescheinigter Behinderung, nach Geschlecht aufgeteilt

	2022			2023		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	42	60	102	41	66	107
Kusch+Co GmbH	4	0	4	4	0	4
Nowy Styl Deutschland GmbH	1	3	4	0	2	2
Sitag AG	0	4	4	0	3	3
Nowy Styl INSGESAMT	47	67	114	45	71	116

Indikator für die Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderungen bei Nowy Styl

	2022	2023
Anzahl der Personen mit Behinderungen	114	116
Indikator für Behinderung	3,39%	3,71%

Am 21. August 2023 trat Nowy Styl in die Reihen der Unterzeichner der Charta der Vielfalt ein. Die Charta ist eine internationale Initiative zur Förderung und Verbreitung von Maßnahmen für Gleichbehandlung und für das Management von Vielfalt am Arbeitsplatz. Es steht unter der Schirmherrschaft der Europäischen Kommission und wird in 26 EU-Ländern umgesetzt.



Die Charta der Vielfalt ist ein Versprechen, das von Organisationen unterzeichnet wurde, die Diskriminierung am Arbeitsplatz verbieten und sich proaktiv für die Schaffung und Förderung von Vielfalt einsetzen wollen. Sie bringt die Bereitschaft des Unternehmens zum Ausdruck, sich für den sozialen Zusammenhalt und die Gleichstellung seiner Mitarbeiter sowie seiner Geschäfts- und Sozialpartner einzusetzen.

Die Einhaltung der Charta bestätigt, dass Vielfalt und die Achtung der Menschenrechte fester Bestandteil der Kultur unserer Organisation sind. Wir betrachten unsere Vielfalt (unterschiedliche Sprachen, Hintergründe, Gewohnheiten, Alter oder die Art unserer Arbeit) als Reichtum und bemühen uns ständig um gegenseitiges Verständnis. Das liegt daran, dass jeder Mitarbeiter eine andere Sichtweise, neue Ideen und eine einzigartige Arbeitsweise mitbringt.

Wir verstehen die Mitgliedschaft in der Charta der Vielfalt unter anderem wie folgt:

- Schaffung einer Atmosphäre und einer Organisationskultur, die den Respekt vor der Vielfalt gewährleistet;
- Einführung von Lösungen zur Förderung der Gleichbehandlung, Bekämpfung von Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz;
- gemeinsame Schaffung einer integrativen Kultur, die die verschiedenen Stimmen unserer Mitarbeiter ermutigt, unterstützt und wertschätzt;
- zyklische Bildung und Sensibilisierung für die Vielfalt und ihre positiven Auswirkungen auf unsere Organisation.



Büromöbelfabrik in Jasto

3.3 Sicherheitskultur

GRI 2-25 **GRI 3-3** Eines der wichtigsten Bedürfnisse eines jeden Menschen ist das Gefühl der Sicherheit. Deshalb arbeiten wir bei Nowy Styl ständig daran, dass das Niveau der Sicherheit am Arbeitsplatz auf den höchsten Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards aufbaut. Wir beseitigen potenzielle Risiken, indem wir Risiken und Chancen in Prozessen und an Arbeitsplätzen identifizieren, analysieren und bewerten. Wir sorgen für sichere und hygienische Bedingungen, um Verletzungen und Krankheiten zu vermeiden. Wir schützen die Gesundheit und Sicherheit der Menschen, die sich auf dem Gelände unserer Anlage aufhalten. Wir schulen auch unsere Mitarbeiter und betonen, wie wichtig das Bewusstsein, die richtige Einstellung und das Engagement für gemeinsame Sicherheit sind.

GRI 403-1 **GRI 403-5** Nowy Styl sp. z o.o. und die Sitag AG verfügen über ein implementiertes, formalisiertes und zertifiziertes Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auf der Grundlage der

Norm ISO 45001, das regelmäßig erneuert wird. Alle Mitarbeiter der Organisation, einschließlich Zeitarbeitskräfte und Fremdarbeiter, erhalten von ihren Vorgesetzten die notwendigen Anweisungen zu Gesundheit und Sicherheit, Evakuierung und Rettung, Verhalten in Notfällen, Tragen der erforderlichen persönlichen Schutzausrüstung und Verhalten nach Unfällen.

Kusch+Co GmbH hat ISO 14001:2015 (Umweltmanagement) und ISO 9001:2015 für das Qualitätsmanagement eingeführt (zertifiziert durch den TÜV - Rheinland).

Die Gesellschaft betreibt seit vielen Jahren ein Integriertes Managementsystem für Qualität, Umwelt und Arbeitsschutz, so dass sie auch alle Anforderungen der Norm 45001, früher OHSAS (Arbeitsschutzmanagement), erfüllt. Es ist jedoch nicht nach der Norm ISO 45001 zertifiziert.

Nowy Styl Deutschland GmbH wiederum ist vom TÜV - Süd für ISO 14001:2015 (Umweltmanagement) und EMAS sowie für ISO 9001:2015 (Qualitätsmanagement) zertifiziert.

GRI
403-1

GRI
403-2

GRI
403-3

GRI
403-4

Um die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, überwachen wir kontinuierlich Arbeitsplätze, die durch gesundheitsschädliche Faktoren gefährdet sind. Deshalb investieren wir in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, führen kollektive Sicherheitsmaßnahmen ein, bewerten die Risiken, schulen die Arbeitnehmer und untersuchen alle Vorfälle. Außerdem führen wir zahlreiche präventive und gesundheitsfördernde Maßnahmen durch.

In allen unseren Gesellschaften gibt es sogenannte *Arbeits- und Gesundheitsschutz-Ausschüsse*. Es hängt von den Gesellschaften und den Bestimmungen des Landes ab, wer die Arbeitnehmer und den Arbeitgeber in Fragen der Gesundheit und Sicherheit vertritt. Alle diese Ausschüsse haben jedoch ähnliche Aufgaben, nämlich den Stand der Arbeitssicherheit im Unternehmen regelmäßig zu bewerten, Arbeitsunfälle zu erörtern, zu beraten und zu verhindern oder gemeinsam an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Die Kommission trifft sich mindestens einmal im Jahr. Im Folgenden beschreiben wir die Aktivitäten in den einzelnen Gesellschaften.

Die Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz erhebt und verarbeitet vertrauliche Daten in Übereinstimmung mit der einschlägigen Gesetzgebung, insbesondere der Verordnung (EU) 2016/679 (DSGVO), und den darin vorgesehenen Datenverarbeitungsregeln. Es werden nur Daten verarbeitet, die für den jeweiligen Fall relevant sind, und nur vom Arbeitgeber autorisierte Personen haben Zugang zu den Daten, und auch nur in dem Maße, wie dies für die Erfüllung der Aufgabe erforderlich ist. Dank organisatorischer und technischer Vorkehrungen wird sichergestellt, dass alle Vorgänge mit vertraulichen Daten nur von autorisierten Personen durchgeführt werden.

Nowy Styl Sp. z o.o.

Die Organisation bewertet berufliche Risiken gemäß der polnischen Norm PN-N-18002. Bei dieser Methode werden zwei Risikoparameter verwendet: die Schwere der Folgen der am Arbeitsplatz vorhandenen Gefahren und die Wahrscheinlichkeit, mit der diese Folgen (Verletzungen, Krankheiten) auftreten können.

Das Team für die Gefährdungsbeurteilung besteht aus dem Bereichsleiter, zu dem der zu beurteilende Arbeitsplatz gehört, dem Beauftragten für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, dem Abteilungsleiter, optional: einem Vertreter der Besatzung oder dem Arbeitsmediziner, der die Vorsorgeuntersuchungen durchführt. Dank der verschiedenen Schulungen, die von der Organisation angeboten werden, kennen und verstehen die Mitarbeiter des Risikobewertungsteams die Grundsätze der Risikobewertung, verfügen über das notwendige Wissen, um die Gefahren an den zu bewertenden Arbeitsplätzen zu identifizieren, kennen die Grundsätze der Anwendung von Schutzmaßnahmen zur Risikovermeidung und sind in der Lage, die schädlichen Folgen der vorhandenen Gefahren zu beurteilen.

Darüber hinaus verfügt die Organisation **über ein Programm zur Meldung von Beinaheunfällen (ZPW) und**

ein Programm für Mitarbeitervorschläge (PSP). Ein Angestellter, der Zeuge eines Beinahe-Unfalls wird, muss dies so schnell wie möglich melden, damit geeignete Korrekturmaßnahmen ergriffen werden können. Beim PSP reicht man seine Ideen, Vorschläge, Lösungen für Beinaheunfälle oder allgemeine Arbeitsabläufe ein. Die Mitarbeiter werden für die Teilnahme an den oben genannten Programmen belohnt, um die Motivation zu fördern, Vorschläge zu machen.

In der Gesellschaft gibt es einen Ausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz, der sich (paritätisch) aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt – ihre Vertreter werden demokratisch gewählt. Bei den Konsultationen mit den Arbeitgebervertretern werden Fragen im Zusammenhang mit der Risikobewertung, der Bereitstellung von Schutzausrüstung, der Überwachung der Arbeitsbedingungen und der Teilnahme an Schulungsprogrammen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erörtert. Die Vertreter äußern sich auch zu den Maßnahmen, die der Arbeitgeber zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten ergriffen hat. Der Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz selbst analysiert die Arbeitsbedingungen und formuliert Vorschläge zu deren Verbesserung, bewertet regelmäßig den Stand des Arbeitsschutzes und arbeitet bei der Erfüllung seiner Aufgaben mit dem Arbeitgeber zusammen. Die Mitglieder des Ausschusses für Arbeits- und Gesundheitsschutz treffen sich mindestens vierteljährlich.

Nowy Styl Deutschland GmbH

Der in der Gesellschaft tätige Ausschuss für Arbeits- und Gesundheitsschutz besteht aus Vertretern der Geschäftsleitung, Fachkräften für Arbeitssicherheit und gewählten Arbeitnehmervertretern. Dieser Ausschuss trifft sich regelmäßig, um die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften zu gewährleisten und kontinuierliche Verbesserungen umzusetzen. Der Betriebsarzt und ein externer Spezialist nehmen an den Sitzungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzausschusses teil. Während des Treffens werden die potenziellen Risiken analysiert. Teil des Treffens ist ein Rundgang durch die Fabrik, bei dem Bereiche mit Verbesserungspotenzial identifiziert und Maßnahmen und Ziele festgelegt werden. Neben einem Beauftragten für Arbeitssicherheit gibt es bei der Nowy Styl Deutschland GmbH in jedem Bereich und jeder Abteilung einen Verantwortlichen für die Sicherheit. Informationen über die Mitarbeiter, die mit dieser Aufgabe betraut sind, werden an der Informationstafel der Anlage angezeigt. Alle Vorschläge werden mit dem Experten für Arbeitssicherheit und in den Sitzungen des Ausschusses für Arbeitssicherheit (ASA) diskutiert. Falls erforderlich, werden Korrekturmaßnahmen ergriffen. Der Schutz von Mitarbeitern, die mögliche Vorschläge zu Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz machen, wird vom Vertrauensrat beaufsichtigt.

Das Unternehmen verfügt über ein standardisiertes Verfahren zur Meldung von Arbeitsunfällen und gefährlichen Zwischenfällen. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, Vorfälle zu dokumentieren und dem zuständigen Gesundheits- und Sicherheitsteam in Übereinstimmung mit den festgelegten Richtlinien zu melden.

In der Gesellschaft gibt es einen Tarifvertrag, der für alle Mitarbeiter gilt. Direktoren und Manager arbeiten im Rahmen individueller Verträge, aber auch sie sind von den meisten Bestimmungen des Tarifvertrags betroffen (abgesehen von Fragen der Vergütung und der Arbeitszeit). Es gibt auch Gewerkschaften, die die Seite der Arbeitnehmer vertreten. Der Betriebsrat, der von den Arbeitnehmern gewählt wird, stellt die Mehrheitsvertretung der Arbeitnehmerseite dar. Die Mitglieder der Kommission für Arbeits- und Gesundheitsschutz werden gemäß den Vorschriften des deutschen Arbeitsschutzrechts aus den einzelnen Abteilungen ausgewählt. Der Ausschuss besteht aus dem Management, einem Experten für Arbeitssicherheit, einem Mitglied des Betriebsrats und dem Betriebsarzt. Darüber hinaus können die Abteilungsleiter aufgefordert werden, bestimmte Themen zu besprechen. Ausschusssitzungen (ASA-Sitzungen) finden mindestens einmal alle drei Monate statt. Der Ausschuss berät über Gesundheit, Sicherheit und Unfallverhütung, bewertet Risiken und führt interne Audits durch. Sie beteiligt sich auch an Vorschlägen zur Verbesserung und Umsetzung von Innovationen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Ausschuss trifft sich mindestens vierteljährlich. Die Sicherheitsaspekte werden nicht mit den Gewerkschaften, sondern mit dem Betriebsrat vereinbart.

Für jeden Arbeitsbereich hat die dafür verantwortliche Person in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Risikobewertung der Arbeitsplätze, Arbeitsmittel und Tätigkeiten durchgeführt und dokumentiert. Diese Risikobewertungen werden bei jeder Änderung im Arbeitsbereich aktualisiert, außerdem wird die Bewertung mindestens einmal im Jahr überprüft. Die Organisation ist auf eine mögliche Überprüfung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften durch die Berufsgenossenschaft vorbereitet, die laut Nohl eine Bewertung auf der Grundlage der Risikomatrix vornimmt. Allgemeine Risiken werden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit dokumentiert, im Ausschuss diskutiert und entsprechend beseitigt oder minimiert.

Unfälle sowie alle gemeldeten Beinaheunfälle werden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der für den Bereich verantwortlichen Person (Vorgesetzter) auf Ursachen und Umstände geprüft. Sobald die Ursachen des Unfalls geklärt sind, werden geeignete Abhilfemaßnahmen ermittelt. Die Dokumentation von Korrekturmaßnahmen erfolgt durch Risikobewertungen in einzelnen Bereichen

nach dem Prinzip der Hierarchie der Ziele und Maßnahmen oder in Ausschussprotokollen. Für diese Maßnahmen wird kein gesondertes Register geführt. Alle Arbeitsschutzmaßnahmen werden im ASA-Protokoll oder in den Risikobewertungen der Abteilungen festgehalten. Wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Verletzung länger als drei Arbeitstage der Arbeit fernbleibt, erstellt der Experte für Arbeitssicherheit zusätzlich einen Unfallbericht für die Haftpflichtversicherung des Arbeitgebers.

Jeder Beschäftigte kann sich mit Vorschlägen zur Arbeitssicherheit an den Betriebsarzt, die Mitglieder des Betriebsrats und den Experten für Arbeitssicherheit wenden, ohne negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Sitag AG

Das Unternehmen verfügt über einen GAV, den Gesamtarbeitsvertrag der Schweizer Möbelindustrie, der automatisch für alle Angestellten mit einem Arbeitsvertrag gilt. Die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses sind Beschäftigte, die einen praktischen Arbeitsschutzkurs für Beamte und Vorgesetzte absolviert haben. Die Organisation führt einmal pro Woche ein Audit der 6S-Methode mit den Beschäftigten durch. Es handelt sich um eine Reihe von Techniken und Methoden, die es ermöglichen, Arbeitsplätze mit optimaler Ergonomie zu schaffen und zu erhalten und dabei sowohl die Verbesserung der Organisationskultur als auch die Stabilisierung der einzelnen Prozesse zu gewährleisten. Die Aufgabe von 6S besteht darin, die Produktivität zu steigern, indem Verschwendung beseitigt, überflüssige Prozesse reduziert und solche, die sich als nützlich erweisen, rationalisiert werden.

Darüber hinaus wird einmal im Jahr ein umfassendes internes und externes Audit durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Prozesse werden in einer Matrix festgehalten, während alle offenen Aufgaben in der Trello-Anwendung festgehalten werden, wo jeder Aufgabe eine verantwortliche Person zugewiesen wird.

Die Organisation wird regelmäßig von der externen Unfallversicherungsanstalt SUVA überprüft, die Organisationen bei der Verhütung von Arbeitsunfällen berät und bei Bedarf unterstützt. Alle Vorfälle, die als diese Art von Unfall gelten, werden dieser Einrichtung gemeldet. Die Mitarbeitenden können die SUVA über das Unternehmen oder über öffentlich zugängliche Kontakte kontaktieren.

Außerdem führen wir in der Sitag AG seit vielen Jahren ein Programm durch, bei dem jeder Mitarbeiter fünf Jahre vor dem Ruhestand kostenlos von einem Versicherungsspezialisten beraten wird und über die finanziellen Aspekte der Rentenplanung sprechen kann.

Arbeitsbedingte Unfälle

Die Unfallberichterstattung und -analyse erfolgt in Übereinstimmung mit den geltenden arbeitsrechtlichen Anforderungen des Landes, in dem die Gesellschaft ansässig

ist. Daher registrieren einige Unternehmen Unfälle, ohne zwischen Unfällen am Arbeitsplatz und Unfällen auf dem Weg zur oder von der Arbeit zu unterscheiden.

GRI
403-9

Wie in den Vorjahren gab es auch in den Jahren 2022 und 2023 an keinem unserer Standorte einen tödlichen Arbeitsunfall. Auch bei Nowy Styl Sp. z o.o. gab es keine schweren Unfälle. An zwei unserer Produktionsanlagen (ZPFiK - Sessel- und Stuhlproduktionsanlage und ZPM - Metallproduktionsanlage) haben wir 365 Tage ohne einen einzigen Unfall gefeiert. Um ein solches Ergebnis zu erzielen, war nicht nur das Engagement der Mitarbeiter und des Vorstands erforderlich, sondern auch die wirksame Umsetzung zahlreicher Sicherheitsverfahren im gesamten Unternehmen. Dies wurde von der Jury der **XXX Edition des Wettbewerbs „Arbeitgeber - Organisator sicherer Arbeit“** im Jahr 2023 gewürdigt, die unter anderem das von der Organisation in den letzten drei Jahren gewährleistete hohe Niveau der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, die vorbildliche Einhaltung des Arbeitsrechts und der Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Systemlösungen für das Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement sowie die Arbeitsunfälle und andere Elemente des Arbeitsschutzes bewertete. Unser Werk, Fabryka Mebli Biurowych [Büromöbelfabrik] Nowy Styl sp. z o.o., wurde mit einem hohen dritten Platz ausgezeichnet. Damit wurde unser Engagement für die Risikoprävention gewürdigt, insbesondere die Einführung neuer technologischer Lösungen und die Verbesserung der Produktionsprozesse, die für die Sicherheit am Arbeitsplatz, die für uns eine Priorität darstellt, entscheidend sind.



Gesamtzahl der Arbeitsunfälle

	2022			2023		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	4	25	29	2	7	9
Nowy Styl Deutschland GmbH	0	3	3	0	0	0
Sitag AG	0	3	3	0	3	3
Kusch+Co GmbH	1	5	6	2	4	6
Nowy Styl INSGESAMT	5	36	41	4	14	18

Gesamtzahl der bei Arbeitsunfällen verletzten Personen

	2022			2023		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	4	25	29	2	7	9
Nowy Styl Deutschland GmbH	0	3	3	0	0	0
Sitag AG	0	3	3	0	3	3
Kusch+Co GmbH	1	5	6	2	4	6
Nowy Styl INSGESAMT	5	36	41	4	14	18

Gesamtzahl der Krankheitstage, die durch Arbeitsunfälle verursacht wurden

	2022			2023		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	201	1358	1599	7	248	255
Nowy Styl Deutschland GmbH	0	30	30	0	0	0
Sitag AG	0	76	76	0	27	27
Kusch+Co GmbH	0	77	77	9	7	16
Nowy Styl INSGESAMT	201	1541	1782	16	282	298

Wir überwachen laufend Arbeitsplätze, die durch gesundheitsschädliche Faktoren gefährdet sind. Wir wollen die Gefährdung verringern und investieren daher in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, führen kollektive Sicherheitsmaßnahmen ein, bewerten Risiken und schulen die Arbeitnehmer. Wir führen zahlreiche präventive und gesundheitsfördernde Aktivitäten durch.

Schutz vor schädlichen Einflüssen

GRI 403-3 Uns ist bekannt, dass es in den Anlagen unserer Gesellschaften Nowy Styl sp. z o.o. und Kusch+Co GmbH Arbeitsplätze gibt, an denen die höchstzulässigen Intensitäten und Konzentrationen schädlicher Arbeitsumgebungsfaktoren wie Lärm, Industriestaub, Holzstaub, mechanische Schwingungen und chemische Substanzen

überschritten werden. Bei Nowy Styl sp. z o.o. werden die Messungen der Intensität und der Konzentration von Schadstoffen von externen Institutionen durchgeführt. Bei Kusch+ Co GmbH werden die Messungen von der Berufsgenossenschaft durchgeführt.

Anzahl der Arbeitnehmer, die Schadstoffen ausgesetzt sind

2022	Lärm	Holzstaub/ Industriestaub	Mechanische Schwingung	Chemische Substanzen	Arbeitnehmer, die 2 oder mehr Faktoren aus- gesetzt sind	Alle Angestellten
Nowy Styl Sp. z o.o.	170	0	49	0	219	3 220
Sitag AG	18	15	0	2	15	110
Kusch+Co GmbH	27	17	0	15	15	207
Nowy Styl Deutschland GmbH	39	0	0	14	12	139
Nowy Styl INSGESAMT	254	32	49	31	261	3 676

2023	Lärm	Holzstaub/ Industriestaub	Mechanische Schwingung	Chemische Substanzen	Arbeitnehmer, die 2 oder mehr Faktoren aus- gesetzt sind	Alle Angestellten
Nowy Styl Sp. z o.o.	155	0	42	0	197	2 779
Sitag AG	18	15	0	2	15	99
Kusch+Co GmbH	25	17	0	17	17	184
Nowy Styl Deutschland GmbH	31	0	0	12	10	125
Nowy Styl INSGESAMT	229	32	42	31	239	3 187



Wir sind bestrebt, die mit der Arbeit unter ungünstigen Bedingungen verbundenen Risiken zu verringern. Daher werden die Beschäftigten an allen Arbeitsplätzen, an denen schädliche Faktoren auftreten, mit Arbeits- oder Schutzkleidung, geeignetem Schuhwerk und persönlicher Schutzausrüstung (Gehörschutz, Schutzbrille, Maske, Visier usw.) ausgestattet.

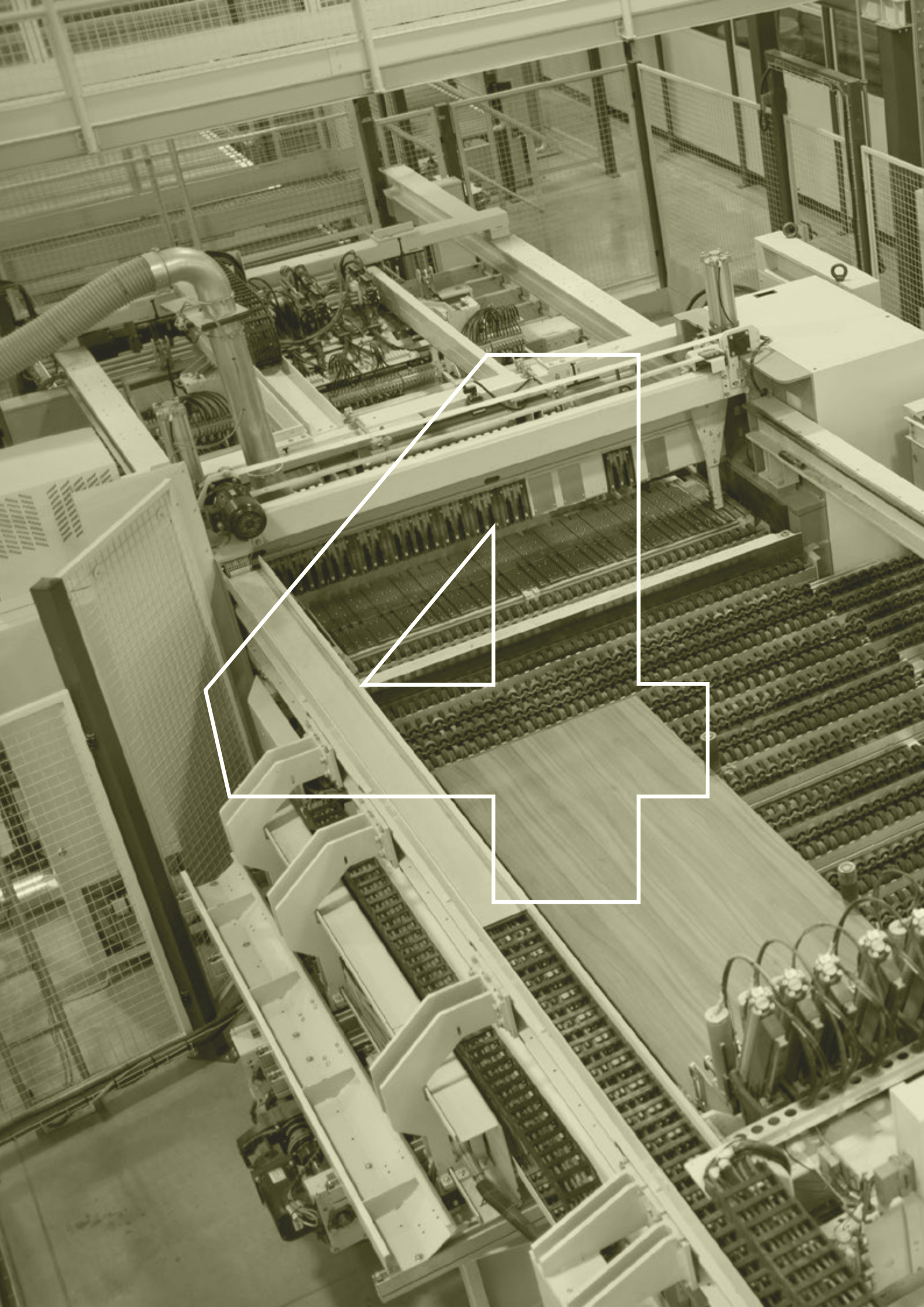
Außerdem versuchen wir, schädliche Faktoren in der Arbeitsumgebung so weit wie möglich zu reduzieren. Eine unbestrittene Errungenschaft war in jüngster Zeit der Ersatz von sechswertigem Chrom (CR VI), das als krebserregend gilt, durch dreiwertiges Chrom (CR III), das weniger giftig für Haut, Augen und Atemwege ist und somit den Komfort und die Sicherheit vieler Menschen am Arbeitsplatz verbessert.



Da wir uns des Wertes der Gesundheit bewusst sind, ergreifen wir regelmäßig Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Bei Nowy Styl sp. z o.o. und der Kusch+Co GmbH können sich die Mitarbeiter jedes Jahr kostenlos gegen Grippe

impfen lassen und speziell auf sie zugeschnittene medizinische und sportliche Angebote wahrnehmen. Kusch+Co GmbH beschäftigt einen Betriebsarzt, der einmal pro Woche für jeden Mitarbeiter zur Verfügung steht. Bei Nowy Styl sp. z o.o. wiederum haben wir ein Programm für die Bereitstellung und den zyklischen Austausch von Korrektions- und Schutzbrillen eingeführt, von dem bereits mehr als 600 Mitarbeiter profitiert haben.

Darüber hinaus organisieren wir in unseren Werken in Polen das bereits erwähnte Programm zur Meldung potenzieller Unfälle (Program Zgłaszania Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych - PAP) und das Vorschlagswesen für Mitarbeiter (Program Sugestii Pracowniczych - PSP). Ein Mitarbeiter, der Zeuge eines Beinahe-Unfalls wird, wird ermutigt, Ideen, Vorschläge und Lösungen zur Verringerung des Risikos oder der Arbeitsabläufe im Allgemeinen zu unterbreiten. Um die Mitarbeiter zu motivieren, sich aktiv an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sicherheit an unseren Standorten zu beteiligen, werden sie für ihre Teilnahme an den oben genannten Programmen belohnt.



4 Lokale Entwicklung

Verpflichtungen für 2024-2025

- Wir werden weiterhin mit lokalen Entwicklungs-, Sport-, Kultur- und Unterstützungsorganisationen zusammenarbeiten, vor allem in Karpatenvorland.
- Wir werden auch weiterhin einen Wohltätigkeitsball in Form einer Feier für Kinder und Jugendliche aus Bildungszentren aus dem Karpatenvorland veranstalten.



Nowy Styl ist ein großes internationales Unternehmen aus dem Karpatenvorland, das sich seines Einflusses auf die Entwicklung der Region bewusst ist. Wir wollen einen positiven Einfluss auf die Umwelt haben, von der wir ein Teil sind und in der unsere Büros und Fabriken arbeiten. Deshalb versuchen wir, auf die Stimme der lokalen Gemeinschaft zu hören und uns in ihr Leben einzubringen, wobei wir uns von den folgenden Prinzipien leiten lassen:

➤ **Regionalität** – wir konzentrieren unser soziales Engagement auf Initiativen, die auf regionaler und lokaler Ebene durchgeführt werden, hauptsächlich in der Woiwodschaft Karpatenvorland – an Orten, die mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens verbunden sind

➤ **Kontinuität** – wir wissen, wie wichtig die Beständigkeit und Vorhersehbarkeit unseres Engagements für die lokale Gemeinschaft ist, und bemühen uns daher, einmal geknüpfte Beziehungen aufrechtzuerhalten.

Wir haben unsere Prioritäten für das Engagement festgelegt, indem wir die wichtigsten Bedürfnisse der lokalen Gemeinschaft sowie die Kapazität und Effektivität von Nowy Styl in diesem Gebiet untersucht haben.

Wir treffen Entscheidungen über die Unterstützung neuer **Projekte auf der Grundlage unserer Spenden- und Engagementpolitik.**

[Klicken und mehr erfahren](#)



Da wir im Leben der Woiwodschaft Karpatenvorland verwurzelt sind, kennen wir ihre Bedürfnisse und Probleme. Wir wollen sein Potenzial real steigern. Wir engagieren uns gerne für langfristige strategische Projekte (z.B. den jährlichen Wohltätigkeitsball für Heimkinder in Karpatenvorland oder die Janusz Korczak Stiftung) sowie für größere und kleinere Initiativen unserer Sozialpartner.

Die wichtigsten davon werden im Folgenden vorgestellt.

Neben den Aktivitäten von Nowy Styl im Karpatenvorland führen auch die anderen Gesellschaften der Gruppe eigene Aktivitäten zur Unterstützung ihrer lokalen Gemeinden durch (z. B. die finanzielle Unterstützung der Feuerwehr in Saint Marcellin, Frankreich).

Wert der Spenden

	2022	2023
Nowy Styl Sp. z o.o.	664 338 PLN	934 393 PLN
Sitag AG	6987 CHF	8535 CHF
Kusch+Co GmbH	3750 EUR	3750 EUR
Nowy Styl Deutschland GmbH	1600 EUR	1900 EUR



Bildung von Kindern und Jugendlichen

Da wir wissen, wie wichtig es ist, sich von klein auf zu entwickeln, ergreifen wir Maßnahmen, die Kindern und Jugendlichen, auch solchen mit Behinderungen, einen gleichberechtigten Zugang zur Bildung ermöglichen. Wir sind auch an Initiativen zur Förderung des Unternehmertums beteiligt. Wir arbeiten mit Hochschulen zusammen, indem wir uns an Forschungsprojekten beteiligen, die Einrichtung innovativer Studiengänge unterstützen oder die Möglichkeit bieten, während Praktika und Lehrstellen in unseren Büros und Fabriken Erfahrungen zu sammeln.



Kulturelle Unterstützung

Da wir uns der Bedeutung der Kultur für die gesellschaftliche Entwicklung und die Bildung ethischer Werte bewusst sind, unterstützen wir regelmäßig ausgewählte Organisationen und kulturelle Projekte.



Förderung und Unterstützung des Sports

Wir fördern körperliche Bewegung nicht nur als Mittel zur Vorbeugung der körperlichen und geistigen Gesundheit, sondern auch zur Beeinflussung der Charakterbildung und sozialen Integration.

4.1 Bildung

Janusz Korczak-Stiftung

Die von Adam und Jerzy Krzanowski gegründete Janusz-Korczak-Stiftung mit Sitz in Jasło unterstützt seit 2001 die Entwicklung begabter Kinder und Jugendlicher aus dem Karpatenvorland. Wir finanzieren Stipendien für Schüler und Studenten, von denen jedes Jahr Dutzende profitieren. Bei den Stipendiaten handelt es sich häufig um Personen, die zwei Studienrichtungen gleichzeitig studieren und keine Zeit für eine Erwerbstätigkeit haben. Nowy Styl übernimmt die Studiengebühren oder - im Falle von Sekundarschülern - die gezielte Förderung von Studienvorbereitungskursen. Unsere ersten Stipendiaten haben längst ihren Abschluss gemacht. Einige von ihnen fanden eine Anstellung in unserem Unternehmen. Sie

arbeiten hauptsächlich in technischen Positionen und entwickeln täglich neue Technologien und Lösungen, die zur Entwicklung einer ergonomischen Arbeitsumgebung für die Tausenden von Menschen beitragen, die Nowy Styl Produkte verwenden. Dank der Stipendien haben die Schülerinnen und Schüler die Chance, ihre Talente und Interessen zu entwickeln, ohne sich Gedanken darüber zu machen, ob sie sich die Studiengebühren leisten können. Wir hoffen, dass die Tatsache, dass sie Hilfe erhalten haben, ein zusätzlicher Ansporn für sie ist, sich nicht nur selbst weiterzuentwickeln, sondern auch die „Kette des Guten“ zu verbreiten.

Siemacha Verein

Der Siemacha Verein in Krakau, den es seit 20 Jahren gibt, ist eine der größten Organisationen in Polen, die Kindern und Jugendlichen systematisch hilft. Die Grundpfeiler der langfristigen und umfassenden Unterstützung sind Bildung, Sport und Therapie. Eines der Vorzeigeprojekte

des Vereins ist das Moderne Kinderheim in Odporyszów bei Tarnów. Die Einrichtung wurde gegründet und wächst dank der Sponsoren. Nowy Styl gehört dazu – im Jahr 2021 haben wir eine Wohnung für die Ehemaligen des Vereins eingerichtet.



Siemacha Verein

Demos Stiftung

Seit 2002 betreibt die Stiftung ein Bildungs- und Erholungszentrum in Oporyszów. Es ist ein hervorragender Ort, der jungen Menschen sowohl Entspannung als auch Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Günstige Unterkunft- und Werkstatteinrichtungen sowie die Nähe des Waldes und die Anwesenheit von Tieren sorgen dafür, dass der Ort für junge Menschen stets lebendig und attraktiv ist. Um

den Aufenthalt im Zentrum noch besser und angenehmer zu gestalten, halfen wir der Stiftung bei der Ausstattung des Kinosaals, und ein Jahr später wurden mit unserer Unterstützung der Speisesaal, das Café und das Foyer des Kinosaals renoviert. Im Jahr 2022 haben wir auch die Möbel gespendet, die für die Einrichtung der Bibliothek verwendet wurden.

Technische Universität für Kinder

Die Klassen der Technischen Universität für Kinder bieten die Möglichkeit, die faszinierende Welt der Wissenschaft durch Spaß, Experimente und interaktive Aktivitäten zu erkunden, die für Grundschüler im Alter von 7-12 Jahren entwickelt wurden. Die Lehrkräfte, die die Übungen und Laborstunden leiten, bereiten diese so vor, dass sich jedes Kind so viel wie möglich verstehen und merken kann. Es ist wichtig, dass sich die Kinder während der Aktivitäten

nicht langweilen, sondern durch Spaß und verständliche Kommunikation Wissen erwerben. Die Technische Universität Rzeszów war die erste Universität in der Region, die Hörsäle für junge Studenten öffnete. Die Teilnahme an dem Programm ist für die Teilnehmer völlig kostenlos. Seit 2021 ist Nowy Styl ein strategischer Partner des Projekts und unterstützt die Initiative regelmäßig.

Wohltätigkeitsball

Seit 25 Jahren lädt Nowy Styl die Kinder von Kinderheimen, Schul- und Bildungszentren, Pflegeeinrichtungen, Organisationen, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, und Pflegefamilien ein, gemeinsam auf einem Wohltätigkeits-Neujahrsball zu feiern. Diese bekannte Veranstaltung im Karpatenvorland ist nicht nur eine Gelegenheit für fröhlichen Spaß, sondern auch für tiefe Integration, wertvolles Lernen und die Verbreitung von Inklusivität.

Jedes Jahr versucht das Unternehmen, ein interessantes Thema anzubieten, um neue Leidenschaften zu wecken und die Gäste zum Wachstum anzuregen. Der Weihnachtsmann ist auch auf dem Wohltätigkeits-Neujahrsball anwesend, um Geschenke aus den Wunschlisten unserer Gäste zu verteilen. Oft handelt es sich dabei um finanzielle Unterstützung für die satzungsgemäßen

Aktivitäten der Stiftung, die den Kindern helfen, Ausflüge organisieren oder die Einrichtungen ausstatten.

Im Jahr 2023 wurden mehr als 1000 Kinder aus Kinderheimen aus dem Karpatenvorland zu diesem Ball eingeladen. Die Teilnehmer wurden traditionell mit viel Spaß, Wettbewerben, Workshops, verschiedenen Aktivitäten, Geschenken und besonderen Gästen verwöhnt.

Das Ziel ist dasselbe geblieben – die Unterstützung der aktuellen Bedürfnisse der Kinderheime und der oben erwähnten Einrichtungen aus dem Karpatenvorland. Wie jedes Jahr haben wir Geld- und Sachgeschenke für sie vorbereitet. Wir wissen, dass die Regelmäßigkeit der Veranstaltung nicht nur die Leiter der Einrichtungen, sondern auch die kleinen Besucher erfreut. Der Ball nimmt einen besonderen Platz im Leben der Besucher ein, wie wir jedes Jahr wieder feststellen.



Wir sind ein internationales Unternehmen, aber wir vergessen unsere Wurzeln nicht. Deshalb konzentrieren wir uns auf die Unterstützung der lokalen Gemeinschaft. Ich nehme zum ersten Mal an einem Wohltätigkeitsball teil und bin von der ganzen Initiative tief bewegt. Wir planen bereits die nächsten Editionen.



Bartosz Karasiński
Direktor für Marketing
in Nowy Styl



Nowy Styl Wohltätigkeitsball



Ich danke Ihnen für die Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft. Mit dieser Unterstützung können wir unsere Ziele erreichen.

Kinder

aus den Kindertagesstätten „Jaś“, „Małgosia“ und „Maciek“ aus Przemyśl

Wirtschaftliche Bildung

Unternehmerische Initiative ist eines der Merkmale unserer Organisationskultur. Wir sind der Meinung, dass ein gutes Verständnis der wirtschaftlichen Grundlagen dazu beiträgt, die richtigen Entscheidungen im Leben zu treffen, und dass es sich daher lohnt, dies von klein auf zu lernen.

Im Jahr 2014 wurde auf Initiative von Patrycja Krzanowska – der Tochter von Jerzy Krzanowski – die Buchveröffentlichung „Świat Pieniądza [Die Welt des Geldes]“ herausgegeben. Es ist eine farbenfrohe Geschichte für die Jüngsten über die Geschichte und Bedeutung des Geldes (die Illustrationen wurden von der bekannten Illustratorin Magda Grabowska-Wacławek vel Grabowska erstellt). Unternehmer und Kinder waren von dem Buch begeistert. Mehrere der größten polnischen

Unternehmen haben Nachdrucke für ihren eigenen Bedarf bestellt, und wir haben die Stiftung „Świat Pieniądza [Welt des Geldes]“ gegründet, um die Publikation bekannt zu machen.

Die Auflage beträgt bisher mehr als 50 000 Exemplare. Die Stiftung hat in Absprache mit den Behörden von Krosno und der örtlichen Schulaufsichtsbehörde und auf der Grundlage des Lehrbuchs von Patrycja Krzanowska einen Pilot-Wirtschaftsunterricht an der Grundschule Nr. 14 in Krosno eingeführt. Im Schuljahr 2018/2019 wurde das Projekt auf fast alle Grundschulen in Krosno ausgeweitet. Interaktive Aktivitäten mit Spielen und Wettbewerben führen Kinder auf attraktive Weise in die Welt der Zinsen, Wechselkurse und anderer wirtschaftlicher Konzepte ein.

4.2 Kultur

Young Arts Festival in Krosno

Das Festival wird seit 2015 von der Young Arts Stiftung organisiert und zieht sowohl lokale als auch internationale Künstler an. Dies ist ein jährliches Musik-Event, das eine Vielzahl von Musikstilen wie Klassik und Jazz auf moderne Weise harmonisch miteinander verbindet.

Auf dem Festival sind hervorragende Musiker zu hören. Im Jahr 2022 traten die folgenden Künstler auf der Bühne des Young Arts Festival auf: Kinga Głȳk und Leszek Możdżer, und im Jahr 2023: Ralph Kaminski, The Yellowja-

ckets und JOSÉ MARIA FLORÊNCIO in Zusammenarbeit mit dem Symphonieorchester der Schlesischen Philharmonie. Die Konzerte finden an einzigartigen Orten in Krosno statt: in Schulhöfen, auf Balkonen von Stadthäusern, Kirchen und sogar in einem Flughafenhangar.

Ziel des Festivals ist es, eine Vielzahl von Musikgenres auf eine Weise zu fördern, die für ein breites Publikum zugänglich und attraktiv ist.



Nówka Sztuka und Design-Apotheke



Wir engagieren uns gerne an Initiativen für die Entwicklung der Kultur und an der Schnittstelle von Wissenschaft und Design.

Nówka Sztuka ist eine Messe für Künstler und Designer, die von der Akademie der Schönen Künste in Krakau organisiert wird. Die Veranstaltung richtet sich an Kreative, Kunst- und Designkenner, Liebhaber origineller Werke und Talentsuchende. Dies ist die beste Gelegenheit, um sich über aktuelle Kunstwerke zu informieren oder sie zu erwerben. Nówka Sztuka besteht jedoch nicht nur aus dem Ausstellungsteil, sondern auch aus einem reichhaltigen Programm an Bildungs- und Begleitveranstaltungen wie Vorträgen, Podiumsdiskussionen, Workshops, Portfoliobesprechungen und Beratungen mit angesehenen Vertretern der kreativen Gemeinschaft. Nowy Styl unterstützt die Veranstaltung finanziell.

Die Apteka Designu [Design-Apotheke] hingegen ist ein lokales Projekt – ein einzigartiges Wohnlabor in einem ehemaligen Krankenhauskomplex, das im Rahmen der Wiederbelebung des Wesoła-Viertels geschaffen wurde, das in Zukunft ein kreatives Viertel, ein Treffpunkt und ein Ort für die Zusammenarbeit der Design-Gemeinschaft werden soll.

Das Projekt der Design-Apotheke wurde in Zusammenarbeit mit dem Krakauer Festivalbüro entwickelt. Diese Plattform für den Wissens- und Erfahrungsaustausch

zwischen Nowy Styl und den Stammgästen und Machern der Apotheke und Wesoła insgesamt soll junge Architektur- und Designstudenten inspirieren und ein Beispiel für andere Institutionen, Unternehmen oder Städte sein.

Daher beschränken wir unsere Unterstützung nicht nur auf die Bereitstellung von Möbeln unserer Marken Nowy Styl und Kusch+Co für das Apothekenprojekt, sondern möchten auch aktiv an der Entwicklung ihres Workshop-Programms und ihrer Veranstaltungen teilnehmen.

4.3 Sport

Wir sind sowohl in Bezug auf unsere geschäftlichen Aktivitäten als auch aufgrund unserer Leidenschaft für Sport und dem Geist der körperlichen Betätigung, den wir als Organisation verbreiten möchten, in der Welt des Sports präsent. Wir verbinden wirtschaftliche Ziele mit dem Wunsch, regionale Initiativen zu unterstützen, indem wir Institutionen und Sportprojekte fördern.

Wohltätigkeitslauf: Poland Business Run und Krakau Marzanna-Halbmarathon

Jedes Jahr nehmen wir am wohltätigen Kraków Business Run teil. Als Teil des Staffellaufs musste jeder Teilnehmer eine 3,8 km lange Strecke im Zentrum von Krakau laufen. Die während des Laufs gesammelten Gelder ermöglichen es der Poland Business Run Stiftung, Amputierten und Menschen mit Muskel-Skelett-Erkrankungen zu helfen. Mitarbeiter des Krakauer Büros von Nowy Styl beteiligten sich als Freiwillige an der Kampagne und organisierten eine Sammlung in Form einer „Stillen Auktion“, bei der man blind auf Angebote von Kollegen im Büro bieten konnte – darunter eine handgefertigte Shopper-Tasche, ein Ausflug zu einem Stollen, Klettern, eine Reise in die

Berge oder ein professionelles Fotoshooting. Alle Erlöse aus der Kampagne wurden an die Begünstigten des Laufs gespendet, wodurch wir 2022 4 620 PLN sammeln konnten und auf der Liste der Unternehmen, die die Kampagne unterstützt haben, auf Platz 4 stehen. Im Jahr 2023 haben wir 2 930 PLN gesammelt.

Die Mitarbeiter von Nowy Styl nahmen auch in großer Zahl am Krakauer Marzanna-Halbmarathon teil, der zugunsten der Schola-Cordis-Stiftung zur Unterstützung der Kinderherzchirurgie von Prof. Janusz Skalski organisiert wurde. Die Läufe finden an den schönsten Orten in Krakau, rund um Błonia und auf den Weichsel-Boulevards statt.



Poland Business Run

Nowy Styl Running Team

Das Nowy Styl Running Team ist eine Gruppe von Läufern, die mit unserer Organisation verbunden sind und regelmäßig an verschiedenen Laufwettbewerben, einschließlich Ultramarathons, teilnehmen. Das Team hat u.a. mehrmals in Folge die Team-Meisterschaft beim Magurski Ultramarathon gewonnen. Die Teammitglieder verbinden ihre Leidenschaft für den Laufsport mit einem Geist der Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung, was zu ihrem Erfolg beiträgt.

Wir wollen sowohl die Athleten, die mit uns zusammenarbeiten, als auch die Laufveranstalter nicht nur finanziell unterstützen. Deshalb spenden wir regelmäßig Sachspenden wie Möbel für die Ausstattung der Organisationsräume oder Trikots für die Sportler.

Die Mitarbeiter von Nowy Styl nehmen regelmäßig an einer Reihe von Läufen teil, wie zum Beispiel:

- Magurski Ultramarathon, einer der größten und härtesten Bergläufe in Polen mit unterschiedlichen

Distanzen: 58 und 92 km, sowie beim MaguRun 20 km-Lauf, der den Marathon begleitet,

- Der Łemkowyna Ultra Trail mit seinen anspruchsvollen, oft mit Schlamm bedeckten Strecken, die Läufer aus Dutzenden von Ländern anziehen, und dem schwierigsten, inzwischen legendären 150 km langen Abschnitt von Krynica nach Komańcza, den die Eliteläufer jedes Jahr bewältigen,
- Jaga-Kora Ultramarathon auf den Spuren der Kuriere des Zweiten Weltkriegs über Strecken von 70 und 41 km,
- Der Beskidnik-Lauf ist bekannt für seine landschaftlich reizvollen Strecken durch den Magurski Nationalpark.

Durch die Förderung eines gesunden Lebensstils und des Sports wollen wir die Bedeutung der sich daraus ergebenden Werte hervorheben, die uns bei unserer täglichen Arbeit wichtig sind, d. h. Ausdauer, gute Organisation und Zielstrebigkeit.

Juvenia Kraków

Durch seine globale Präsenz ist Rugby zu einem Symbol für Zusammengehörigkeit und Teamgeist geworden, das Menschen aus verschiedenen Kulturen und Ecken der Welt zusammenbringt. Es vermittelt eine wichtige Botschaft: Ein Einzelner auf dem Spielfeld bedeutet nichts ohne die Unterstützung seiner Kollegen. Auf die

Unterstützung von Nowy Styl als Sponsor können sich die Rugbyspieler eines der ältesten Vereine Krakaus verlassen, die zusammen mit ihren Familien, Fans und Unterstützern des Sports eine einzigartige Gemeinschaft bilden, die uns lehrt, wie wichtig es ist, Zeit miteinander zu verbringen.

4.4 Hilfe angesichts des Krieges in der Ukraine

Der Krieg in der Ukraine ist ein wichtiger Test für die soziale Verantwortung von Unternehmen. Das Management von Nowy Styl hat als Geste der Solidarität mit der Ukraine

unmittelbar nach Beginn der brutalen russischen Aggression beschlossen, sich vom russischen Markt zurückzuziehen und diesen Akt scharf zu verurteilen.



Unsere Gedanken und Handlungen sind auf die Unterstützung jenseits der Ostgrenze gerichtet.

Wir sind gegen die ungerechtfertigte Aggression und die Gewaltakte, die in der Ukraine stattfinden. Die erste Sorge gilt unseren Mitarbeitern mit ukrainischer Staatsangehörigkeit – sowohl in Polen als auch in unseren Partnerbetrieben in Charkiw. In dieser schwierigen Zeit schenken wir ihnen besondere Aufmerksamkeit.

**Mitteilung der
Gesellschaft vom
März, 2022.**

Wir haben einen speziellen Fonds für ukrainische Arbeitnehmer und ihre Familien eingerichtet, der von lokalen Strukturen verwaltet wird, um ihre Bedürfnisse bestmöglich

zu erfüllen. Darüber hinaus haben wir dank des Engagements und der Großzügigkeit der Mitarbeiter von Nowy Styl lebensnotwendige Güter nach Charkiw geliefert.



Jerzy Krzanowski, Mitbegründer von Nowy Styl und gleichzeitig Ehrenkonsul der Ukraine von 2003 bis 2021 sowie Vorsitzender des Rates der polnisch-ukrainischen Handelskammer, engagiert sich seit den Revolutionen von Maidan und Donbas 2014 besonders für die Ukraine.

Er unterstützte gemeinsame sozioökonomische Projekte zwischen unseren Ländern sowie die Kämpfe für die Unabhängigkeit der Ukraine. Er schickte Lastwagen mit Lebensmitteln und Medikamenten nach Charkiw und richtete Aufnahmeeinrichtungen für Flüchtlinge in Przemyśl, Sopot, Warschau, Danzig, Lodz und Krakau ein.

„Mit großem Bedauern und Unverständnis haben wir die Nachricht vom Tod des Mitbegründers unseres Unternehmens, Herrn Jerzy Krzanowski, erhalten. Ein einzigartiger, familienorientierter und kreativer Mann, der uns immer mit großartigen Ideen unterstützt hat. Im Namen des Vorstands und aller Mitarbeiter von Nowy Styl sprechen wir seiner trauernden Familie unser Beileid aus.“

Mitteilung der Gesellschaft, 7. Juni 2024

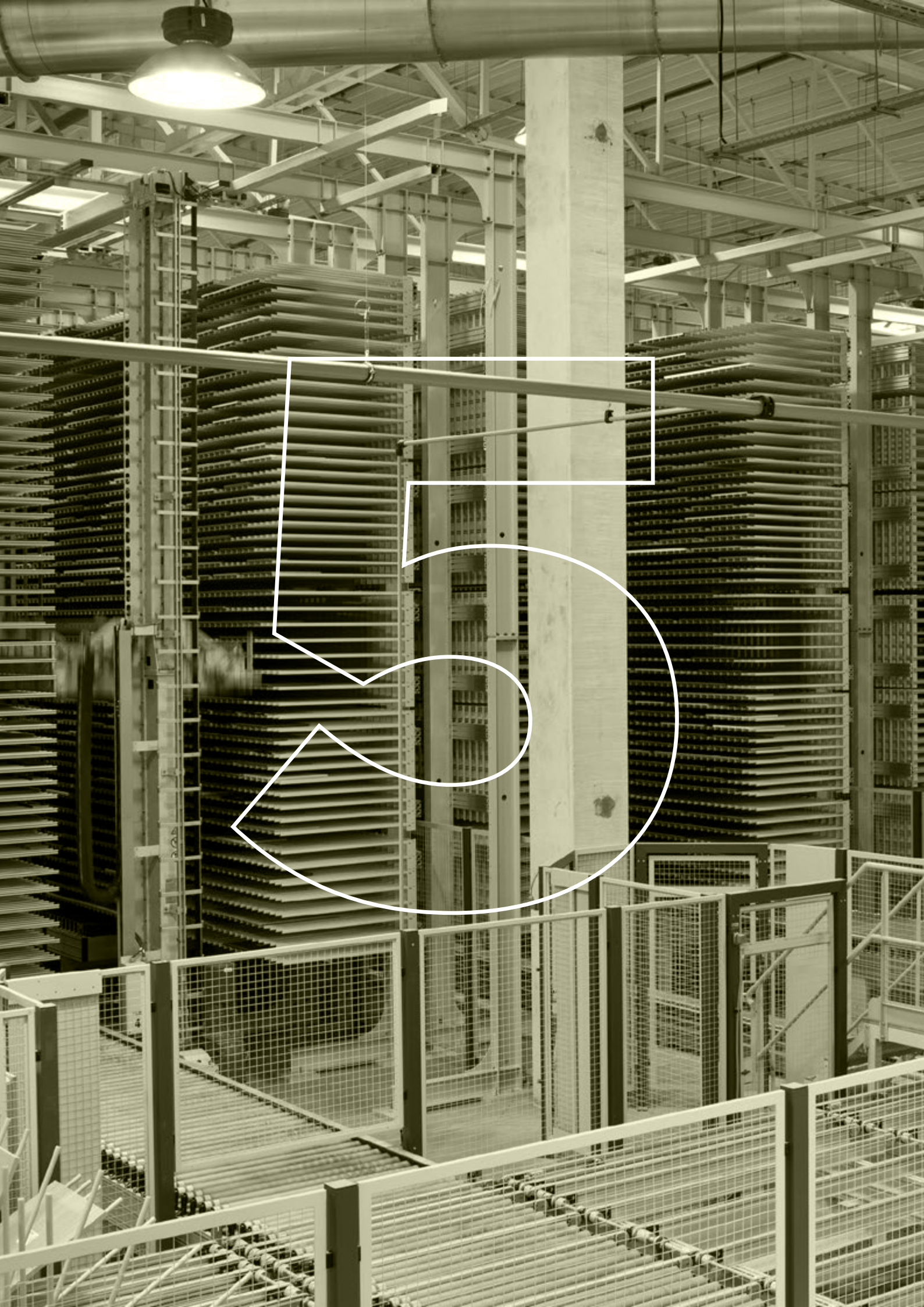
Die von Jerzy initiierten und in diesem Kapitel beschriebenen wohltätigen und philanthropischen Initiativen werden fortgesetzt.



Nowy Styl unterstützt die Bevölkerung der Ukraine und alle Menschen auf der ganzen Welt, die ein sofortiges Ende des illegalen Angriffs auf eine unabhängige Ukraine und ihre Bevölkerung fordern. Diese Unterstützung wurde vom **Forum Odpowiedzialnego Biznesu [Forum für verantwortungsbewusstes Unternehmertum]** gewürdigt, das unsere Hilfe als eine Praxis anerkannte, die die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung erfüllt (Ziel 2 – Null Hunger, Ziel 10 – Weniger Ungleichheit) und sie zusammen mit acht anderen Praktiken unserer Organisation in den Bericht zur verantwortungsbewussten Unternehmensführung in Polen 2022 aufnahm.



*Klicken und den Bericht über
verantwortungsbewusstes
Unternehmen in Polen lesen*



5 Nachhaltige Lieferkette

Verpflichtungen für 2024-2025:

- Wir werden eine Basis von Premium-Anbietern aufbauen, um die Zusammenarbeit mit Anbietern zu stärken, die sich der Nachhaltigkeit verpflichtet haben.
- Wir werden die Initiativen mit den Anbietern fortsetzen – den Supplier Sustainability Award Competition und das CSR-Webinar für Anbieter, um sich gegenseitig zu unterstützen und über Nachhaltigkeitsthemen aufzuklären.
- Wir werden das Einkaufsteam auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit in der Lieferkette schulen.
- Wir werden Instrumente entwickeln, um die Qualität und in größerem Umfang auch die Nachhaltigkeit der Anbieter zu überwachen.
- Wir werden den Einsatz von recycelten Materialien bei Komponenten und Verpackungsmaterialien erhöhen, z.B. Stretchfolie, Kunststoffteile für Stühle.
- Wir werden den Anteil der FSC®-zertifizierten Komponenten in der Produktpalette von Nowy Styl erhöhen.
- Wir werden das Verpackungsaufkommen in Logistikprozessen bis 2030 um 10% gegenüber 2023 reduzieren.
- Wir werden die Emissionen bis 2030 im Vergleich zu 2023 um 10% senken.



5.1 Lieferkettenmanagement

GRI 3-3 **GRI 2-6** Die Kontrolle der Lieferkette ist eine der größten Herausforderungen in jedem großen Unternehmen. Je länger sie ist, desto mehr Möglichkeiten gibt es, sie zu brechen. Die Lieferkette

umfasst mehr als nur die Beschaffung und Lieferung von Materialien für die Produktion. Dazu gehören auch die Organisation, Lagerung und Planung der Produktions-, Prozess-, internen Transport- und Versandlogistik.

Diagramm der Lieferkette



Kauf von Rohstoffen

Der Einkauf von Rohstoffen ist ein äußerst komplexer Prozess, der die Auswahl neuer Anbieter, die Prüfung und Bewertung der Risiken einer Zusammenarbeit, die Suche nach neuen, innovativen Material- und Produktlösungen, die den Kundenanforderungen entsprechen, die Optimierung von Einkaufs-, Qualitäts- und Logistikparametern, die Analyse von Einkaufsindikatoren und den Reklamationsprozess umfasst.

Die Abteilung Zentraler Einkauf und Beschaffung ist für dieses Element der Lieferkette zuständig. Das Dokument *Nowy Styl Einkaufspolitik* enthält die Grundsätze, die wir als Unternehmen bei der Zusammenarbeit mit Anbietern von Waren und Dienstleistungen befolgen. Wir erwarten von ausnahmslos allen, dass sie die darin beschriebenen Standards übernehmen, auch in ihren eigenen Wertschöpfungsketten.

Um die Kontrolle über die unternehmensweiten Ausgaben zu erleichtern, haben wir die Einkaufs- und Beschaffungsprozesse durch die Einführung einer gemeinsamen Einkaufsstrategie zentralisiert. Auf diese

Weise haben wir für alle unsere Standorte identische Bedingungen festgelegt. Die Koordination des Einkaufs in den einzelnen Nowy Styl Gesellschaften wird durch auf unsere Bedürfnisse zugeschnittene IT-Plattformen wie das ERP-IFS-System, das Kommunikationstool Office 365 und Reporting-Systeme für Einkaufsparameter und die Konsolidierung von Einkaufsdaten erleichtert.

Um die Kontrolle über die unternehmensweiten Ausgaben zu erleichtern, haben wir die Einkaufs- und Beschaffungsprozesse durch eine gemeinsame Einkaufsstrategie zentralisiert. Das Management von Anbietern wird zu einem immer wichtigeren Glied in der Lieferkette, insbesondere in einem großen und internationalen Unternehmen und angesichts immer strengerer Vorschriften. Dieser komplexe Prozess wurde bei Nowy Styl ordentlich strukturiert, was wir im folgenden Abschnitt im Detail vorstellen.



Klicken und die Einkaufspolitik von Nowy Styl ansehen



Produktion

Die Stärke von Nowy Styl ist seine Unabhängigkeit in der Produktion. Wir verfügen über eigene Fabriken mit einer Fläche von über 141 000 m² in 3 europäischen Ländern. Unsere Produktion basiert auf modernen Produktions- und IT-Technologien. Wir verfügen über einen eigenen Werkzeugbau und einen multifunktionalen Maschinenpark für die komplette Bearbeitung von Holz und Metall. Wir verfügen auch über

ein eigenes Forschungs- und Entwicklungszentrum und investieren in Industrielösungen der vierten Generation, um die Bedürfnisse unserer Kunden zunehmend zu erfüllen. Wir wollen effizient produzieren, die Umwelt so wenig wie möglich belasten und so weit wie möglich auf die Wünsche unserer Kunden eingehen. Seit mehr als einem Dutzend Jahren setzen wir in allen unseren Fabriken Lean-Tools ein. Ihre Umsetzung und Einhaltung wird von einem internationalen Expertenteam überwacht, das ein eigenes, auf unsere Bedürfnisse zugeschnittenes Betriebsmodell entwickelt hat, das darauf ausgerichtet ist, die Synergien in der Produktion zu erhöhen und uns in die Lage zu versetzen, schnell und präzise auf veränderte Marktbedingungen zu reagieren.



Qualitätskontrolle

Wir haben in der gesamten Organisation einheitliche Qualitätsstandards eingeführt, die auf den Anforderungen der ISO 9001:2015 basieren. Neben der sorgfältigen Auswahl von Rohstoffen und Materialien wird die Qualität der Produkte in hohem Maße durch das Arbeitsumfeld beeinflusst, z. B. durch das Verständnis der in den Betrieben ablaufenden Prozesse, einen angemessenen Informationsfluss zwischen den Mitarbeitern, regelmäßige Schulungen, transparente Vergütungsregeln und vor allem durch Ordnung und Sicherheit. All dies garantiert einen reibungslosen Produktionsprozess, der auf dem Konzept des *Lean Managements* basiert, was sich in der Qualität und Effizienz des Endprodukts niederschlägt.



Logistik

Als einer der führenden Möbel- und Stuhlhersteller in Europa organisieren wir Hunderte von Lieferungen weltweit. Deshalb entwickeln wir unser logistisches Know-how ständig weiter, um alle Elemente der Lager-, Distributions- und Installationsprozesse bestmöglich zu koordinieren, damit wir die Aufträge unserer Kunden pünktlich und auf höchstem Niveau erfüllen und dabei die Umwelt schonen können.

Wir vertreiben unsere Produkte sowohl mit unserem eigenen als auch mit einem externen Fuhrpark. Die Transportpolitik von Nowy Styl besteht darin, den Platzbedarf der zu transportierenden Produkte zu minimieren (Stapelung der Verpackungen), Leerfahrten zu vermeiden und die Beladung effizient zu gestalten (Einsatz von BDF-Aufbauten).

Wir gehen individuell auf jeden Kunden ein und schlagen ihm die optimale Art der Verpackung, Verladung und Lieferung vor.

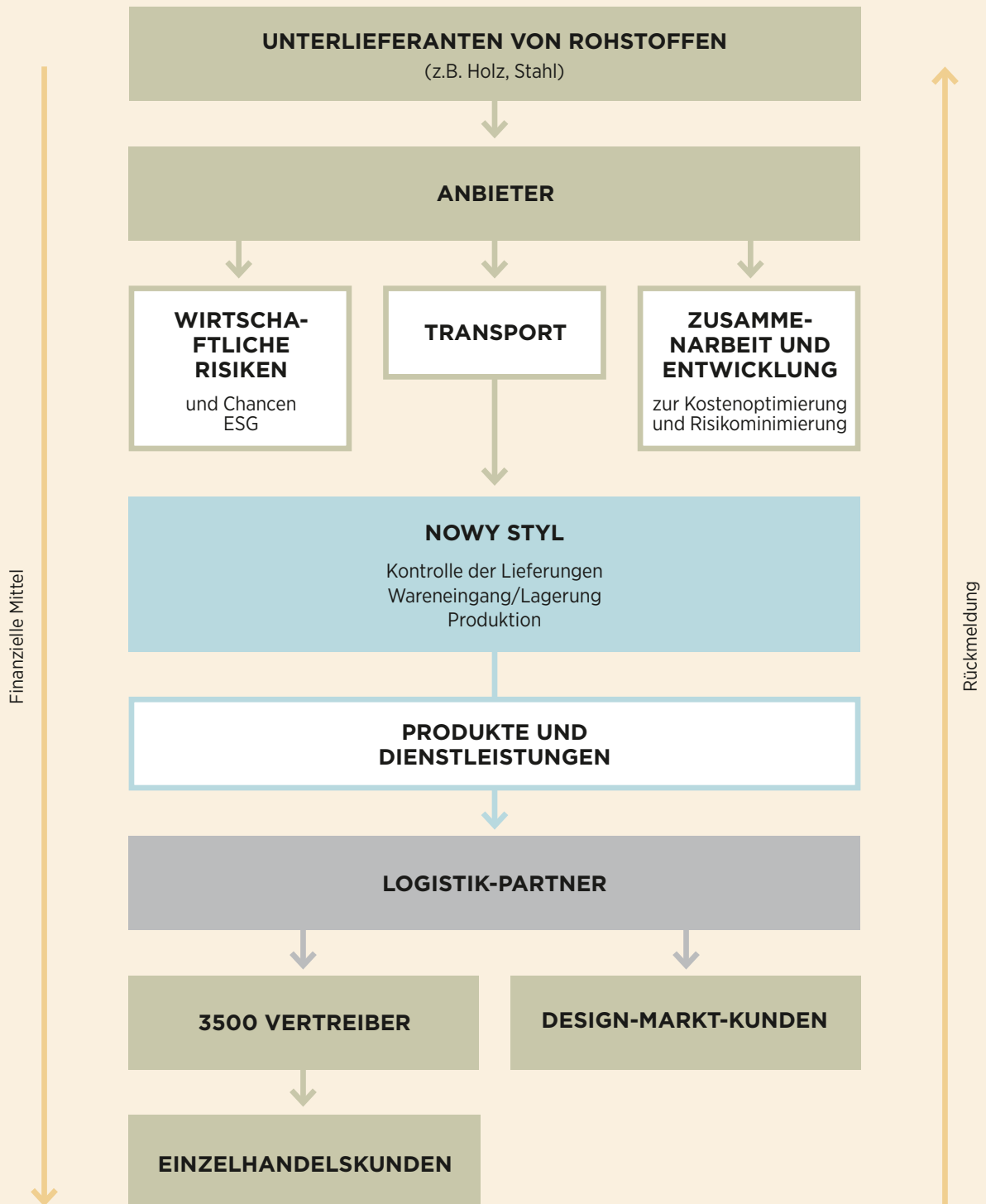
Der rechtzeitige Transport von Produkten ist für die von uns durchgeführten Projekte von entscheidender Bedeutung. Es gehört zum Standardverfahren, dass wir ein geschultes Installationsteam bereitstellen, das in der Regel die lokale Sprache spricht. Den Installationsarbeiten geht ein Besuch vor Ort voraus, bei dem wir uns über den Stand der Arbeiten anderer Teams informieren, mit den Verantwortlichen die Einzelheiten für die Einfahrt und den Aufenthalt in dem Gebiet festlegen und mit den zuständigen Dienststellen die für den Standort geltenden spezifischen Bedingungen vereinbaren (z. B. maximale Fahrzeugtonnage, Art der Anlieferung von Waren am Gebäude, Verfügbarkeitszeiten). Dadurch entfällt die Notwendigkeit, Waren zu lagern und wiederholt von Ort zu Ort zu transportieren. Wir sind auch zuversichtlich, dass die Arbeiten fristgerecht abgeschlossen werden können.

Sobald ein Projekt abgeschlossen ist, organisieren wir den *After-Sales-Service* mit lokalen Servicetechnikern, was sowohl die finanziellen als auch die ökologischen Kosten für die erbrachte Dienstleistung reduziert.

Vor nicht allzu langer Zeit war die Entsorgung von Verpackungen ein großes Problem für jedes Projekt. Indem wir unseren Ansatz bei der Verpackung geändert haben, konnten wir nicht nur die Umwelt schonen, sondern auch die Kosten sowie die Liefer- und Installationszeiten reduzieren. Wir bieten unseren Kunden die für sie optimalste Verpackungsoption an, wobei wir darauf achten, den Laderaum so gut wie möglich auszufüllen und gleichzeitig eine sichere Lieferung zu gewährleisten. Während der Lagerung und des Transports sind die Möbel mit Rad- und Armlehnenauflagen und wiederverwendbaren Schutzhüllen angemessen vor Beschädigungen geschützt. Wir arbeiten ständig an der Verbesserung und Entwicklung von Verpackungsmethoden, um Verpackungsmaterial so weit wie möglich zu minimieren. Wir arbeiten an der Entwicklung von Produktlieferungen auf Mehrwegträgern (corletta) und unter Verwendung von Mehrwegmaterialien (z.B. aus Stoffresten genähte Decken), wir verwenden, wo immer es möglich ist, Paletten vom Typ „L“, und unsere Spezialisten versuchen, die Transporte zu planen, indem sie die verfügbaren Routen optimieren, um Leerräume und Leerfahrten zu vermeiden, indem sie detaillierte Ladepläne erstellen.

Solche Lösungen entsprechen den Bedürfnissen und Erwartungen von Kunden, für die Ökologie und Umweltschutz wichtige Themen sind.

[!\[\]\(4e32a4996c1b8b0c196aa14e9098a1bf_img.jpg\) Klicken für weitere Informationen über unsere Initiativen zur Reduzierung von Transportverpackungen](#)



5.2 Aufbau einer nachhaltigen Lieferkette

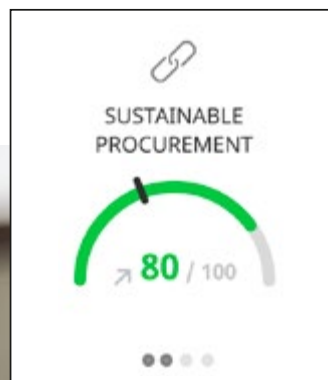
Seit vielen Jahren achten wir darauf, solche Partner auszuwählen, die unsere Vision zu Fragen der Nachhaltigkeit teilen.

Um eine positive, langfristige und nachhaltige Geschäftsbeziehung aufzubauen, erwarten wir von ihnen, dass sie sich an die Richtlinien und Dokumente von Nowy Styl halten, wie z.B.: *Einkaufspolitik*, *Politik der Anbietervielfalt*, *Anbieterenkodex*, *Grundanforderungen* und *Allgemeine Geschäftsbedingungen*.

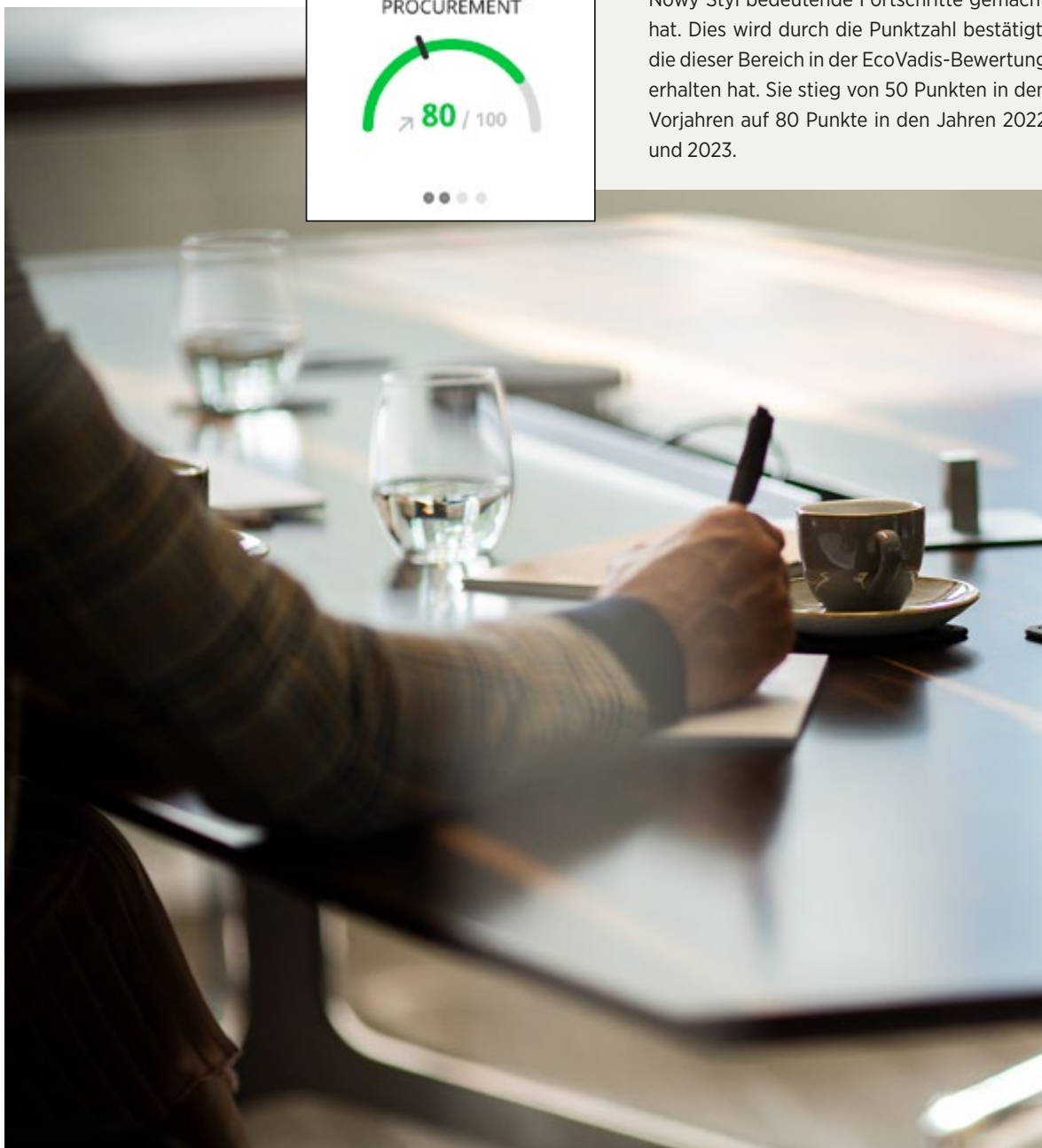
Wir möchten sicherstellen, dass die Beziehungen zwischen uns fair, korruptionsfrei und transparent sind und somit für alle unsere Geschäftspartner in Polen und im

Ausland gleichermaßen vorteilhaft, wo wir die folgenden verbundenen Unternehmen haben: Kusch+Co GmbH, Nowy Styl Deutschland GmbH, NSG International GmbH, Nowy Styl GmbH, Nowy Styl Nederland B.V., Sitag AG, Nowy Styl France.

Nachhaltigkeit ist uns wichtig, und wir ermutigen unsere Anbieter, Verantwortung für Aktivitäten in diesem Bereich zu übernehmen, sowohl innerhalb ihrer eigenen Organisationen als auch in ihren Wertschöpfungsketten.



Der nachhaltige Einkauf ist ein Bereich, in dem Nowy Styl bedeutende Fortschritte gemacht hat. Dies wird durch die Punktzahl bestätigt, die dieser Bereich in der EcoVadis-Bewertung erhalten hat. Sie stieg von 50 Punkten in den Vorjahren auf 80 Punkte in den Jahren 2022 und 2023.





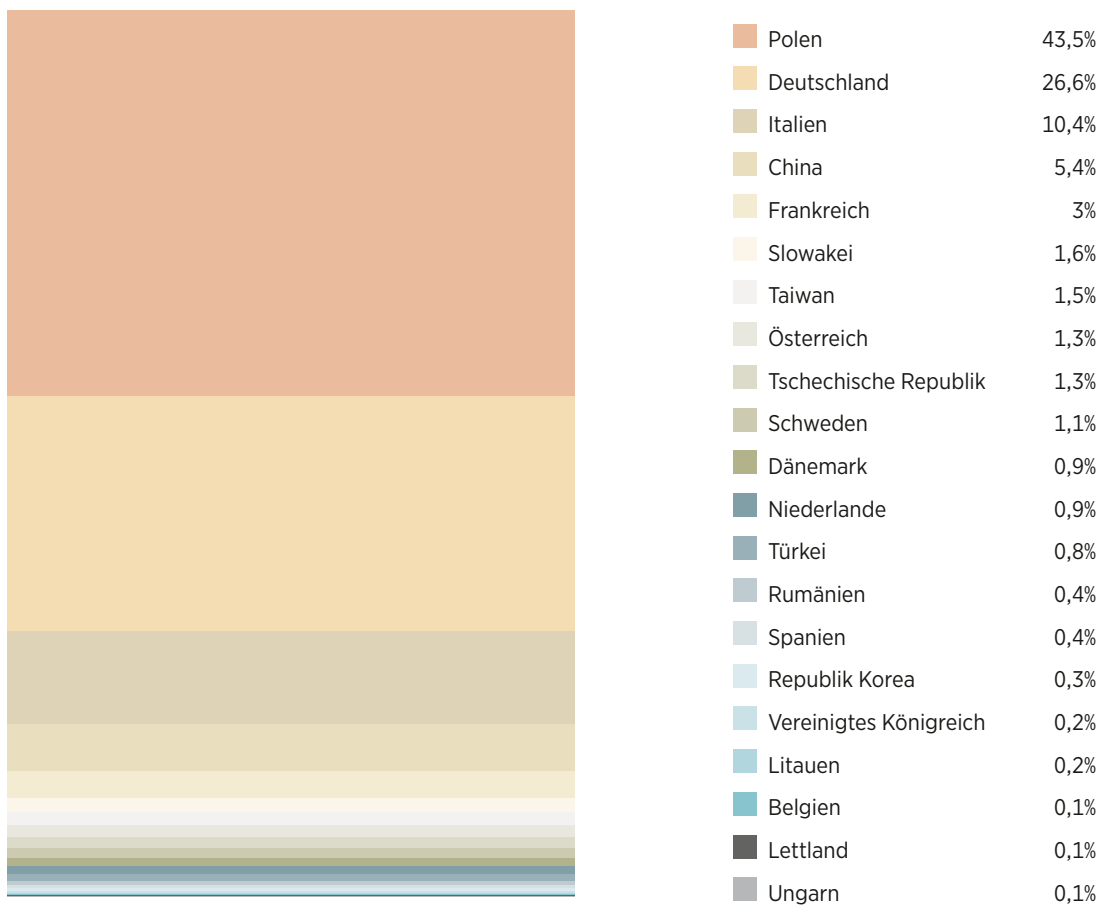
Unser Team in der zentralen Einkaufs- und Beschaffungsabteilung fördert ökologische Nachhaltigkeit, faire ethische Einstellungen und Geschäftspraktiken, vor allem aber sorgt es für einen freien und fairen Wettbewerb für Anbieter in Polen und im Ausland. Das Team prüft alle unsere Anbieter sorgfältig, um sicherzustellen, dass sie die strengen Anforderungen der ISO 9001-

Normen erfüllen: 2015, ISO 14001: 2015, ISO 14006: 2020 und ISO 45001: 2018, die wir sehr gerne erfüllen möchten.

Die Besonderheit der Märkte, auf denen unsere Organisation Produkte herstellt, erlaubt es uns, Unternehmen, die sowohl in Polen als auch in Deutschland Produkte oder Dienstleistungen herstellen, als lokale Anbieter zu betrachten.

Zwischen 2022 und 2023 betrug der Anteil der Ausgaben für Produkte und Dienstleistungen von lokalen Anbietern jeweils: 51% und 52% auf dem polnischen Markt und 61% und 67% auf dem deutschen Markt.

Nowy Styl Anbieter im Jahr 2023 nach Herkunftsland - Anteil am Umsatz



5.2.1 Nachhaltige Einkaufspolitik - Dokumente und Lieferantenempfehlungsprogramm



Aufgrund des Ansatzes von Nowy Styl in Bezug auf CSR- und ESG-Anforderungen, die durch immer mehr Gesetze, aber auch durch geschäftliche Anforderungen und das ständig wachsende Bewusstsein von Kunden und Verbrauchern miteinander verzahnt werden, hat Nowy Styl im April 2023 eine **Politik der Anbietervielfalt** verabschiedet. Es umfasst eine Reihe von Werten, die von unserer Organisation anerkannt werden, wie Integrität, Fürsorge, Respekt und Unterstützung für die lokale Gemeinschaft, Wissen und Talent.

Um eine vielfältige globale Lieferkette aufrechtzuerhalten und zu erweitern, prüfen wir unsere Anbieter sorgfältig, bauen dauerhafte Beziehungen zu ihnen auf und pflegen sie und berichten regelmäßig über unsere Aktivitäten. Damit wollen wir sicherstellen, dass wir weiter wachsen und uns so gut wie möglich an die sich ändernden rechtlichen und marktwirtschaftlichen Anforderungen anpassen.

Die Nowy Styl **Politik der Anbietervielfalt**, die wir verabschiedet haben, konzentriert sich auf die Einbeziehung geprüfter, vielfältiger Anbieter in strategische Beschaffungs- und Einkaufsprozesse, vorausgesetzt, sie erfüllen die Anforderungen, die in der **Nowy Styl Einkaufspolitik**, dem **Nowy Styl Anbieterkodex** und den **Grundanforderungen** festgelegt sind.

Im Jahr 2023 veröffentlichte Nowy Styl eine **Erklärung zu moderner Sklaverei und Menschenhandel**, mit der es sein Engagement für die Entwicklung von Praktiken zur Bekämpfung dieses Problems deutlich unterstrich. Wir sind uns bewusst, dass dies ein bedeutendes, aber oft

verborgenes soziales Problem ist. Daher halten wir es für unerlässlich, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um kriminelle Praktiken auch in unserer Lieferkette zu verhindern.

Wir verpflichten uns, in allen unseren Geschäftsbeziehungen ethisch und integer zu handeln und wirksame Kontrollsysteme zu implementieren und durchzusetzen, um sicherzustellen, dass bei Nowy Styl oder in unserer gesamten Wertschöpfungskette keine Form der Sklaverei stattfindet.

Bei Nowy Styl achten wir bei der Auswahl neuer Anbieter auf die Einhaltung der Sorgfaltspflicht und unterziehen die bestehenden Anbieter einer regelmäßigen Prüfung, um alle unsere Stakeholder zu sensibilisieren, insbesondere die wichtigsten Anbieter, von denen wir konsequent die Einhaltung der von uns anerkannten Grundsätze verlangen. Wir konzentrieren unsere Aufmerksamkeit auf Anbieter aus Hochrisikoländern und insbesondere auf deren Achtung der Menschenrechte.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass die Übernahme der bestmöglichen Praktiken vom Wissensstand abhängt und Zeit in Anspruch nehmen kann. Daher unterstützen wir unsere Anbieter bei der Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs), teilen unsere Erfahrungen, bilden sie aus und regen ihre Entwicklung im Bereich der sozialen Verantwortung an.



Klicken hier, um die Nachhaltigkeitsdokumente von Nowy Styl zu sehen



Um die Lieferanten zu ermutigen, sich nicht nur in Bezug auf die Produktqualität, sondern auch in allen ESG-Bereichen kontinuierlich zu verbessern, hat **Nowy Styl ein Empfehlungsprogramm für Anbieter** eingeführt.

Ziel ist es, das Bewusstsein für unsere Qualitäts- und Ethikstandards zu stärken sowie Umwelt- und Gemeinschaftsinitiativen zu unterstützen. Wir haben zusätzliche Vorteile für die *Premium-Lieferanten* zu bieten.



Hier klicken und das Empfehlungsprogramm für Lieferanten einsehen



PREMIUM-LIEFERANTEN: Der Schlüssel zu einer einzigartigen Partnerschaft

Nowy Styl schätzt das Engagement der Lieferanten und den Beitrag, den sie zur täglichen Zusammenarbeit leisten. In der heutigen schnelllebigen Welt suchen Unternehmen zunehmend nach Produkten und Dienstleistungen, die mehr bieten als Standardlösungen.

Deshalb haben wir beschlossen, im Jahr 2023 ein Empfehlungsprogramm für Lieferanten in der zentralen Einkaufs- und Beschaffungsabteilung von Nowy Styl einzuführen. Das Programm zielt darauf ab, hohe Nachhaltigkeitsstandards zu setzen, das Bewusstsein für die **Nowy Styl Grundanforderungen** beim Einkauf von Artikeln zu schärfen und nachhaltige Initiativen auszuweiten. Das Programm wurde für unsere globalen Lieferanten entwickelt und ermöglicht es ihnen, sich als Standard- oder Premium-Lieferant zu qualifizieren.

Premium-Lieferant sind Unternehmen, die Produkte und Dienstleistungen mit den höchsten Standards für Qualität und Nachhaltigkeit anbieten. Bei Nowy Styl haben wir uns entschieden, Partner auszuzeichnen, die sich durch Investitionen in Forschung und Entwicklung und die Umsetzung innovativer Lösungen bemühen, um uns dabei zu helfen, die bestmöglichen Produkte zu liefern.



Hier klicken und die Grundvoraussetzungen von Nowy Styl für den Einkauf von Artikeln einsehen

Premium-Anbieter im Jahr 2024:

- CASCANDO PRODUCTS BV
- REHAU SP. Z O.O.
- DS SMITH POLSKA SP. Z O.O.
- MODEL OPAKOWANIA SP. Z O.O.
- SMURFIT KAPPA GMBH
- GROSS+ FROELICH GMBH & CO. KG
- FROLI GMBH & CO. KG
- SCHUKRA BERNDORF GMBH
- LEGGETT PLATT OFFICE COMPONENTS INTERNATIONAL S.R.L.
- DONATI SPA
- TRAFILIX SPA
- ISPADUE SPA
- STABILUS ROMANIA S.R.L.
- BOCK 1 GMBH + CO.KG
- SPLAST SP. Z O.O.
- JENP-JOU ENTERPRISE CO., LTD.
- KONRAD HORNSCHUCH AG
- HMS MAASS GMBH CO. KG
- VEYHL GMBH
- HETTICH MARKETING UND VERTRIEBS GMBH
- AKZO NOBEL ADHESIVES AB
- GABRIEL AS
- KVADRAT AS
- CAMIRA FABRICS LTD
- SPRADLING INTERNATIONAL GMBH

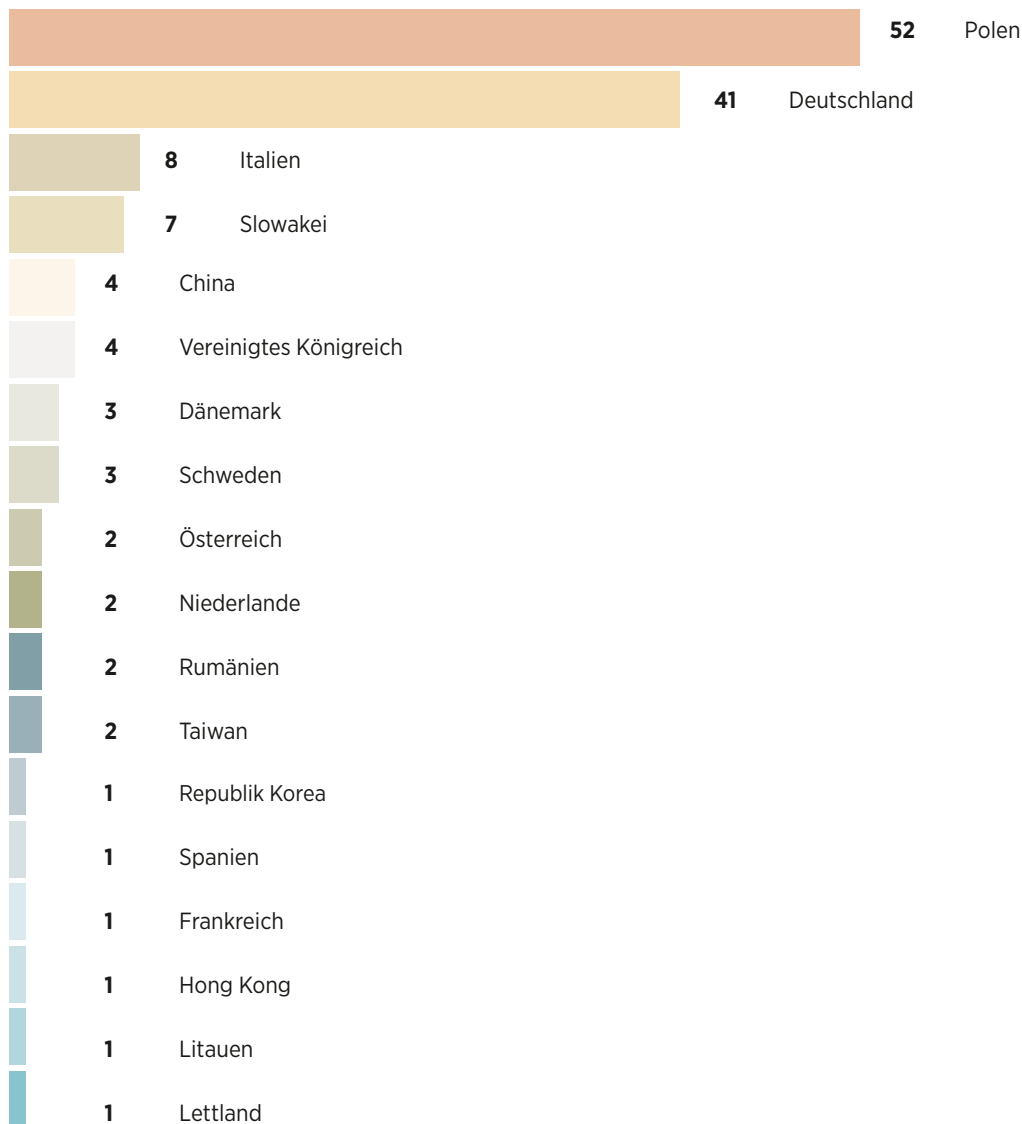
5.2.2 Bewertung der Lieferanten

Während des Berichtszeitraums haben wir eine Reihe von Aktivitäten unternommen, um unsere Lieferanten besser kennenzulernen und die gesamte Lieferkette zu verstehen.

Im Jahr 2022 haben wir 136 wichtige Lieferanten befragt, die 80% unseres Umsatzes ausmachen. Die Bewertung erfolgte anhand eines speziell für die Studie entwickelten Selbstbewertungsinstruments. Die folgenden Bereiche wurden berücksichtigt:

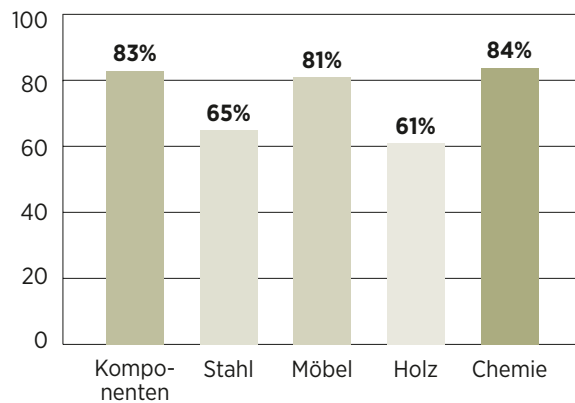
- Anstellungsbedingungen sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
- die Einhaltung der Rechtsvorschriften,
- Praktiken der nachhaltigen Entwicklung,
- Produktionsprozesse,
- Einkaufsprozesse,
- Wartung,
- Verbesserungsprozesse,
- die Einhaltung der Bestimmungen des *Lieferantenkodex*.

Anzahl der bewerteten Lieferanten nach Land

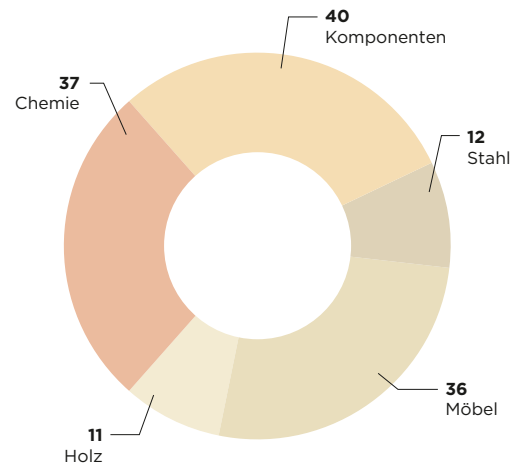


Anbieter mit einer Punktzahl von weniger als 60% und alle aus Hochrisikoländern (gemäß der Amfori Risk Country Classification arbeiten wir mit fünf Anbieter aus Hochrisikoländern zusammen) müssen einen Auditbericht eines Dritten vorlegen. Andernfalls ist Nowy Styl berechtigt, die Prüfung selbst vorzunehmen.

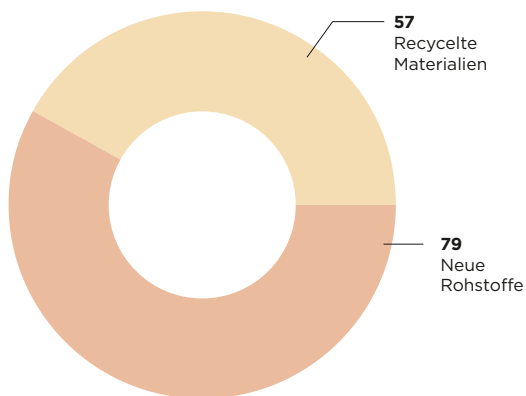
Durchschnittliche Lieferantenbewertung nach Einkaufskategorie



Anzahl der bewerteten Lieferanten nach Einkaufskategorie

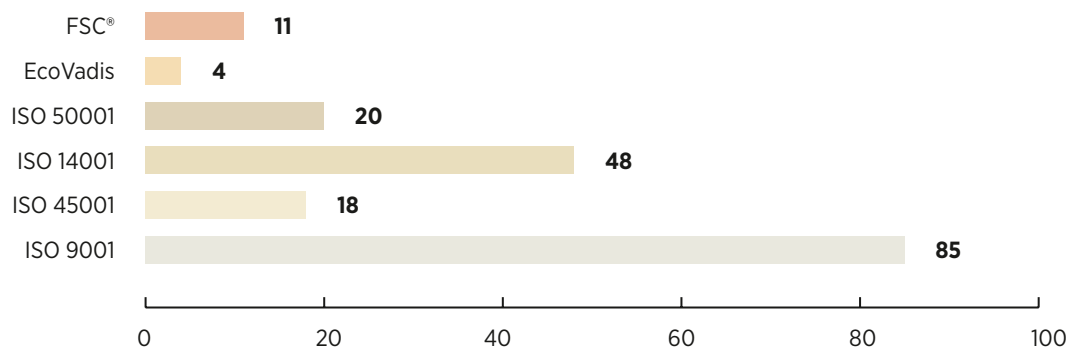


Anzahl der Lieferanten, die Produkte aus recycelten oder neuen Rohstoffen anbieten



57 der bewerteten Lieferanten bieten Produkte aus recycelten Materialien an
79 der bewerteten Anbieter bieten Produkte an, die aus neuen Rohstoffen hergestellt sind.

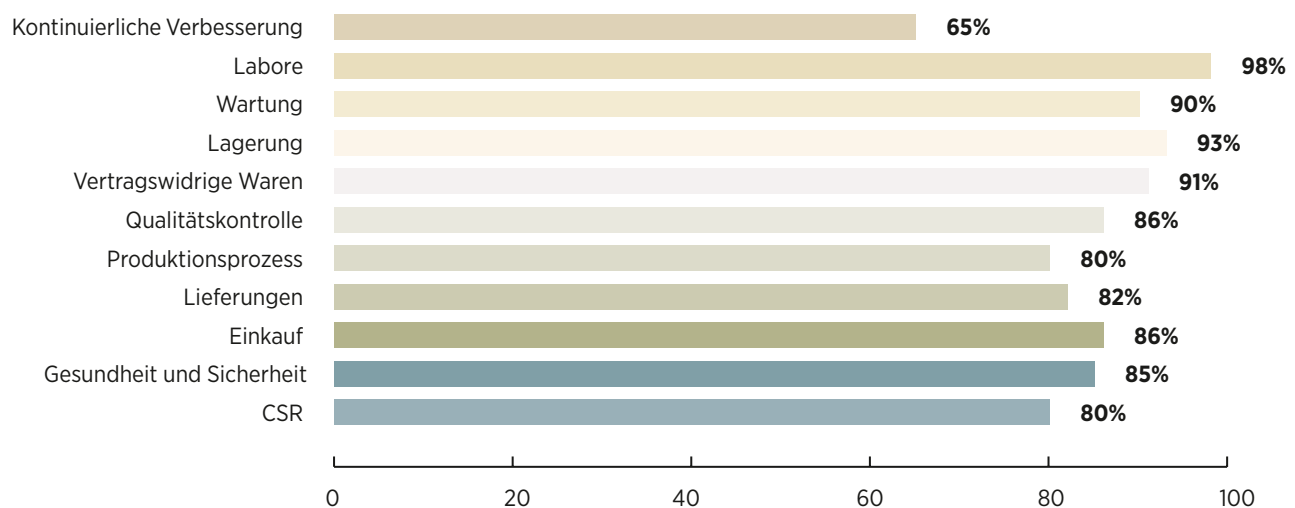
Anzahl der mit Einzelzertifikaten bewerteten Lieferanten



Das Diagramm zeigt die Anzahl der Lieferanten mit einem bestimmten Zertifikat (einige Lieferanten können mehr als ein Zertifikat haben).



Durchschnittliche Punktzahl nach Bewertungskategorie



5.2.3 Risikoanalyse

GRI
308-1

GRI
414-1

Im Jahr 2022 haben wir eine Risikoanalyse von 136 Unternehmen durchgeführt, um unsere aktuellen und zukünftigen Lieferanten auf potenzielle Risiken zu überprüfen.

Während des gesamten Berichtszeitraums wurden 100% der neuen Lieferanten anhand eines Fragebogens zur Selbsteinschätzung auf die Einhaltung ökologischer und sozialer Kriterien überprüft. Auf dieser Grundlage wurden Entscheidungen über die Aufnahme oder Fortsetzung der Zusammenarbeit mit einem bestimmten Lieferanten getroffen.

Im Jahr 2023 haben wir die Risikoanalyse für die Lieferanten aktualisiert, die im Jahr 2022 den höchsten Umsatz erzielt haben. Insgesamt wurden 177 Lieferanten bewertet.

Nachdem die Risikostufen und die bei der Bewertung berücksichtigten Kategorien festgelegt worden waren, wurden die Eintrittswahrscheinlichkeit und der Schweregrad des Risikos multipliziert, um festzustellen, ob der betreffende Lieferanten angemessene Maßnahmen oder Entscheidungen benötigt.

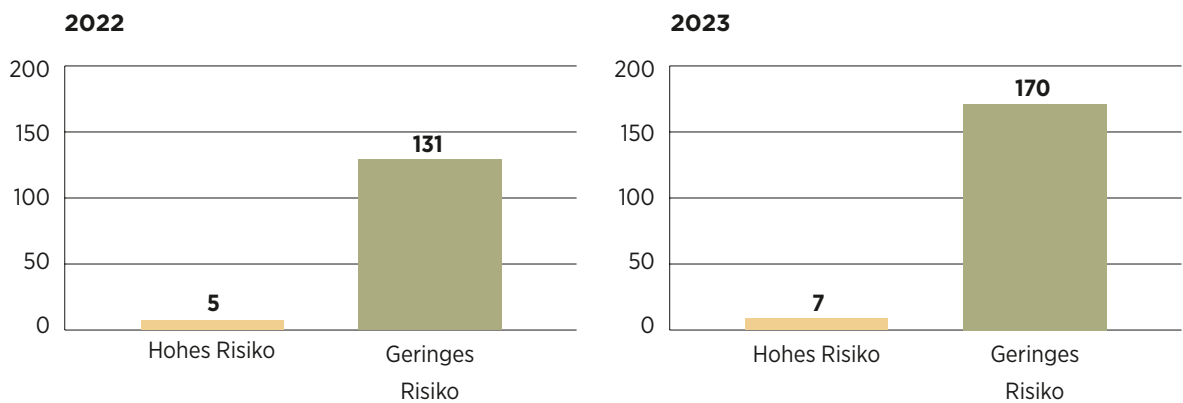
Die folgenden Tabellen und Diagramme zeigen die Ergebnisse dieser Analyse.

ABSCHNITT	LÄNDERRISIKO KLASSIFIZIERUNG VON AMFORI		
Sektor	Produktion und Dienstleistungen	Bauwesen und Transport	Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Bergbau, Fischerei
Art der Geschäftstätigkeit	Facharbeit	Gering qualifizierte Arbeiten	Ungelernte Arbeit
Art der Lieferkette	Kurze Produktionskette	Mehrgliedrige Produktionskette	Lange vielgliedrige Produktionskette
Beziehungen zu und Einfluss auf Lieferanten	Direkte und häufige Kontakte mit Lieferanten, langfristige Beziehungen	Unregelmäßiger Kontakt mit dem Lieferanten, begrenzter Einfluss auf seine Aktivitäten	Viele indirekte Lieferanten, wenig Kontakt, kein Einfluss auf ihr Handeln
Initiativen in den Bereichen Lieferkette, Qualität und Managementsysteme	Zertifizierte Initiativen in Bezug auf soziale und ökologische Aspekte	Zertifizierte Initiativen in sozialer oder ökologischer Hinsicht	Keine Initiativen

		WAHRSCHEINLICHKEIT				
		Keine Wahrscheinlichkeit	Gering	Gelegentlich	Wahrscheinlich	Hoch
		1	2	3	4	5
SKALA	1 - Unbedeutend	1	2	3	4	5
	2 - Gering	2	4	6	8	10
	3 - Mittel	3	6	9	12	15
	4 - Ernst	4	8	12	16	20
	5 - Katastrophal	5	10	15	20	25

Katastrophal	Inakzeptabel	Unerwünschte	Akzeptabel	Erwünscht
Stopp	Sofortige Maßnahme	Maßnahme	Überwachung	Keine Maßnahme

Anzahl der Lieferanten nach Risikoländern



5.2.4. Vorbereitung zur Berichterstattung über CO₂-Emissionen in der Lieferkette

Wir übernehmen die Verantwortung für die CO₂-Emissionen aus unseren Produktionsprozessen und dem Transport unserer Produkte. Wir erwarten auch von unseren Geschäftspartnern und Anbietern, dass sie bei ihren Geschäften die gleiche Haltung einnehmen.

Globale Lieferketten produzieren große Mengen an Kohlendioxid - von den Emissionen bei der Herstellung über die für den Transport verwendeten fossilen Brennstoffe bis hin zu den Emissionen bei Lagerung und Vertrieb.

Wir berechnen den CO₂-Fußabdruck unserer Organisation derzeit in Form von Umfang 1 und Umfang 2, d.h. wir berücksichtigen die CO₂-Emissionen, die durch den Energieverbrauch unserer Anlagen, durch die Stromversorger für unsere Büros und Fabriken sowie durch Firmenwagen und Flugreisen entstehen. Wir sind uns jedoch bewusst, dass der größte Teil unseres Einflusses in diesem Bereich

von den Anbietern ausgeht, die die für unsere Zwecke verwendeten Materialien und Komponenten herstellen.

Um den Umfang dieser Auswirkungen zu untersuchen, haben wir 2023 erneut eine Anfrage zu den Treibhausgasemissionen an unsere wichtigsten Anbieter verschickt. Die Antworten der einzelnen Unternehmen ermöglichten es uns, die kohlenstoffbewusstesten Anbieter zu ermitteln - darunter die Gewinner unseres Supplier Sustainability Award 2023: Hettich Marketing und Vertriebs GmbH, Rehau Sp.z.o.o. und Camira Fabrics LTD, mit denen wir Wissen austauschen und uns gegenseitig auf dem Weg zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks unterstützen. Wir haben anderen Anbietern, die diese Art von Daten bisher nicht überwacht haben, ein klares Signal gegeben, dass die Emissionsberichterstattung bald zu unserem Standard werden wird.



Emissionen in der Lieferkette 2022 und 2023		
	2022	2023
Überwachte Emissionen in der Lieferkette (Tonnen CO ₂)*.	15 572	14 029,66
Emissionen in Tonnen / 1 000 000 EUR	296	493

*Produktion nur für Nowy Styl in überwachten Einrichtungen der Lieferanten



5.2.5. KPIs beim Einkaufen

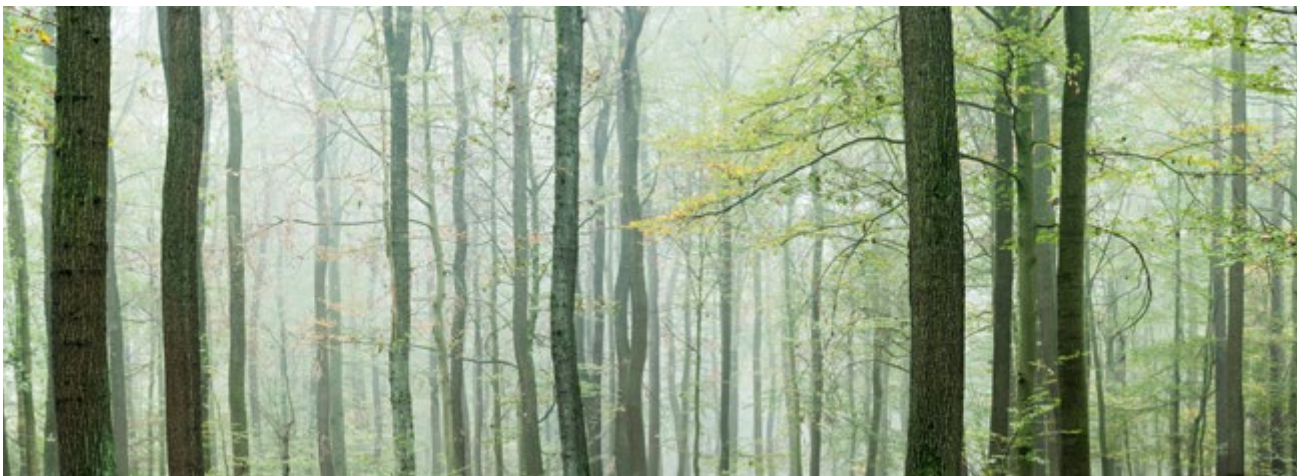
In der zentralen Einkaufs- und Beschaffungsabteilung verwenden wir wichtige Indikatoren (Key Performance Indicators, KPIs), um die laufende Leistung der gesamten

Abteilung sowie die der einzelnen Mitarbeiter, die für bestimmte Einkaufskategorien zuständig sind, zu überwachen. Die Tabelle unten zeigt die Indikatoren für 2023.

GRI
305-3

KPI	Ergebnis 2023	Ziel 2023
% der Ziellieferanten, die den Nowy Styl Anbieterkodex unterzeichnet haben	100%	100%
% der Ziellieferanten mit Verträgen, die Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsklauseln enthalten	100%	100%
% der Ziellieferanten, die eine Selbstbewertung der Lieferanten durchgeführt haben	100%	100%
% der Ziellieferanten, die sich einem CSR-Audit vor Ort unterzogen haben	100%	100%
% zertifiziertes Rundholz (FSC® & PEFC)	65%	70%
% der Lieferanten, die auf eine Anfrage zu Treibhausgasemissionen geantwortet haben	80% APV	80% APV
% der Lieferanten mit ISO 14001- oder EMAS-Zertifizierung	43%	45%
% recycelter Karton	87%	90%
% der recycelten Stahlmaterialien	20%	30%
% aus recyceltem Aluminium	79%	90%
% recycelte Möbelplatte	25%	30%
% der recycelten Verpackungsfolie	27%	30%
% recycelter Kunststoff	21%	25%
% der inspizierten/bewerteten Lieferanten, die an Korrekturmaßnahmen oder Kapazitäts-/Fähigkeitsentwicklung beteiligt sind	100%	100%
% der Händler an allen Standorten, die im nachhaltigen Einkauf geschult wurden	98%	100%
Treibhausgasemissionen in der Lieferkette - Tonnen CO ₂ e insgesamt	14 029,66	<10 000*
Treibhausgasemissionen - Tonnen/1 000 000 EUR ausgegeben	493	500
Anzahl der Berichte über Korruption in der Wertschöpfungskette	0	0

* Für die gleiche Anzahl von Lieferanten, die Treibhausgasemissionen melden



5.2.6. Wettbewerb Supplier Sustainability Award

Das Ziel des von Nowy Styl organisierten Supplier Sustainability Award ist es, CSR-Initiativen zu entwickeln und zu fördern, die sich vor allem auf Umweltschutz, Ethik und soziales Handeln beziehen, sowie sich allgemein zu engagieren und aufzuklären und so die gesamte Wertschöpfungskette zu verbessern. Die erste Edition des Wettbewerbs im Jahr 2021 war ein großer Erfolg. Wir haben daher beschlossen, sie in einem Zweijahreszyklus fortzusetzen. Die zweite Edition des Nowy Styl Supplier Sustainability Award wurde zwischen März und Oktober 2023 durchgeführt.

Angesichts der sich abzeichnenden ESG-Herausforderungen haben wir die Messlatte für die zweite Ausgabe des Wettbewerbs deutlich höher gelegt. Wir haben den Preis an Unternehmen verliehen, die einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Umweltziele der EU-Taxonomie geleistet haben.

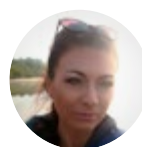
Sie schätzten den ganzheitlichen, nachhaltigen Ansatz für das Produkt und die durchdachte und umfassende CSR-Strategie, um gemeinsam eine Kreislaufwirtschaft anzustreben (mit besonderem Augenmerk auf Herkunft und Wiederverwertbarkeit).

Wir haben auch Partner ausgezeichnet, die sich für Integration, Vielfalt und Inklusion einsetzen, die ihre Mitarbeiter und besonders schutzbedürftige Gruppen (wie Frauen, Flüchtlinge, Menschen mit Behinderungen) wirksam unterstützen und die sich für Menschen in Not engagieren.

Die besten Noten erhielten Initiativen für Menschen und Kultur, innovative Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen und Programme zur Förderung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz.



Erfolgreiches Management der Wertschöpfungskette wird in hohem Maße durch die Zusammenarbeit mit den Lieferanten bestimmt, die auf einem gegenseitigen Verständnis der geschäftlichen Anforderungen und Ziele beruht. Die Stärkung der Beziehungen zwischen Lieferant und dem Unternehmen durch gemeinsame Initiativen wie den Nowy Styl Supplier Sustainability Award oder regelmäßige Webinare kann beiden Seiten der strategischen Partnerschaft zugute kommen: Steigerung der Effizienz, Verringerung von Risiken oder Förderung von Innovationen. Gemeinsam können wir durch eine engere Zusammenarbeit, die auf gegenseitigem Wissen und Vertrauen beruht, auch ein höheres Ziel verfolgen – die Schaffung nachhaltigerer Produkte im Sinne der Kreislaufwirtschaft und damit den Aufbau einer besseren Zukunft, in der wir uns um unseren Planeten und künftige Generationen kümmern.



Karolina Dacyl-Kwilosz
Sustainability
Marketing Specialist
at Nowy Styl



Vielfalt und Eingliederung werden in der Geschäftswelt immer wichtiger - sie werden Teil der Strategie einer Organisation, die Verantwortung für den Aufbau einer Organisationskultur übernimmt, die auf Vielfalt, Gleichberechtigung und einem integrativen Arbeitsumfeld basiert. Die Unternehmen, die an unserem Wettbewerb teilnehmen, haben vielfältige Programme für Frauen, ein multikulturelles Sozialmodell und Inklusion.



Karolina Bolesta
Senior HR Specialist
at Nowy Styl





DIE PREISE WURDEN AN DIE FOLGENDEN ANBIETER VERGEBEN:

- | | | |
|---|---|---|
| 1 | HETTICH MARKETING UND VERTRIEBS GMBH | ✎ |
| 2 | REHAU SP. Z O.O. | ✎ |
| 3 | CAMIRA FABRICS LTD | ✎ |

DIE AUSZEICHNUNGEN WURDEN AN DIE FOLGENDEN VERGEBEN:

- BACHMANN GMBH
- BOCK 1 GMBH
- DONATI S.P.A.
- ELIS TEXTILE SERVICE SP. Z O.O.
- FABRYKA 4X4 SP. Z O.O.
- SP.KOMANDYTOWA
- GABRIEL A/S
- HYDRO EXTRUSION HOOGEZAND B.V.
- LEGGETT & PLATT OFFICE
- COMPONENTS INTERNATIONAL S.R.L.
- SPRADLING INTERNATIONAL GMBH

Die Jury vergab Preise und Auszeichnungen für die folgenden herausragenden und innovativen Leistungen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung:

UMWELT

1. Maßnahmen zur Berichterstattung über CO₂-Emissionen (Scopes 1, 2, 3) und weitere unterstützende Aktivitäten.
2. Recycelte Herkunft und Recyclbarkeit eines Produkts im Zusammenhang mit der Unterstützung der Kreislaufwirtschaft.
3. Beitrag zu einem oder mehreren der folgenden Umweltziele:
 - Abschwächung der Auswirkungen des Klimawandels,
 - Anpassung an den Klimawandel,
 - nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasserressourcen,
 - den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft,
 - Vermeidung und Bekämpfung von Umweltverschmutzung,
 - Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und von Ökosystemen.

ETHIK UND AUSWIRKUNG AUF DIE LOKALE GEMEINSCHAFT

1. Programme zur Unterstützung von Frauen in der Organisation
2. Aktivitäten zur Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz.
3. Unterstützungsmaßnahmen für ukrainische Bürger.



Wir sind sehr stolz darauf, den Supplier Sustainability Award 2023 gewonnen zu haben, denn Nachhaltigkeit liegt uns sehr am Herzen. Bei allem, was wir tun, denken wir immer auch an morgen und an unsere nächsten Generationen. Mit unserem heutigen Handeln wollen wir sicherstellen, dass die Zukunft für uns alle ressourcenreich sein wird.

Dr. Andreas Hettich

Vorsitzender des Beirats der Hettich Gruppe

5.2.7. SSA-Webinar

Im September 2023 haben wir im Rahmen der Fortsetzung des Supplier Sustainability Award unsere Lieferanten zu einem SSA2023-Webinar eingeladen, um die besten CSR-Praktiken vorzustellen, die bei den Lieferanten im Wettbewerb umgesetzt wurden.

An dem Treffen nahmen 46 Experten von 11 Zulieferfirmen sowie Nowy Styl, Kusch+Co und Sitag teil. Das Webinar war eine großartige Gelegenheit für die

Teilnehmer, Ideen auszutauschen, Wissen zu erwerben und war eine Quelle der Inspiration mit innovativen Initiativen oder überraschenden Ansätzen zu verschiedenen Themen. Wir planen, diese Initiative jedes Jahr zu wiederholen.

Im Folgenden finden Sie die nachhaltigen Aktivitäten unserer Anbieter, die während des Webinars vorgestellt wurden.

 Recycling-Revolution Gabriel	 Kreislaufwirtschaft REHAU
 Recycling von Holz Egger	 Abfallwirtschaft Spradling
 Geschlossener Wirtschaftskreislauf Camira	 Nachwachsende Rohstoffe in Bachmann-Produkten
 Pläne zur CO₂-Reduktion Hettich	 SBTI und SDGs in Elis
 Nachhaltiger Produktansatz Leggett&Platt	 Vielfalt und Inklusion, Zugehörigkeit & Frauenförderung Hydro
 Weg zur Förderung von Zusammenarbeit, Engagement und eines positiven Arbeitsumfelds Donati	

Unsere Anbieter über das Webinar:



Es war mir eine Ehre, an dem Webinar teilzunehmen – vielen Dank. Ich habe den Erfahrungsaustausch sehr genossen, der mich inspiriert hat. Wir freuen uns auf den nächsten Supplier Sustainability Award.

Robert Gleim

Nachhaltigkeitsmanager bei der
Bachmann GmbH



Ich danke Ihnen nochmals für die Möglichkeit, an diesem Projekt teilzunehmen. Die Sensibilisierung für CSR und der Austausch von Wissen und Erfahrungen sollten zur gängigen Praxis werden, und diese Initiative ist ein gutes Beispiel dafür.

Milena Szymańska

Marketing-Spezialist bei
REHAU Sp. z o.o.



Vielen Dank, dass Sie das Webinar veranstaltet haben und uns die Möglichkeit geben, mit anderen Lieferanten zu kommunizieren. Es war wirklich interessant zu sehen, dass wir uns alle der Nachhaltigkeit verschrieben haben und mit den gleichen Herausforderungen konfrontiert sind.

Paraskevi Fotoglou

Nachhaltigkeitsingenieur
bei Camira Fabrics LTD



Vielen dank, dass ich an dem Webinar teilnehmen konnte. Ich möchte noch einmal meinen Dank für diese hervorragende Initiative aussprechen. Ich hatte wirklich das Gefühl, an einer Aktivität beteiligt zu sein, bei der alle das gleiche Ziel haben und jeder seine eigenen Erfahrungen einbringt.

Enrico Mazzoleni

Qualitätsmanager bei Leggett
& Platt Office Components
International S.r.l.



Heutzutage geht es bei der Zusammenarbeit mit einem Kunden im Rahmen eines Geschäftsprojekts nicht nur um die Auswahl hochwertiger Produkte und Dienstleistungen. Bevor sich ein Kunde für ein Projekt entscheidet, prüft er uns als Anbieter und unsere Lieferkette, um sicherzustellen, dass wir nachhaltig wirtschaften. Wir streben danach, dass die Aktivitäten von Nowy Styl und die Zusammenarbeit mit den Lieferanten in diesem Bereich zu den bestmöglichen Lösungen für die Kunden führen und gleichzeitig die Umwelt und die Menschen respektieren und für sie handeln. Wir möchten unseren Lieferanten für ihre ehrgeizigen nachhaltigen Ziele, ihre Motivation bei der Zielerreichung und ihre Förderung und Anwendung guter CSR-Praktiken in ihrem täglichen Geschäft danken. Wir teilen dieses Wissen, um CSR-Strategien weiter umzusetzen und zu verbessern.



Klaudia Pieczka
ESG-Einkaufsmanagerin
bei Nowy Styl

5.2.8. Lieferanten-Nachhaltigkeitsbefragung

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Bestandteil unserer Zusammenarbeit mit Lieferanten.

Um herauszufinden, wie unsere Lieferanten mit ESG-Themen sowohl innerhalb ihrer Organisationen als auch in der gesamten Wertschöpfungskette umgehen, haben wir unsere Partner im Jahr 2023 gebeten, eine Umfrage auszufüllen und Fragen zu den Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung zu beantworten:

1. Umwelt:

Treibhausgasemissionen (THG) und Energieverbrauch, Luftemissionen, Wasser- und Abfallwirtschaft, Vermeidung von Umweltverschmutzung.

2. Gesellschaft:

Management am Arbeitsplatz, Arbeits- und Gesundheitsschutz, sanitäre Einrichtungen, Zwangsarbeit, Kinder und Jugendarbeit, Diskriminierung und soziale Ausgrenzung, Vereinigungsfreiheit und Gewerkschaften, Mobbing, Inklusion und Diversität am Arbeitsplatz.

3. Unternehmensführung:

Verantwortung des Vorstands, Beschwerden und Abhilfemaßnahmen, Management der Lieferkette, Einbindung der Stakeholder, ESG-bezogene Offenlegungen.

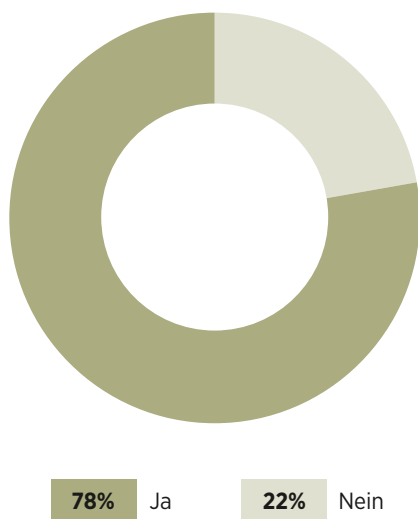
Zudem enthielt der Fragebogen Fragen zur Risikobewertung, -minderung und -prävention.

WIR STELLEN IHNEN EINIGE BEISPIELE FÜR ANTWORTEN UNSERER LIEFERANTEN VOR:

1. Fragen zu Umweltthemen

➤ Treibhausgasemissionen (THG) und Energieverbrauch

Verfügt Ihr Unternehmen über ein eingeführtes und zertifiziertes Umweltmanagementsystem (ISO1401:2015, EMAS oder ähnlich)?



Verfügt Ihr Unternehmen über ein System zur Verringerung der Umweltauswirkungen des Energieverbrauchs und der Treibhausgase?



➤ Emissionen

Überwacht Ihr Unternehmen regelmäßig die Emissionen (d.h. CO₂, NOx, SOx, gefährliche Luftschadstoffe)?



Verfügt Ihr Unternehmen über ein Luftemissionsmanagementsystem?



> Wasserwirtschaft

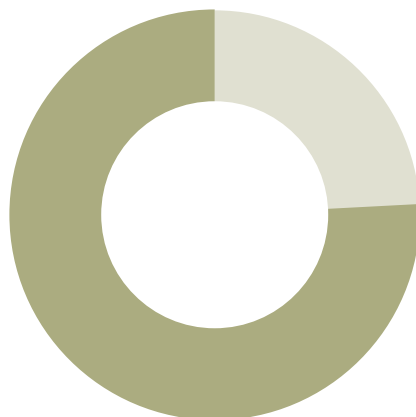
Bewertet Ihr Unternehmen externe Versorgungs- und Qualitätsrisiken, die mit Wasserquellen verbunden sind?



76% Ja

24% Nein

Verfügt Ihr Unternehmen über ein System zur Verwaltung und Überwachung von Wasserverbrauch und -zufuhr?

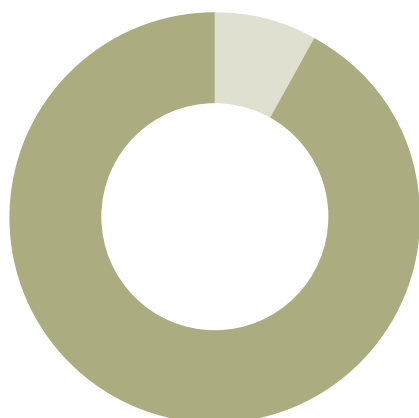


76% Ja

24% Nein

> Abfallentsorgung

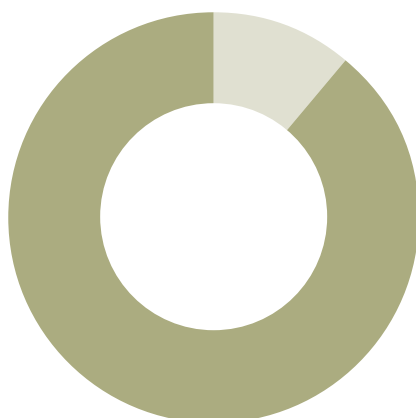
Hat Ihr Unternehmen ein Programm und/oder Verfahren zur Verringerung oder Beseitigung von Abfällen in seinem Betrieb eingeführt?



92% Ja

8% Nein

Hat Ihr Unternehmen ein Recycling-Programm eingeführt, um Abfälle in seinen Prozessen zu reduzieren oder zu vermeiden?



89% Ja

11% Nein

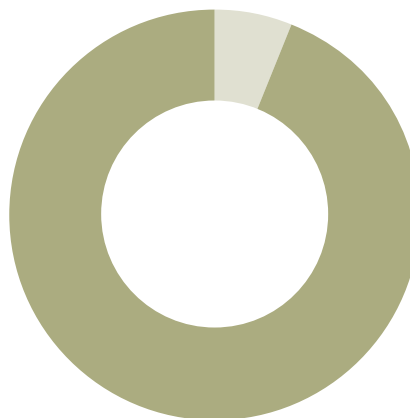
> Nachhaltige Materialwirtschaft

Verwendet Ihr Unternehmen Ökobilanzen (LCA)?



58% Ja **42%** Nein

Ist eine Liste aller in der Anlage verwendeten Chemikalien zusammen mit den entsprechenden Sicherheitsdatenblättern (MSDS) verfügbar?

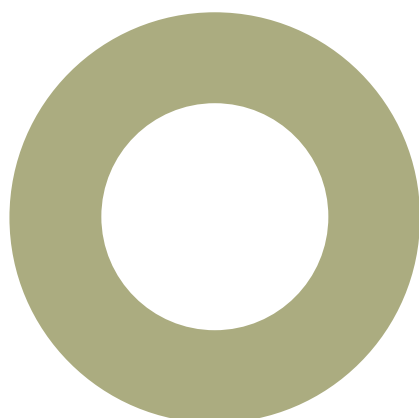


67% Ja **33%** Nein

2. Fragen zu sozialen Themen

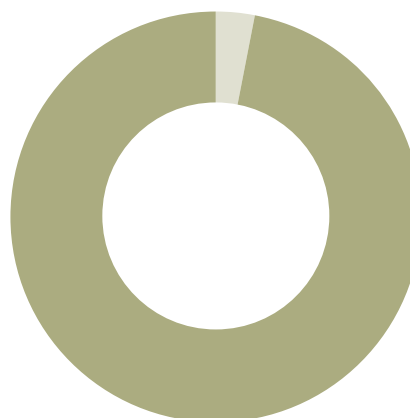
> Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Haben alle Mitarbeiter, die die Sozialräume nutzen, die Möglichkeit, Dokumente und persönliche Gegenstände sicher aufzubewahren?



100% Ja **0%** Nein

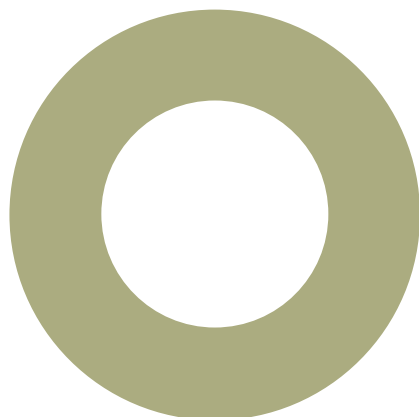
Verfügt Ihr Unternehmen über ausreichend ausgestattete, öffentlich zugängliche Erste-Hilfe-Räume in jeder Produktionsstätte?



97% Ja **3%** Nein

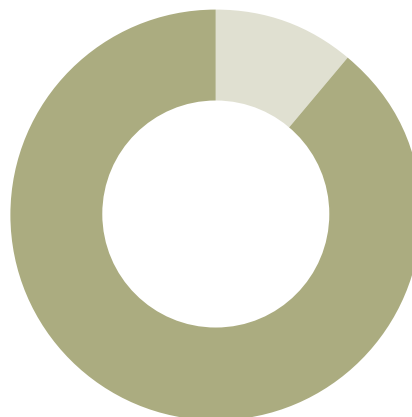
> Organisation und Sicherheit am Arbeitsplatz

Hat Ihr Unternehmen Maßnahmen ergriffen, die Zwangs- und Kinderarbeit verbieten?



100% Ja **0%** Nein

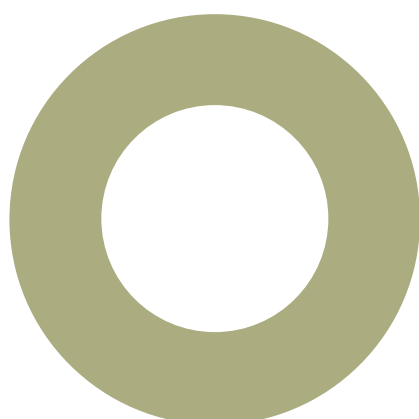
Verfügt das Unternehmen über ein Mitarbeiterbeurteilungssystem, das alle Mitarbeiter erfasst und eine objektive Bewertung aller Mitarbeiter ermöglicht?



89% Ja **11%** Nein

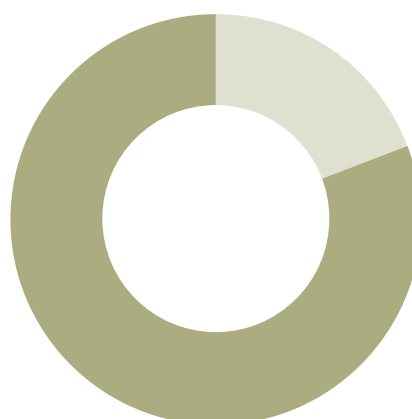
> Diskriminierung, Belästigung und Missbrauch am Arbeitsplatz

Wenden Sie in Ihrem Unternehmen bei der Einstellung von Mitarbeitern Antidiskriminierungsmaßnahmen an?



100% Ja **0%** Nein

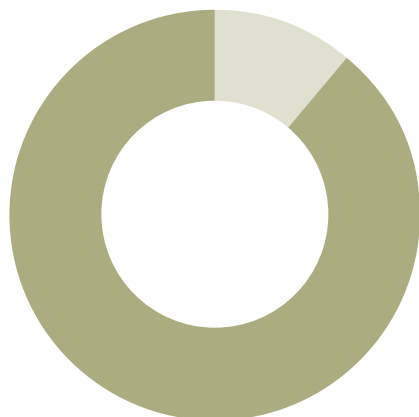
Hat Ihr Unternehmen eine schriftliche Richtlinie zur Förderung von Inklusion und Vielfalt am Arbeitsplatz eingeführt?



81% Ja **19%** Nein

> Zwangsarbeit, Jugend- und Kinderarbeit

Hat Ihr Unternehmen Verfahren eingeführt, um das Alter der Mitarbeiter zu überprüfen?



89% Ja **11%** Nein

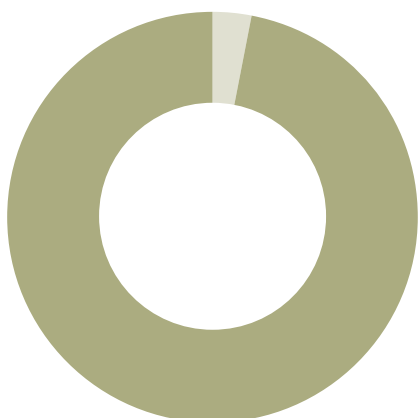
Beschäftigt Ihr Unternehmen Kinder (unter 15 Jahren)?



0% Ja **100%** Nein

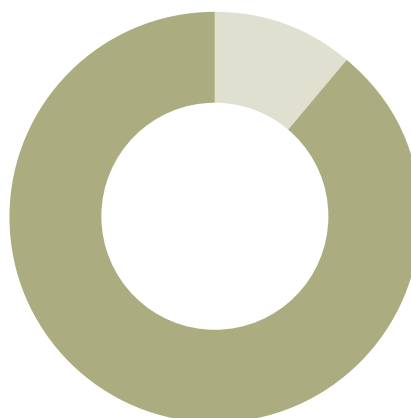
> Gewerkschaften, Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit

Steht es den Arbeitnehmern frei, Gewerkschaften oder eigenen Arbeitnehmerorganisationen beizutreten oder zu gründen, Tarifverhandlungen zu führen, sofern dies gesetzlich zulässig ist?



97% Ja **3%** Nein

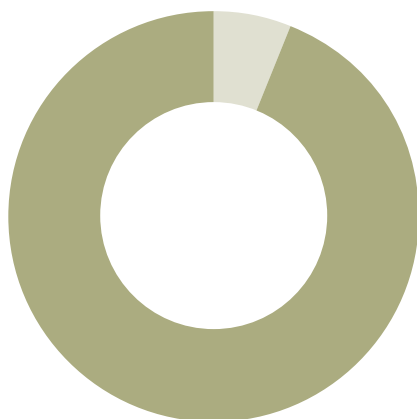
Gibt es in der Region, in der Ihr Unternehmen tätig ist, Gesetze oder Vorschriften über die Freiwilligkeit des Beitritts von Arbeitnehmern zu oder der Gründung von Gewerkschaften und Tarifverhandlungen?



89% Ja **11%** Nein

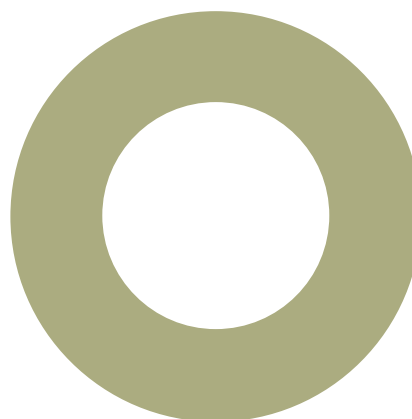
> Vergütung, Arbeitszeiten

Verfügt Ihr Unternehmen über Verfahren, die sicherstellen, dass in den Lohnunterlagen alle geleisteten Arbeitsstunden aufgeführt sind?



94% Ja **6%** Nein

Verfügt Ihr Unternehmen über Verfahren, die sicherstellen, dass alle Mitarbeiter den ihnen gesetzlich zustehenden Urlaub erhalten?

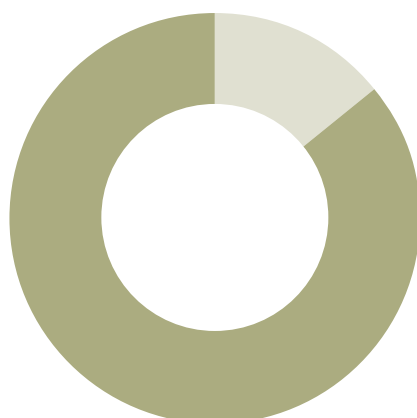


100% Ja **0%** Nein

3. Fragen zur Unternehmensführung

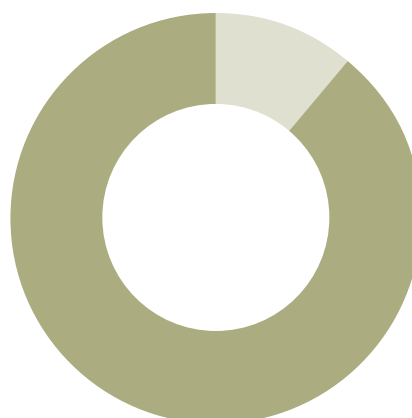
> Haftung

Hat Ihr Unternehmen einen Managementbeauftragten ernannt, der für die Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich ist?



86% Ja **14%** Nein

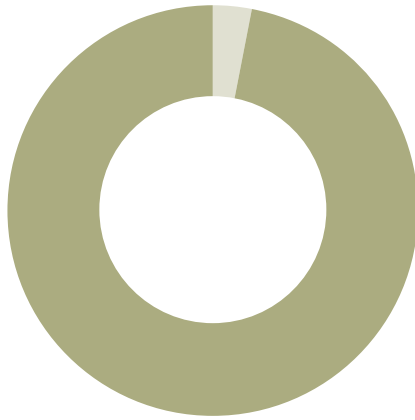
Hat Ihr Unternehmen ein Verfahren zur laufenden Bewertung und Aktualisierung der Richtlinien im Hinblick auf ökologische, soziale und Unternehmensführung eingeführt?



89% Ja **11%** Nein

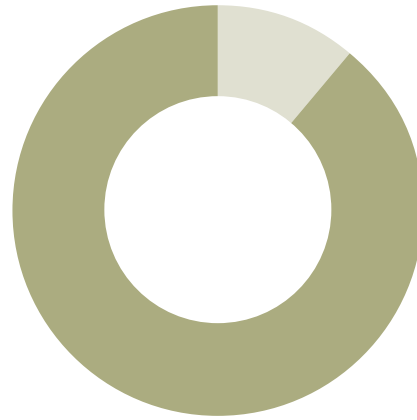
> Einbindung von Stakeholdern

Bezieht Ihr Unternehmen regelmäßig Stakeholder in seine Nachhaltigkeitsziele und -strategien ein?



97% Ja **3%** Nein

Macht Ihr Unternehmen die Ergebnisse des Stakeholder-Engagements öffentlich zugänglich?



89% Ja **11%** Nein

> Offenlegung von Informationen

Veröffentlicht Ihr Unternehmen seine ESG-Richtlinien, Programme und Ergebnisse online oder in seinem Nachhaltigkeitsbericht?



56% Ja **44%** Nein

Bezieht Ihr Unternehmen die Leistung der Lieferanten in Bezug auf die wichtigsten ESG-Indikatoren in seine Kaufentscheidungen ein?



58% Ja **42%** Nein



6 Aus Sorge um die Umwelt und den Klimawandel

Verpflichtungen für 2024-2025:

- Im Jahr 2025 werden wir unseren CO₂-Fußabdruck im Einklang mit unserem Ziel reduzieren – um 50% im Vergleich zu 2018 (im Rahmen der CO₂ Performance Ladder-Zertifizierung), um langfristig bis 2050 emissionsfrei zu werden.
- Wir werden weiterhin in technologische und infrastrukturelle Lösungen zur Verbesserung der Energieeffizienz investieren.
- Wir werden den Anteil der erneuerbaren Energien an unserem Energiemix erhöhen. Wir werden ein Ökostrompaket kaufen, sodass es 2025 100 % des verbrauchten Stroms abdeckt.
- In den Jahren 2024/2025 werden wir eine Reihe von Schulungen zu Umweltthemen für Produktionsmitarbeiter im Rahmen von Lean-Schulungen durchführen.
- Wir werden uns der internationalen FSC®-Waldwoche-Kampagne anschließen, um die Erhaltung der Artenvielfalt zu fördern.
- Wir werden ein globales Projekt zur Abschaffung von Plastikbändern durchführen und diese durch Papierbänder ersetzen,
- Wir werden unsere Bemühungen fortsetzen, den Einsatz von Verpackungsmaterial für den internen und externen Transport unserer Produkte zu reduzieren.



GRI
2-23

GRI
2-25

GRI
3-3

Der Respekt vor der Umwelt ist Teil der Mission von Nowy Styl. Als Fertigungsunternehmen sind wir uns der Auswirkungen, die wir auf die Umwelt haben, durchaus bewusst. Bei unserer täglichen Arbeit identifizieren und überwachen wir die potenziell negativen Auswirkungen unserer Aktivitäten und versuchen, diese zu minimieren, indem wir zahlreiche Aktivitäten durchführen, die im Rahmen des Umweltaktionsprogramms verwaltet werden. Die Aspekte und Umweltrisiken werden für alle Produktions- und Bürostandorte von Nowy Styl analysiert. Wir analysieren und bewerten Umweltaspekte und -risiken aus der Perspektive des gesamten Lebenszyklus unserer Produkte im Einklang mit dem implementierten Ökodesign.

Wir arbeiten nach zertifizierten Managementsystemen, die auf den Anforderungen von ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14006, EMAS, CO₂ Performance Ladder und FSC®- und PEFC-Standards basieren. Die Systeme ISO 9001:2015 und ISO 14001:2015 decken derzeit alle unsere Gesellschaften ab. Wir verpflichten uns, uns voll und ganz in den Betrieb der Systeme einzubringen, indem wir die notwendigen Ressourcen bereitstellen, um sie aufrechtzuerhalten und kontinuierlich zu verbessern, einschließlich der kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung unserer Produkte während ihres gesamten Lebenszyklus.



In unserer Gesellschaft, Nowy Styl Deutschland GmbH, gibt es neben einem Umweltmanagementsystem nach ISO 14001:2015 ein freiwilliges EMAS-Ökomanagement- und Audit-System, das zusätzliche Anforderungen stellt, u.a. in Bezug auf die aktive Einbeziehung der Mitarbeiter und eine umfassende Transparenz der Tätigkeiten und der Berichterstattung.

6.1 Qualitäts- und Umweltpolitik von Nowy Styl

GRI
2-23

Die übergreifenden Richtlinien unserer Organisation im Bereich Umweltschutz und Ressourcen sind in der *Qualitäts- und Umweltpolitik von Nowy Styl* enthalten. Diese Politik umfasst Verpflichtungen in Bezug auf:

- Eindämmung des Klimawandels / Anpassung an den Klimawandel,
- die nachhaltige Nutzung und den Schutz der Wasser- und Meeresressourcen,
- den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft,
- die Vermeidung von Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung,
- den Schutz und die Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme.



Um der sich ändernden europäischen Gesetzgebung zu Umweltfragen gerecht zu werden, haben wir beschlossen, die Unternehmenspolitik in diesem Bereich im Jahr 2023 erheblich zu ändern. Die neue Qualitäts- und Umweltpolitik von Nowy Styl wurde in Übereinstimmung mit den zentralen Umweltzielen der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates (der sogenannten Taxonomie-Verordnung) entwickelt.



Adrianna Kobylak
Nowy Styl ESG Manager



Erfahren Sie mehr über die Ziele, die wir uns für unser Unternehmen gesetzt haben, in der *Nowy Styl Qualitäts- und Umweltpolitik*.



Hier klicken, um die Qualitäts- und Umweltpolitik von Nowy Styl zu lesen

Schulung zum Thema Umwelt

Bei Nowy Styl sorgen wir dafür, dass unsere Mitarbeiter über ein hohes Maß an Wissen und Kompetenz in Umweltfragen verfügen. Schulungen zu diesen Themen, insbesondere zum richtigen Umgang mit Chemikalien, zur getrennten Abfallsammlung, zu Notfallmaßnahmen oder zur Verbesserung der Energie- und Materialeffizienz, sind fester Bestandteil der laufenden Schulungsprogramme für alle Mitarbeiter auf den verschiedenen Managementebenen. Für 2024/2025 planen wir, im Rahmen unseres Lean-Programms ein Umwelttraining für die Produktionsmitarbeiter durchzuführen.

Zusätzlich zu den persönlichen Schulungen fördern wir das Umweltwissen und -bewusstsein auch durch Informationskampagnen auf dem internen Unternehmensportal, Mailings an alle Mitarbeiter und Plakatkampagnen. Auf diese Weise fördern wir Informationen, die sich beispielsweise auf die Verringerung unserer CO₂-Emissionen, energiesparende Methoden oder den Schutz der Artenvielfalt beziehen.

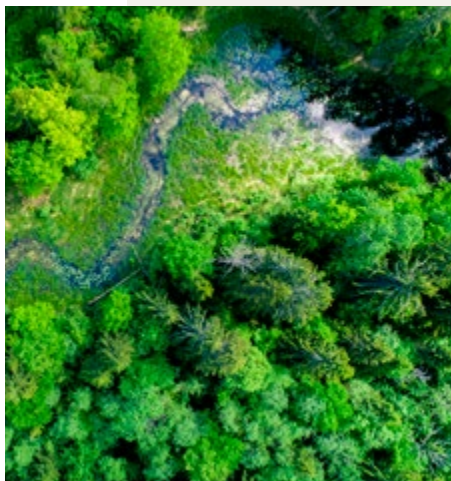
6.2 Unser CO₂-Fußabdruck

  Seit 2019 nutzt Nowy Styl das niederländische Nachhaltigkeitssystem CO₂ Performance Ladder für Unternehmen, um ihren CO₂-Fußabdruck zu verwalten und CO₂-Emissionen zu reduzieren. Im Rahmen dieses Systems sammeln wir Daten, legen Ziele und ein Programm zu deren Erreichung fest, die bei jährlichen Überwachungsaudits durch eine externe Zertifizierungsstelle überprüft werden. Die CO₂ Performance Ladder-Zertifizierung umfasst die Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks für Nowy Styl sp.z.o.o. in Polen, Nowy Styl

Deutschland GmbH in Deutschland und Nowy Styl Nederland B.V. in den Niederlanden.

Die Verwaltung und Koordination der CO₂ Performance Ladder-Zertifizierung und die Zählung unseres CO₂-Fußabdrucks wird von einem etablierten internationalen Team von Nowy Styl-Spezialisten übernommen.

Für die Kosten, die mit der laufenden Pflege und Verbesserung des Kohlenstoff-Fußabdruck-Managementsystems verbunden sind, gibt es ein festgelegtes Budget innerhalb der Organisation.



Bisher haben wir uns im Rahmen des Managementsystems das Ziel gesetzt, die Kohlenstoffemissionen bis 2025 um 30% im Vergleich zu 2018 zu senken.

Eine Reihe von Initiativen, die zwischen 2022 und 2023 abgeschlossen werden, haben in dieser Hinsicht bedeutende Ergebnisse erzielt. Das Jahr 2023 war ein Rekordjahr auf der bisherigen Reise von Nowy Styl zur Dekarbonisierung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens. Wir haben unseren Indikator für CO₂-Emissionen im Vergleich zu 2018 um bis zu 50% reduziert!

Dementsprechend haben wir beschlossen, unser CO₂-Reduktionsziel von 30% auf 50% im Jahr 2025 im Vergleich zu 2018 zu erhöhen (das Ziel bezieht sich auf die relativen Emissionen im Verhältnis zum Jahresumsatz, definiert als Einnahmen aus dem Verkauf von Produkten und Dienstleistungen ohne sonstige betriebliche und finanzielle Erträge).

In unseren Berechnungen und Bemühungen konzentrieren wir uns auf die direkten und indirekten Emissionen der Organisation, d.h. in der Methodik des GHG Protocol auf den Scope 1 und 2.

Scope 1 – sind direkte Emissionen aus dem Kraftstoffverbrauch an Quellen, die der Organisation gehören oder von ihr beaufsichtigt werden: eine Reduzierung um 10% im Jahr 2025 im Vergleich zu 2018.

Scope 2 – ist eine indirekte Emission, die hauptsächlich auf den Verbrauch von Strom zurückzuführen ist, der in Außenanlagen erzeugt wird: eine Reduzierung um 50% im Jahr 2025 im Vergleich zu 2018.

Darüber hinaus ergänzen wir die Daten zu den CO₂-Emissionen um den Flugverkehr.

CO ₂ - Emissionen in Tonnen für Gesellschaften, die unter das CO ₂ - Zertifikat fallen Performance Ladder		2022	2023
Nowy Styl Sp. z o.o.	Scope 1	9 464	7 628
	Scope 2	7531	5095
	Geschäftsflüge	278	267
	Insgesamt	17 273	12 990
Nowy Styl Deutschland GmbH	Scope 1	555	424
	Scope 2	496	356
	Geschäftsflüge	93	89
	Insgesamt	1 143	868
Nowy Styl Nederland B.V.	Scope 1	124	116
	Scope 2	0	0
	Geschäftsflüge	93	89
	Insgesamt	217	206
Insgesamt (Scope 1, Scope 2 und Geschäftsflüge)		18 632	14 063

Relative CO ₂ -Emissionen in % des Gesamtumsatzes* der CO ₂ Performace Ladder zertifizierten Gesellschaften		2018	2022	2023
Nowy Styl Sp. z o.o.	Scope 1	100,00%	51,00%	70,00%
	Scope 2	100,00%	36,00%	28,00%
	Scope 1 + Scope 2	100,00%	52,00%	43,00%
	Geschäftsflüge	100,00%	69,00%	74,00%
	Insgesamt	100,00%	52,00%	44,00%
Nowy Styl Deutschland GmbH	Scope 1	100,00%	67,00%	71,00%
	Scope 2	100,00%	37,00%	37,00%
	Scope 1 + Scope 2	100,00%	49,00%	50,00%
	Geschäftsflüge	100,00%	86,00%	115,00%
	Insgesamt	100,00%	52,00%	55,00%
Nowy Styl Nederland B.V.	Scope 1	100,00%	138,00%	128,00%
	Scope 2	100,00%	1,00%	0,00%
	Scope 1 + Scope 2	100,00%	94,00%	87,00%
	Geschäftsflüge	100,00%	201,00%	191,00%
	Insgesamt	100,00%	133,00%	125,00%
Insgesamt: Nowy Styl sp. z o.o. & Nowy Styl Deutschland GmbH & Nowy Styl Nederland B.V.	Scope 1	100,00%	85,00%	79,00%
	Scope 2	100,00%	40,00%	31,00%
	Scope 1 + Scope 2	100,00%	57,00%	49,00%
	Geschäftsflüge	100,00%	77,00%	86,00%
	Insgesamt	100,00%	57,00%	50,00%

* Diese Ziele beziehen sich auf den Jahresumsatz, definiert als Einnahmen aus dem Verkauf von Produkten und Dienstleistungen ohne sonstige betriebliche und finanzielle Erträge.

Wir berechnen den CO₂-Fußabdruck der Organisation derzeit in den Scopes 1 und 2, d.h. unter Berücksichtigung der CO₂-Emissionen, die beim Energieverbrauch in unseren Anlagen, bei den Stromversorgern für unsere Büros und Fabriken sowie bei den Firmenwagen entstehen. Darüber hinaus ergänzen wir die CO₂-Daten um den Flugverkehr. Wir wissen jedoch, dass der größte Teil unseres Einflusses in diesem Bereich bei den Anbietern liegt, die Materialien und Komponenten für unseren Bedarf herstellen. Welches Ausmaß haben diese Auswirkungen? Im Jahr 2021 haben wir den ersten Schritt unternommen, um diese Situation zu diagnostizieren. In den kommenden Jahren arbeiten wir gemeinsam mit unseren Partnern daran, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren und die Daten entsprechend zu überwachen, so dass wir schließlich darauf vorbereitet sind, in Zukunft mit der Berichterstattung über unseren Scope 3 zu beginnen.

Wir setzen unseren *Supplier Sustainability Award* fort, der auch eine Plattform für den Wissensaustausch und die gegenseitige Unterstützung auf dem Weg zur Minimierung des CO₂-Fußabdrucks ist.

Nowy Styl ist ein produzierendes Unternehmen. Die meisten unserer Treibhausgasemissionen werden

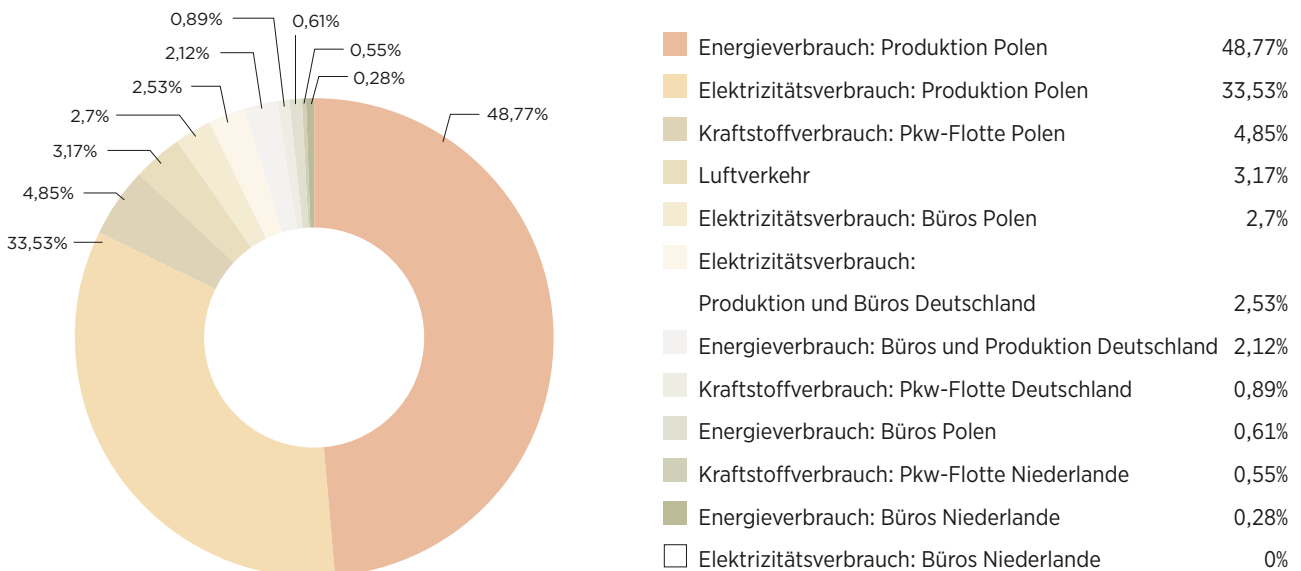
durch unsere Produktionsanlagen in Polen erzeugt. Im Jahr 2023 wurden 48,8% der CO₂-Emissionen durch die eigenen Anlagen des Unternehmens – Gaskessel und Biomasse-Wärmeerzeugung – erzeugt, während 33,5% der Emissionen auf den Verbrauch von Strom entfielen, der für den Betrieb der Anlagen in Polen gekauft wurde. Der Anteil von Ökostrom an der CO₂-Bilanz des Unternehmens ist im Vergleich zu 2022 um 8% gesunken, da der Anteil von Ökostrom an unserem Energiemix deutlich gestiegen ist (2023 betrug er 37,14% der eingekauften Energie).

Unsere Geschäftsreisen machen weitere ca. 9,46% der Emissionen aus.

- Die Emissionen durch den Kraftstoffverbrauch unserer Flotte liegen bei 6,29%. Daher haben wir den Ersatz unserer Fahrzeugflotte durch Hybrid- und Elektroautos zwischen 2021 und 2023 angeführt. Dadurch konnten die von der Flotte verursachten Emissionen um etwa 20% reduziert werden.
- Geschäftsflüge machten im Jahr 2021 3,17% unserer indirekten Emissionen aus. Um die Reisetätigkeit weiter zu reduzieren, fördern wir weiterhin die Nutzung des Videokonferenzsystems und den Einsatz von Anwendungen wie Teams.

Welche Prozesse sind für die CO₂-Emissionen von Nowy Styl verantwortlich und wie reduzieren wir sie?

Daten für das Jahr 2023



Ab 2021 zählen wir unseren CO₂-Fußabdruck für die verbleibenden Produktionsstandorte von Nowy Styl berechnet, d. h. Kusch+Co GmbH in Deutschland und Sitag AG in der Schweiz, die nicht unter die CO₂-Performance

Ladder-Zertifizierung fallen, jedoch in Übereinstimmung mit deren Methodik. Die Daten für diese Gesellschaften sind in der folgenden Tabelle aufgeführt.

CO ₂ -Emissionen in Tonnen, berechnet auf der Grundlage der Leistung gemäß den Leitlinien der CO ₂ - Performance Ladder		2022	2023
Kusch+Co GmbH	Scope 1	1 464	1 112
	Scope 2	814	436
	Geschäftsflüge	46	32
	Insgesamt	2 324	1 580
Sitag AG	Scope 1	490	725
	Scope 2	112	276
	Geschäftsflüge	6	1
	Insgesamt	607	1 002
Insgesamt (Scope 1, Scope 2 und Geschäftsflüge)		2 931	2 582

Sobald wir unsere Verpflichtungen zur Reduzierung der Emissionen um 50% im Jahr 2025 im Vergleich zu 2018 für Nowy Styl Sp. z o.o. in Polen, Nowy Styl Deutschland GmbH und Nowy Styl Nederland B.V. erfüllt haben, planen wir, die

Kusch+Co GmbH und Sitag AD in den Geltungsbereich der Zertifizierung für den nächsten Zeitrahmen und unsere damit verbundenen Verpflichtungen aufzunehmen.

*Gemäß der Qualitäts- und Umweltpolitik von Nowy Styl:
 „...Im Jahr 2025 planen wir, Scope 3 in die Berichterstattung über unseren CO₂-Fußabdruck aufzunehmen. Wir arbeiten an den Vorbereitungen für die nächste Phase – die „Netto-Null-Emissionen“-Umwandlung. Wir unternehmen Schritte, um unseren CO₂-Fußabdruck bis 2030 zu halbieren und bis 2050 null Emissionen zu erreichen...“
 Die oben genannten Ziele decken sich mit dem Ziel der Science Based Targets Initiative (SBTi), die Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Sobald Scope 3 vollständig umgesetzt ist, wollen wir mit dieser Initiative fortfahren.*

6.3 Energieeinsparung

   In der gesamten Nowy Styl Gruppe arbeiten wir ständig daran, unsere Energieeffizienz zu steigern, sowohl auf der Ebene der Produktionsprozesse als auch bei der Energie, die für die Instandhaltung von Gebäuden oder der Infrastruktur benötigt wird. Durch verschiedene Aktivitäten und Initiativen tragen wir aktiv zum Kampf gegen die globale Erwärmung bei. Unser vorrangiges Ziel ist es, den Verbrauch von nicht erneuerbaren Energiequellen so weit wie möglich zu reduzieren. Wir erhöhen schrittweise den

Anteil erneuerbarer Energien an unserem Energiemix, indem wir immer mehr Pakete mit grünem Strom kaufen (mindestens 30% pro Jahr), mit dem Ziel, im Jahr 2025 100 % erneuerbare Energie zu nutzen.

In unserer deutschen Gesellschaft Nowy Styl Deutschland GmbH nutzen die Werke und Büros bereits 100% grüne Energie, die hauptsächlich aus skandinavischen Wasserkraftwerken stammt. Diese Tatsache wird durch das Ökostrom-Zertifikat bestätigt, das von den TÜV SÜV-Auditoren genehmigt wurde.

Fotovoltaik-Farm

In dem Bestreben, den Anteil der Energie aus erneuerbaren Quellen zu erhöhen und damit unsere CO₂-Emissionen in Scope 2 zu reduzieren, haben wir Schritte unternommen, um einen Photovoltaikpark in Jasło zu entwickeln. Wir befinden uns derzeit in einem Verfahren zur Erlangung der Baugenehmigung nach einer Umweltentscheidung. Die erwartete Kapazität der Photovoltaikanlage beträgt etwa 7MWh.



Um unsere Energieeffizienz zu verbessern, modernisieren wir seit vielen Jahren sukzessive unseren Maschinenpark. Unter den vielen Maßnahmen, die bisher eingeführt wurden, können wir erwähnen:

- **Ersatz von mehr als 70% der Nähmaschinen** mit traditionellen Motoren durch moderne Maschinen mit energiesparenden Servomotoren, die einen geringeren Stromverbrauch garantieren (20 Einheiten im Jahr 2021, 5 Einheiten im Jahr 2022/2023). Maschinen mit Servomotoren verbrauchen im Vergleich zu Kuppelungsmotoren etwa 20% weniger Energie;
- **Installation eines Schraubenkompressors mit Trockner und Frequenzumrichter** – Typ CSDX 165 T SFC in der Holzverarbeitungsanlage in Rzapedź. Der gekaufte Kompressor ist mit modernster Technologie ausgestattet, um auf verschiedene Weise Energie zu sparen. Wir haben etwa 5-10% weniger Strom verbraucht, um Druckluft zu erzeugen;
- **Installation von zwei neuen CNC-** Bearbeitungszentren für die Bearbeitung von Werkstücken aus Holz, Holzwerkstoffen sowie Kunststoffen und Verbundwerkstoffen in der Holzproduktionsanlage in Rzapedź. Dank innovativer technologischer Lösungen ist es uns

gelingen, die Bearbeitungszeit der Werkstücke zu verkürzen, was sich automatisch in einer Verringerung des Stromverbrauchs und der Werkzeugabnutzung niederschlägt. Der Ruhezustand, in den das Gerät versetzt wird, wenn es nicht benutzt wird, schaltet unnötige elektrische und elektronische Geräte ab. All diese Maßnahmen haben zu messbaren Energieeinsparungen von etwa 10-15% geführt;

- **Erweiterung einer Flatpack-Möbelverpackungslinie mit einem automatischen Fördersystem.** Dadurch konnte 1 Gabelstapler aus dem Einsatz genommen werden. Der Stromverbrauch einer Rollenbahn für dieselbe Aufgabe ist 4-5 Mal geringer, als das Aufladen der Batterien für den Betrieb des Wagens;
- Durchführung **einer weiteren Etappe der Erweiterung der Produktionslinie** in der Büromöbelfabrik um Rollen für montierte Möbel, so dass diese direkt ins Fertigwarenlager transportiert werden können. Dadurch konnte der Stromverbrauch für den Transport der Produkte auf dieser Strecke um 50% gesenkt werden.



In den Jahren 2022/2023 haben wir außerdem Investitionsprojekte zur Erneuerung der Beleuchtung an unseren Standorten durchgeführt:

- in der Massivholzabteilung der Holzindustrieanlage – Energieeinsparungen von 20% pro Jahr und der Austausch der gesamten Außenbeleuchtung führten zu Einsparungen von 25 000 PLN pro Jahr;
- in der Büromöbelfabrik im Bohrgebiet – der Austausch von 100 Lampen führte zu einer Energieeinsparung von rund 40% pro Jahr;
- in der Metallverarbeitungsanlage in der Abteilung CP20 – Umrüstung der Beleuchtung auf tageslichtgesteuerte Beleuchtung. Der durchschnittliche monatliche Energieverbrauch sank in dem aufgerüsteten Gebiet von 10.058 MWh auf 6.900 MWh.

INTERNE ENERGIEAUDITS

In den Jahren 2022/2023 haben wir ein Programm für interne Energieaudits eingeführt. Dabei wurden alle Industrieanlagen, die für die Produktion, die Lagerung und in Büro- und Personalgebäuden verwendet werden, überprüft. Die Prüfung umfasste:

- Beleuchtungsanlagen,
- Druckluftsysteme,
- Belüftung und Klimatisierung,
- Absauganlagen,
- CH- und DHW-Installationen (Zentralheizung, Warmwasserversorgungsanlagen).

Die Audits wurden von einem qualifizierten Team und den für die Nutzung der verschiedenen Anlagen Zuständigen durchgeführt. Auf dieser Grundlage wurden Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs ergriffen, wobei die für ihre Nutzung erforderlichen Parameter beibehalten und die entsprechenden Kriterien in den Technologie- und Produktionsprozessen eingehalten wurden.

Es wurden verschiedene technische Lösungen angewandt, aber auch organisatorische Änderungen, um die Anlagen nach der Nutzung abzuschalten. So wurde unter anderem die alte Beleuchtung durch neue energieeffiziente LED-Lösungen ersetzt.

Im Rahmen des Programms zur Überprüfung der Anlagen wurden 18 Audits in allen Bereichen und Produktionsstätten durchgeführt. Infolgedessen wurden rund 200 Überprüfungen der Nutzung und des Betriebs einzelner Anlagen durchgeführt. Rund 100 Maßnahmen zur Energieeinsparung wurden eingehend analysiert, was 50% der technischen und organisatorischen Änderungen entspricht. Zu den interessantesten und effektivsten gehören u.a. die folgenden:

- eine Senkung des Drucks im Druckluftnetz von 8,5 auf 7 bar, was zu einer Verringerung der Laufzeit der Kompressoren in einem Teil des CP08-Bereichs und der beiden Lackierstraßen in der Metallproduktionsanlage führt;
- Ersatz von Kompressoren mit fester Dosierung durch Kompressoren mit variabler Dosierung in der Metallproduktionsanlage und der Büromöbelfabrik.

[!\[\]\(4988842966cdc4dc8b4b0118233f9f37_img.jpg\) Hier klicken, um die Tabelle zu sehen – GRI 302-1](#)

6.4 Verringerung der VOC-Emissionen



Um die Sicherheit der Produkte zu gewährleisten und ihre Umweltauswirkungen zu minimieren, achten wir besonders auf die Auswahl geeigneter Rohstoffe und Komponenten. Wir setzen auch unsere Bemühungen fort, die Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen (VOC) zu reduzieren.

Eine strenge Kontrolle der Formaldehyd-Emissionen ist für uns entscheidend. Seit 2016 gibt es im Werk der Holzindustrie in Rzepedź ein eigenes Labor, in dem wir Sperrholz und Holzwerkstoffe kontinuierlich auf ihre Sicherheit prüfen. Die internen Audits werden regelmäßig von einem unabhängigen Prüfer überprüft.

Die Formaldehyd-Emissionen in den von uns produzierten Sperrholz- und Holzwerkstoffplatten wurden gegenüber dem geforderten Wert der europäischen

Norm-Emissionsklasse E1 halbiert und erfüllen damit die strengen Anforderungen der Chemikalienverbotsverordnung (ChemVerbotsVO).

Durch die oben genannten Maßnahmen konnten wir die Anforderungen der Verordnung (EU) 2023/1464 der Kommission vom 14. Juli 2023 zur Formaldehydreduzierung bereits im Vorfeld erfüllen. Darüber hinaus wurde unsere Holzindustrieanlage im Jahr 2023 für Sperrholzkomponten mit reduzierten Formaldehydemissionen gemäß den Anforderungen des US TSCA Title VI zertifiziert.

[!\[\]\(b169b37dfed318657bc0d15830574a7f_img.jpg\) Hier klicken, um die Tabelle – GRI 305-7 – zu den Treibhausgasemissionen zu sehen](#)



Außerdem verlangen wir von unseren Lieferanten eine Bestätigung über die Reduzierung der Formaldehydemissionen ihrer Produkte. Wir arbeiten nur mit Lieferanten zusammen, die keine halogenierten organischen Verbindungen, FCKW, HFCKW als Schaumbildner oder Hilfsstoffe bei der Schaumstoffherstellung verwenden. Wir haben dies unter anderem in die Standardanforderungen im Zusammenhang mit der in der Organisation umgesetzten ISO 14006:2020 (Ökodesign) aufgenommen. Die Anforderungen an unsere Lieferanten sind auf der Website zu finden.



Hier klicken, um mehr über die Anforderungen an unsere Lieferanten zu erfahren



Büromöbelfabrik in Jasto

Wir haben lösungsmittelbasierte Lacke durch sichere Lacke auf Wasserbasis ersetzt

Zwischen 2021 und 2022 haben wir die letzten lösungsmittelbasierten (Polyurethan-)Lacke, die in den Produktionsprozessen der Büromöbelfabrik verwendet werden, vollständig eliminiert und durch wasserbasierte Lacke ersetzt. Dadurch konnten wir den Einsatz von rund 650 kg lösemittelhaltigen Lacken pro Jahr vermeiden.

Die folgenden Dokumente bestätigen, dass unsere Produkte in Büroräumen und öffentlichen Bereichen verwendet werden können, da sie gesundheitlich unbedenklich sind und eine geringere Umweltbelastung aufweisen:

- Polnische Hygienezertifikate des PZH,
- Deutsches Toxproof-Zertifikat (Schadstoffgeprüft) – ein dokumentierter Sicherheitsstandard, der die

Abwesenheit von gefährlichen Substanzen in Heimtextilien und Materialien und Textilien bescheinigt, andere Umweltzeichen des Typs I (ISO 14024), wie das deutsche Zertifikat Blauer Engel, das europäische Niveau der FEMB oder das schwedische Möbelfakta.



6.5 Rohstoffe und Materialien



Die Stärke von Nowy Styl ist seine große Produktionsautonomie. Wir sind weitgehend unabhängig, da wir die meisten der für die Produktion benötigten Rohstoffe in unseren eigenen Anlagen verarbeiten.

Wir verwenden Rohstoffe wie Holz, Span- und Faserplatten, Stahl, Stoffe, Kunststoffe und Polsterschwämme. Wir stellen sicher, dass die Beschaffung von Materialien und Rohstoffen für die Produktion auf nachhaltige Weise, unter Beachtung der Umwelt und ohne Verletzung der Menschenrechte erfolgt. Wir suchen nach zuverlässigen Quellen, die durch Zertifikate abgesichert sind. Wir bemühen uns um eine rationelle Nutzung der für die Produktion erforderlichen natürlichen Ressourcen und Materialien. Gleichzeitig bemühen wir uns um eine kontinuierliche Verbesserung unserer Materialeffizienz, unter anderem durch die Entwicklung von Technologien zur Verringerung von Produktionsabfällen.



Hier klicken, um mehr über Ökodesign zu erfahren

Im Sinne des eingeführten Ökodesign-Systems ist es unser Ziel, nach dem Modell der Kreislaufwirtschaft (GOZ) zu entwerfen und zu produzieren.

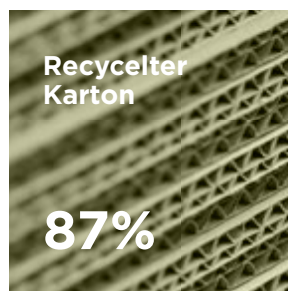
[*Hier klicken, um die Tabelle zu sehen – GRI 301-1 – Verwendete Rohstoffe und Materialien nach Gewicht und Volumen*](#)

Für unsere Produkte bieten wir unseren Kunden umweltfreundliche Rohstoffe wie FSC® (FSC®-C120977) und PEFC-zertifiziertes Holz und Holzwerkstoffe, mit dem EU Flower versehene Veredelungsmaterialien, Wools of New Zealand-zertifizierte Wollbezüge (die eine nachhaltige Schafzucht garantieren) oder thermoformbaren Filz, ein Material, das aus recycelten PET-Flaschen hergestellt wird.



Recycelte Materialien

Auf der Grundlage der von den Lieferanten für 2023 erhobenen Daten können wir die Indikatoren für recycelte Rohstoffe und nachhaltige Materialien in unseren Produkten zusammenfassen:



Die von uns verwendeten Kunststoffteile, die ≥ 50 g wiegen, sind gemäß ISO 11469 gekennzeichnet, wobei die spezifische Art des verwendeten Kunststoffs angegeben

wird. Wir geben unseren Kunden klare Informationen über die Recyclingfähigkeit der einzelnen Komponenten und wie sie zu trennen sind.



Nowy Styl verfügt über eine eigene Holzindustrieanlage in Rzepedź. Es ist das natürliche Holz, das uns am meisten Respekt vor Materialien lehrt. Bei der Besichtigung der Produktionsanlagen in Rzepedź fällt auf, wie sehr wir uns um eine rationelle Nutzung bemühen.

Um die biologische Vielfalt zu fördern, stellen wir sicher, dass die Rohstoffe, die wir beziehen, aus verifizierten Quellen stammen. Das von Nowy Styl verwendete Holz entspricht der Verordnung (EU) Nr. 995/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2010 (EUTR), deren wichtigste Bestimmungen sich auf die Bekämpfung des illegalen Holzeinschlags beziehen.

Darüber hinaus arbeiten wir im Hinblick auf das Inkrafttreten der Verordnung (EU) Nr. 2023/1115 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. Mai 2023 (EUDR) an der Umsetzung ihrer Anforderungen in unserer Organisation. Im Jahr 2023 werden 65% des von uns verwendeten Holzes aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern stammen, die FSC®- oder PEFC-zertifiziert sind. Durch die Zugehörigkeit zum FSC®-System tragen wir zu einer effektiveren Umsetzung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung bei und gewährleisten die Einhaltung von Beschaffungsrichtlinien des öffentlichen und privaten Sektors, die speziell verantwortungsvoll beschaffte Materialien ausweisen.



Holzindustrieanlage in Rzepedź

WALD

WARUM IST ER WICHTIG?

NowyStyl

Produziert den Sauerstoff

Eine erwachsene, 60 Jahre alte Kiefer produziert den lebensnotwendigen Sauerstoff für 3 Menschen

Reinigt die Luft

100 Bäume entfernen jährlich ca. 454 kg Verschmutzung

Regelt den Wasserhaushalt

Wälder verlangsamen den Abfluss von Oberflächenwasser und verringern so das Hochwasserrisiko

Behaut das Leben

80% der Arten aller Landorganismen der Erde leben in Wäldern

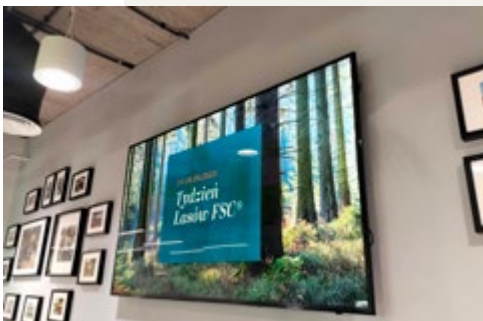
Regelt die Temperatur

Bäume beeinflussen das Mikroklima und regulieren die Lufttemperatur

Reduziert CO₂

1 Hektar Wald absorbiert durchschnittlich 4-5 Tonnen CO₂ pro Jahr

Eine der Informationsbroschüren für Mitarbeiter, die während der FSC®-Waldwoche verwendet wurden



Im Jahr 2023 lud unser Unternehmen gemeinsam mit der FSC®-Organisation Mitarbeiter und Geschäftspartner zur FSC®-Waldwoche ein, die Bildungskampagne *Vertrauen Sie der Kraft des Waldes!*

Auf diese Weise wollten wir unseren Mitarbeitern und Kunden zeigen, wie wichtig die FSC®-Zertifizierung für eine nachhaltige Waldbewirtschaftung ist und wie wir alle dazu beitragen können, die Umwelt zu schützen, dem Rückgang der Artenvielfalt entgegenzuwirken und den Klimawandel abzuschwächen bzw. damit verbundene negative atmosphärische Ereignisse zu verringern. Wir haben alle Teilnehmer mit den FSC®-Prinzipien vertraut gemacht und deren Anwendung am Beispiel von Produkten aus unserem Sortiment erläutert.

Für unsere Mitarbeiter haben wir auf unserem internen Unternehmensportal einen Artikel und Schulungsmaterial zum Thema FSC®-Zertifizierung bereitgestellt, und allgemeine Informationen aus diesem Bereich wurden auf Monitoren in den Speisesälen und Informationszentren unserer Standorte und Büros angezeigt. Inzwischen haben wir unsere Kunden und Geschäftspartner mit einer Sensibilisierungskampagne in den sozialen Medien und auf unserer Website angesprochen.

Nowy Styl bietet eine breite Palette von Produkten an, die aus FSC®-zertifiziertem Holzrohstoff hergestellt werden und das FSC®-Logo tragen, wie z. B. Creva, Lupino, Njord oder Embla.

Die FSC®-Zertifizierung gibt unseren Kunden die Gewissheit, dass unsere Produkte aus legal beschafftem Holz hergestellt werden, dessen Bewirtschaftung und Verteilung in der Lieferkette geprüft wurde.

KUSCH+CO



Creva

KUSCH+CO



Lupino

KUSCH+CO



Njord

KUSCH+CO



Embla

Wir sorgen uns um die rationelle Nutzung von Holz und führen daher Investitionen zur Optimierung des Holzverbrauchs in der Holzindustrieanlage ein. Die wichtigsten davon sind:

➤ **Eine Spaltmaschine zum Verbinden von Furnierblättern**

Dieses Gerät wird verwendet, um Furniere mit einem speziellen Leimfaden zu verbinden. Der Faden bildet eine wellenförmige Spur auf der Oberfläche und verbindet die Blätter aus verklebtem Furnierholz. Der Vorteil des Geräts ist, dass kleinere Furnierholzstücke zu einem kompakten Ganzen zusammengefügt werden können. Mit der Einführung der Furnier-Spaltmaschine erzielen wir Einsparungen bei Rundmaterial. Außerdem beseitigen wir das Problem der Lagerung von Furnierholzblättern mit kleinerer Oberfläche und schwieriger Handhabung und vermeiden gleichzeitig deren unnötige Wertminderung, d.h. die Zerstörung durch die Lagerung.



➤ **Furnierholz-Maschine für Furnierholzfehler**

Wir verwenden dieses Gerät, um beschädigte Bereiche des Furnierholzes zu reparieren, die durch strukturelle Mängel in der Holzstruktur (Äste, Verkorkungen usw.) und mechanische Beschädigungen, die beim Schneiden des Holzes entstehen können, entstehen. Die Reparaturmethode besteht darin, den Defekt in dem zu reparierenden Furnierholz mechanisch auszuschneiden und gleichzeitig eine unbeschädigte, „gesunde Einlage“ an dieser Stelle einzufügen. Aus vorher geschnittenen Streifen Furnierholz schneidet man unbeschädigte Furniereinsätze. Mit dieser Reparatur erhöhen wir den Ertrag bei der Produktion von Furnierholz der Klasse II, indem wir sie von Furnierholz der Klasse III umklassifizieren. Dies spart das eingesetzte Rohmaterial (Holz).



Defekt vor der
Reparatur



Defekt nach der
Reparatur

Wir schätzen, dass durch den Einsatz der oben beschriebenen Geräte für die Reparaturprozesse die durchschnittliche monatliche Einsparung an Rundholz bei ca. 121 m³ weniger Holzeinkauf und auf Jahresbasis bei ca. 1450 m³

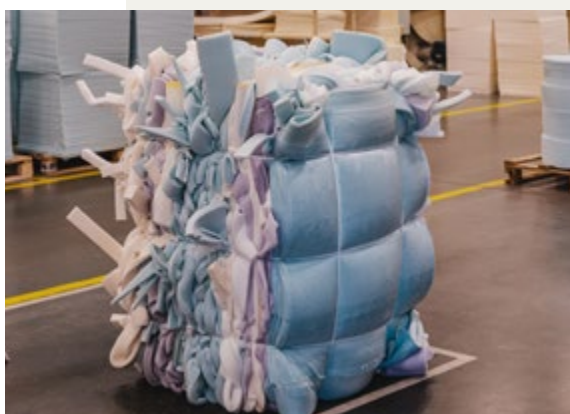
Wir ergreifen die Initiative

Darüber hinaus haben wir für 2023/2024 die Qualitätsanforderungen für Holzbauteile geändert, um die Effizienz der Nutzung des Rohstoffs Holz zu erhöhen und um uns an die aktuellen Markttrends und die Anforderungen unserer Kunden anzupassen. Wir haben die Anforderungen an die Einstufung von Holzelementen in Fertigerzeugnisse überprüft und neu bewertet. Als Ergebnis dieser Maßnahmen werden wir schätzungsweise 190 000 PLN pro Jahr beim Holzeinkauf einsparen, ohne zusätzliche Betriebs- und Lagerkosten.

Polstermöbelschwämme

Wir verwenden drei Arten von Polyurethanschaum in unseren Produkten - geschnittenen Schwamm, der uns von marktführenden Herstellern in Blockform geliefert wird, recycelten gemahlenen Schwamm, der aus Produktionsabfällen hergestellt wird, und spritzgegossenen Schaum, der vor Ort in unserem Werk produziert wird.

Dank der Automatisierung des manuellen Schwamm-schneideprozesses haben wir in Bezug auf die Arbeits-ergonomie und die Produktqualität gewonnen. Darüber hinaus werden die Abfälle dieses Materials nicht entsorgt, sondern weiterverarbeitet, um schließlich in Form eines besonderen Produkts - eines recycelten gemahlenen Schwamms - in die Anlage zurückzukehren.



Im Jahr 2023 haben wir mehr als 200 Tonnen Polyurethanschaumabfälle zurückgegeben, die in Form von recyceltem Schaum zu uns zurückkommen.

Unsere Polsterschwämme haben ein Gesundheitszertifikat, eine Produktsicherheitskarte und ein Hygienezertifikat.

Bereits für 2021 haben wir Maßnahmen ergriffen, um den Materialeinsatz bei der Herstellung von Polyurethanschaum zu verringern, indem wir die Art und Weise, wie die Formen gegossen werden, ändern. Der Prozess der Polyurethanschaumbildung basiert auf der Additionspolymerisationsreaktion von zwei Komponenten – Isocyanaten mit Polyolen – unter Beteiligung eines Katalysators und Wasser. Unser Ziel war es, die richtige Art des Ausgießens

zu finden, damit die Mischung so voll, gleichmäßig und glatt wie möglich ist. Dies war eine schwierige Aufgabe, die Geschick und Erfahrung erforderte, da Faktoren wie Temperatur, Feuchtigkeit und Druck zum korrekten Aufschäumen beitragen. Dadurch konnten wir jährlich 2294 kg Isocyanate und 6940 kg Polyole bei den führenden Polyurethanprodukten einsparen.

Gemäß der Verordnung (EU) Nr. 517/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates über fluorierte Treibhausgase, die den Ausstieg aus FCKW mit einem GWP ≥ 750 vorschreibt, haben wir Maßnahmen ergriffen, um das HFC-134a-Porophor mit einem GWP=1430 zu 100% aus dem Produktionsprozess von Integralschaum zu entfernen.

Im Jahr 2022 haben wir es durch einen Rohstoff ersetzt, der das Porophor R1233zd mit einem GWP-Wert von 1 und somit einer vernachlässigbaren Umweltbelastung enthält.

Stoffe

Wir entwickeln das Portfolio der von uns verwendeten Veredelungen ständig weiter und erhöhen den Anteil der recycelten oder erneuerbaren Stoffe.

Wir bieten eine breite Palette von Polyestergeweben an, die zu 97-100% aus sogenanntem Post-Consumer-Polyester bestehen. Es wird unter anderem aus PET-Plastikflaschen hergestellt, deren Recycling weniger CO₂-Emissionen verursacht als die Herstellung neuer Polyesterfasern und den Kauf neuer Rohstoffe überflüssig macht. Darüber hinaus können diese Stoffe nach ihrer Verwendung wieder recycelt werden.

Eine breite Palette von Wollstoffen ist ebenfalls in unserem Portfolio zu finden. Wolle ist ein Rohstoff, der „aus der Natur“ kommt und schnell erneuerbar ist. Es zeichnet sich durch hohe Strapazierfähigkeit und eine lange Lebensdauer aus und ist am Ende seiner Lebensdauer recycelbar. Die Umwandlung von Wolle in eine nutzbare Textilfaser erfordert den geringsten Energieaufwand aller großen Fasergruppen.

Nowy Styl 2022/2023 Polsterung (ausgenommen Leder und beschichtete Stoffe)

	Recycelt	Wolle	EU Umweltzeichen-Zertifikat	Öko-Tex Standard 100-Zertifikat
Zusammenfassung in %	20,83%	20,83%	62,50%	58,33%



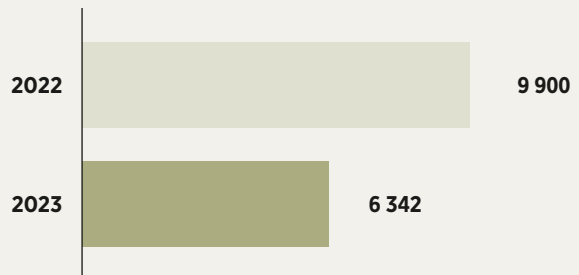
Die Paneele des modularen Teepee-Systems

sind aus gepresstem Filz gefertigt, einem Material, das vollständig recycelt wird. Die Fasern werden aus 100% recycelten PET-Flaschen hergestellt. 22 gemahlene 500-ml-Plastikflaschen werden verwendet, um 1 Meter dieses Stoffes herzustellen.

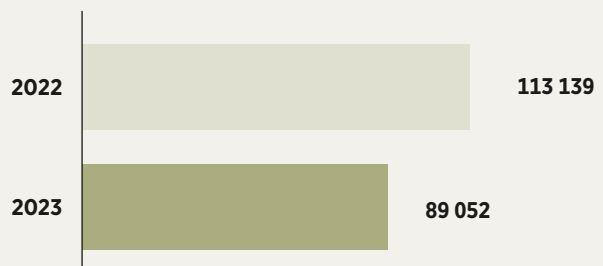
Verbrauch von Filz und Naturwolle zwischen 2022 und 2023



Filz – Fasern aus 100% recycelten PET-Flaschen (m²)



Naturwolle (m²)



Die nicht zufällige Auswahl der Stoffe für unsere Produkte wird u.a. durch die unten aufgeführten Zertifikate belegt:



Oeko-Tex® ist eine Zertifizierung, die die Qualität von Textilien und Textilprodukten bescheinigt, die in direkten Kontakt mit der menschlichen Haut kommen. Die Oeko-Tex® Organisation vergibt das Zertifikat an Produkte, die auf die 100 gefährlichsten Substanzen getestet wurden, die ein Risiko für den Verbraucher darstellen.



Das **EU-Umweltzeichen** wird von der Europäischen Kommission für Produkte und Dienstleistungen vergeben, die während ihres gesamten Lebenszyklus nachvollziehbare Auswirkungen auf die Umwelt haben.



Cradle to Cradle Certified® hingegen ist ein Zertifizierungsprogramm, das auf fünf Kriterien basiert: gesundheitlich unbedenkliche Materialien, Wiederverwendung von Rohstoffen, Nutzung erneuerbarer Energiequellen, CO₂-Bilanz, Wassermanagement und soziale Verantwortung.



Verpackungsmaterialien

In dem Bewusstsein, wie sehr herkömmliche Verpackungen natürliche Ressourcen erschöpfen, bemühen uns Jahr für Jahr, neue Verpackungsmethoden für unsere Produkte einzuführen, die Verpackungsmenge zu reduzieren und sicherzustellen, dass ein zunehmender Anteil der Verpackungen entweder wiederverwendbar oder recycelbar ist.

In den letzten Jahren haben wir schrittweise Verbesserungen vorgenommen, um Karton und sogenanntes Single-Use-Plastik zu eliminieren.

Wir verwenden Mehrwegverpackungen, wie z. B.:

- wiederverwendbare Schutzhüllen, die intern aus Stoffresten genäht werden, um Produkte im internen Umlauf und auf dem Weg zum Kunden zu schützen,
- Holzkisten und Kunststoffpaletten für den Transport von Massengütern zwischen den Fabriken,
- Möbeltransportdecken, die aus recycelten Stoffen und Vliesstoffen hergestellt werden.

In der internen Logistik haben wir wiederverwendbare Abstandshalter, Regale, Transportbänder und Stoffzusschnittreste implementiert und verwenden diese. Diese Lösungen schützen unsere Produkte sehr gut während des Transports zwischen den Fabriken und ermöglichen es, auf die bisher verwendete Stretchfolie und andere Kunststoffelemente zu verzichten. Dank dieser Art von Lösungen, die in den vergangenen Jahren umge-

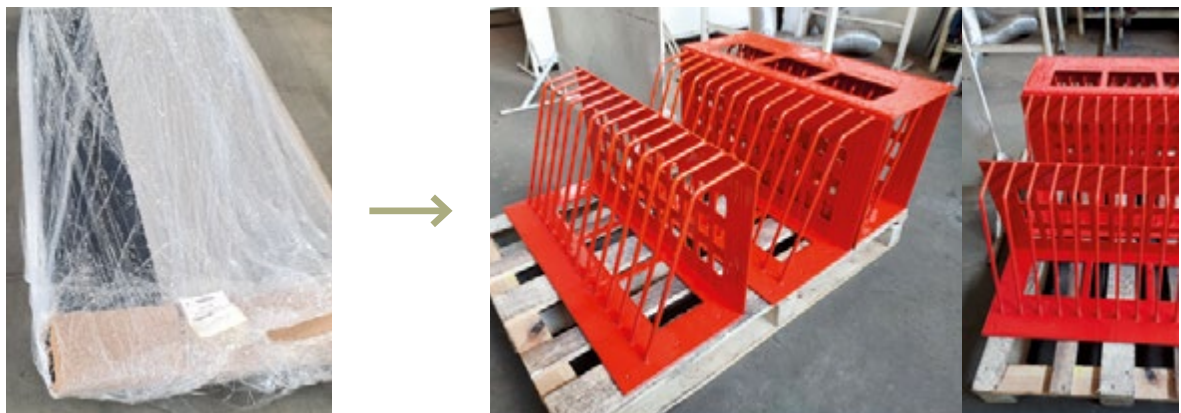
setzt wurden, konnten wir im Zeitraum 2020-2021 den Verbrauch von 7,2 Tonnen Stretchfolie vermeiden, was etwa 22% des gesamten jährlichen Folienverbrauchs im internen Transport entspricht. Damit haben wir auch das Abfallaufkommen deutlich reduziert.

Im Jahr 2022 haben wir dies fortgesetzt, was zu einer Reduzierung des Folienverbrauchs im internen Verkehr um mehr als 60% geführt hat.

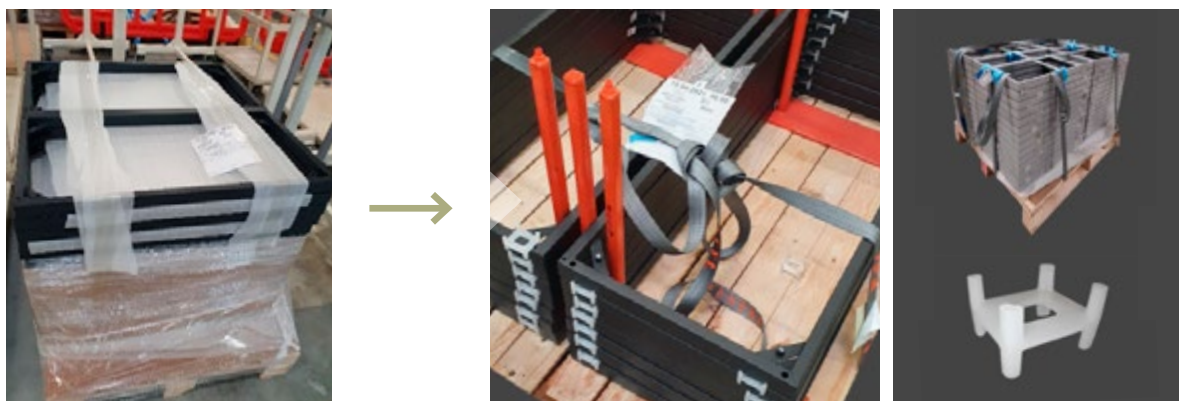
Transportgurt



Rahmen



Abstandshalter



Wiederverwendung von Stoffresten



Die Maßnahmen zum Ausbau der Infrastruktur ermöglichen es uns auch, den Verbrauch von Verpackungsmaterial in der internen Logistik zu eliminieren. Beispiele für solche Aktivitäten sind die folgenden:

- **Erweiterung der Verpackungslinie für Flat-pack-Möbel** in der Büromöbelfabrik im Jahr 2021 - Möbelpakete und halbfertige Möbelkomponenten werden nun automatisch über ein Fördersystem von der Montagehalle zum Fertigwarenlager transportiert. Früher wurden die Produkte auf Paletten gelagert, in Plastik eingewickelt und mit Gabelstaplern transportiert. Die Installation des Förderbandes hat den Folienverbrauch beim Transport zwischen der Produktionshalle und dem Fertigwarenlager um ca. 30% reduziert;
- **Erweiterung der Produktionslinie für die in der Büromöbelfabrik montierten Möbel im Jahr 2022/2023**

um Rollenbahnen, damit diese direkt ins Fertigwarenlager transportiert werden können;

- **Der Bau einer ca. 300 m langen Verbindung zwischen der Sessel- und Stuhlproduktion und dem Fertigwarenlager** im Jahr 2022/2023 hat es ermöglicht, die beim LKW-Transport benötigten Verpackungsmaterialien zu eliminieren.

Diese Investitionen haben auch eine zusätzliche umweltfreundliche Seite. Im Falle der Erweiterung der Produktionslinie in der Büromöbelfabrik ist dies die bereits beschriebene Reduzierung des Stromverbrauchs. Im Gegensatz dazu werden durch den Bau der Verbindung die CO₂-Emissionen des Transports vermieden, der zuvor mit zwei Lkw-Gespanssen auf einer Gesamtstrecke von 4.200 km pro Monat durchgeführt wurde.



Wir denken bei der Verpackung des Endprodukts immer an die Umwelt

Wir haben die schützenden Kunststoffecken durch solche aus Pappe ersetzt. Wir verzichten auf geschäumte Kunststoffprofile und ersetzen sie durch Kartonprofile. Außerdem können wir dank der Großverpackung der Produkte bis zu 1,8 kg Karton pro Schreibtisch einsparen! Das spart für uns Kosten und für die Empfänger unserer Produkte weniger Abfall.

Im Jahr 2021 haben wir mit der Einführung einer 55-lagigen 12-Mikron-Maschinenstretchfolie begonnen, die die zuvor verwendete 17-Mikron-Mehrschichtfolie ersetzt. Dadurch konnte die Menge an Folie, die nach dem Auspacken der Waren recycelt werden muss, um etwa 30% reduziert werden.

Wir rüsten unsere Produktionszelle in der Sessel- und Stuhlproduktion systematisch mit weiteren Wickelmaschinen mit Folienvorstrecksystem aus, die eine Streckkapazität von bis zu 300% bieten und so den Folienverbrauch pro Zelle um 15% reduzieren.

Wir bemühen uns, Materialien zu verwenden, die keine schädlichen Substanzen enthalten und deren negative Auswirkungen auf die Umwelt beim Abbau begrenzt sind.

Wir verwalten die Verwendung von Chemikalien gemäß der REACH-Richtlinie und kennzeichnen unsere Produkte und Verpackungen nach den Grundsätzen der CLP-Verordnung.



Transport auf Corletten

Die Umstellung des Logistiksystems für einige Sendungen durch den Ersatz des Palettenträgers durch die so genannte Corletten hat eine erhebliche Reduzierung der Verwendung von Folie, Karton und Paletten ermöglicht.

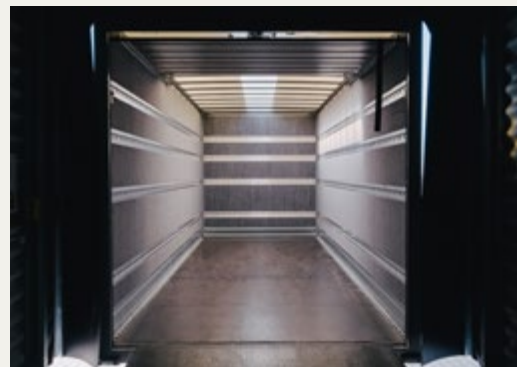
Bislang wurden die montierten Fertigprodukte auf Paletten zusammengestellt und für den Transport zum Lager hauptsächlich mit Folie geschützt. Sie wurden dann im Lager auf den Zielträger umgepackt.

Derzeit wechseln wir für einige der Aufträge, die letztendlich auf Corletten transportiert werden sollen, bereits im Produktionsnest den Träger. So werden unnötige Arbeitsschritte und verschwendetes Verpackungsmaterial vermieden.



BDF-Transport

Wir werden auch bei der Reduzierung von Verpackungsmaterial durch innovative und optimierte Logistiklösungen unterstützt. Wir liefern unsere Produkte mit Hilfe von BDF, einem System aus austauschbaren Karosserien, die verschiedene Arten von Aufbauten haben. Das System hat viele Vorteile in Bezug auf Umweltfragen. Vor allem müssen die Produkte nicht in Verpackungen transportiert werden. Sie werden mit wiederverwendbaren Decken und speziellen Gurten gesichert. Der Versand kann, muss aber nicht auf Paletten erfolgen. Mit den Doppeldecks wird zusätzlicher Transportraum für zusätzliche Stühle und Möbel gewonnen. Die Platzierung der Produkte auf zwei Ebenen erhöht die Ladekapazität der Europaletten um 63%. Durch den Einsatz des BDF-Systems und die Verringerung des Fahrzeugverkehrs reduzieren wir den Schadstoffausstoß um 40%.



Da wir unsere Produkte im BDF-System transportieren, benötigen wir weniger Transportverpackungen.

Einsparung von Verpackungsmaterial am Beispiel eines ausgewählten kommerziellen Projekts

Produkte	Einsparung von Karton (kg)	Einsparung von Kunststoffen (kg)
Bürostühle	472	18
Café-Stühle	472	4
Konferenzstühle	294	3
Container	132	0
Café-Tische	271	0
Gesamt	1 761	25

6.6 Wasser- und Abwassermanagement

GRI
303-3

GRI
303-4

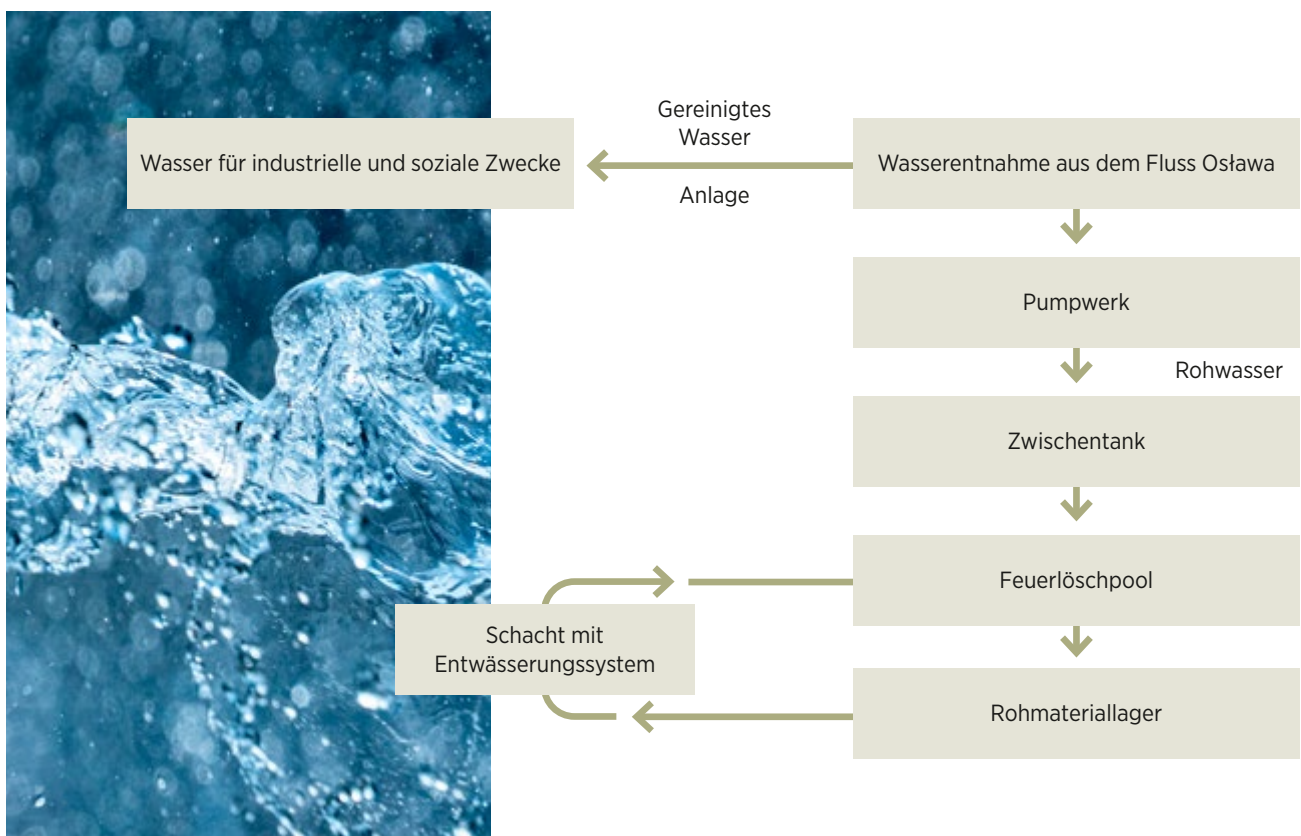
Wasser ist eine der kostbarsten Ressourcen der Erde, weshalb wir einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser pflegen. Als Fertigungsunternehmen sind wir nicht in der Lage, das Wasser vollständig aus unseren Prozessen zu eliminieren, aber wir versuchen, unsere Wassereffizienz zu verbessern, um möglichst wenig Wasser zu verbrauchen. Dies erreichen wir unter anderem durch die Einführung geschlossener Wasserkreisläufe und die Vermeidung von Verlusten.

Für den Betrieb unserer Anlagen entnehmen wir kein Wasser aus wasserarmen Gebieten*. Das Wasser wird aus zwei Quellen bezogen (es handelt sich um 100% Süßwasser): aus den städtischen Wasserversorgungsnetzen und aus der Oberflächenwasserentnahme des Holzindustriewerks Rzepedzi, das über eine eigene Pumpstation verfügt. Wasser wird an einigen Standorten für Produktionsprozesse sowie für Trink- und Haushaltszwecke verwendet.

Im Werk Rzepedź haben wir die Modernisierung der Holzstapel-Besprühungssystems im Jahr 2021 bereits

abgeschlossen. Außerdem wurde ein geschlossener Kreislauf eingeführt, der erhebliche Einsparungen beim Wasserverbrauch ermöglicht. Das aus dem Zulauf entnommene Wasser gelangt nun in das Becken, von wo es anschließend auf das Holzstapel-Deck geleitet wird. Das von den Stämmen abfließende Wasser (vom Lagerplatz) wird dann in einem Brunnen aufgefangen, so dass es über das Abflusssystem in den Feuerlöschteich zurückgeführt werden kann. Kleine Wasserverluste im Pool werden aufgefüllt. Ein Teil des Wassers wird von den im Lager gelagerten Holzstämmen aufgenommen. Außerdem kommt es im Sommer zu einer erhöhten Verdunstung des gespeicherten Wassers. Andererseits wird bei Niederschlägen die Wassermenge, die aus dem Zulauf entnommen wird, reduziert, um die für das ordnungsgemäße Funktionieren des Prozesses erforderlichen Werte auszugleichen.

Die durchgeführte Modernisierung hat zu einem Rückgang des Wasserverbrauchs für diesen Prozess um etwa 25 000 m³ pro Jahr geführt!



*Das Risiko eines Wasserdefizits in den Entnahmegebieten der Organisation wurde auf der Grundlage einer vom Institut für Umweltschutz erstellten Risikoanalyse zum Klimawandel definiert:

Risiko des Klimawandels - Klimada 2.0 (ios.gov.pl)

Im Jahr 2024 planen wir ein Projekt zur Erweiterung der bestehenden Überwachung des Wasserverbrauchs in der Holzindustrieanlage in Rzepedź und zur Einführung einer detaillierteren Überwachung des Wasserverbrauchs in den Produktionsabteilungen. Dies ist der nächste Schritt zur Steigerung der Wassereffizienz - die Einführung gezielterer Maßnahmen.

Darüber hinaus haben wir im Rahmen der Anpassung an den Klimawandel und zur Gewährleistung der Produktionskontinuität im Jahr 2023 einen zusätzlichen Wasseranschluss für die Holzindustrieanlage in Rzepedź gebaut, der es ihr ermöglicht, bei niedrigen Pegelständen des Flusses Oślawica auf Leitungswasser umzuschalten.

Wir achten auf eine ordnungsgemäße Bewirtschaftung und Reduzierung des Abwassers, das während des Produktionsprozesses anfällt. Sanitäres Abwasser wird in die Anlagen der Stadtwerke eingeleitet. Zwei Anlagen in Polen verfügen über eigene Kläranlagen. In der Holzindustrieanlage in Rzepedź werden die häuslichen Abwässer nach der Aufbereitung in der betriebseigenen biologischen Kläranlage in den Fluss Oślawica geleitet. Andererseits werden die Industrieabwässer, die in der Metallproduktionsanlage anfallen, nach vorheriger Aufbereitung in der Industriekläranlage des Unternehmens in den Fluss Jasiołka eingeleitet.

Die Analyse der Industrieabwässer wird von unserem hauseigenen Betriebslabor sowie monatlich von dem akkreditierten Prüflabor PetroGeo durchgeführt.

Im Jahr 2023 haben wir zwei mehrstufige Modernisierungsprojekte in der Holzindustrieanlage in Rzepedź erreicht:

- Modernisierung der Wasserpumpstation (Wasseraufnahme- und Aufbereitungsstation) - dazu gehörten eine Reihe von Reparaturen, der Austausch des Flussbettes, der Pumpen und der Rohrleitung sowie die Installation von Überflutungssensoren und eines Schaltschranks, der eine 24-Stunden-Überwachung des Strom- und Wasserverbrauchs ermöglicht. Dies ermöglichte die Einführung einer vollständigen Überwachung des Wasserverbrauchs und die Verringerung der Verluste bei einem möglichen Ausfall des Pumpwerks.
- Modernisierung der biologischen Kläranlage - dazu gehören der Austausch von Ablagerungen, die Einrichtung neuer Drainage- und Belüftungssysteme sowie die Installation eines Abwasserdurchflussmessers am Auslass. Diese Maßnahmen haben es ermöglicht, die Effizienz des Abwasserbehandlungsprozesses zu erhöhen und ihn besser zu überwachen.

 [Hier klicken, um die Tabelle anzuzeigen – GRI 303-3 – Gesamtwasserentnahme nach Quelle](#)

 [Hier klicken, um die Tabelle zu sehen – GRI 303-4 – Abwasser](#)

6.7 Chemikalien unter Kontrolle

Die Sicherheit unserer Mitarbeiter ist für uns eine Priorität. Daher ist es für uns sehr wichtig, die in unseren Anlagen verwendeten Chemikalien so zu handhaben, dass sie ein möglichst geringes Risiko für die Mitarbeiter und die Umwelt darstellen.

Alle Fragen im Zusammenhang mit dem Umgang mit Chemikalien, angefangen bei der Planung des Einkaufs über die Lieferung, den Transport, die Lagerung, die Registrierung, die Schulung, die Verwendung in Prozessen und die Entsorgung von Abfällen und Chemikalienverpackungen, sind in einem internen Verfahren für den Umgang mit Chemikalien festgelegt.

Für ein effizientes und umfassendes Chemikalienmanagement haben wir eine elektronische zentrale Chemikaliendatenbank eingeführt, in der wir jede verwendete Chemikalie registrieren, unabhängig von ihrem Verwendungszweck: Verwendung im Produktionsprozess, in der Wartung oder im Unternehmenslabor.

Die Datenbank sammelt Sicherheitsdatenblätter für chemische Substanzen, Rückmeldungen zur Anwendung der Chemikalien und Arbeitsplatzanweisungen zum sicheren Umgang mit den Chemikalien. Solche Anweisungen sind nicht gesetzlich vorgeschrieben, aber wir haben sie zusätzlich eingeführt, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu verbessern. Sie werden auf der Grundlage der in den Sicherheitsdatenblättern enthaltenen Daten erstellt und erleichtern die schnelle Übermittlung von Informationen, zum Beispiel bei einem Unfall oder Notfall.

Darüber hinaus sammelt die Datenbank Informationen über die Einstufung von Stoffen im Sinne der CLP-Verordnung, die enthaltenen Gefahrenhinweise H, REACH-Erklärungen und technische Datenblätter (Technical Data Sheet).

Diese systematische und umfassende Herangehensweise an das Thema Chemie hilft uns bei den Analysen, die wir in der Design- und Markteinführungsphase neuer Produkte im Einklang mit dem implementierten Ökodesign auf der Grundlage der ISO 14006:2020 sowie den Anforderungen führender Umweltzertifizierungen durchführen.

In unseren Prozessen sind wir ständig bestrebt, die Menge der verwendeten Chemikalien, insbesondere der gefährlichen, zu reduzieren oder sie durch andere zu ersetzen, die weniger Auswirkungen auf die Arbeiter und die Umwelt haben.

Beispiele hierfür sind die Bemühungen, lösungsmittelbasierte Lacke vollständig aus den Produktionsprozessen der Büromöbelfabrik zu verbannen und sie durch wasserbasierte Lacke zu ersetzen, sowie die Verringerung der Menge an Polyolen und Isocyanatenin, die bei der Herstellung von Polyurethanschäum verwendet werden, durch die Entwicklung einer speziellen Methode zum Gießen von Formen.

👉 *Wir haben darüber auf Seite 134 geschrieben*



VERÄNDERUNG DER VERCHROMUNGSTECHNOLOGIE

Dies ist eine weitere Herausforderung, die wir angenommen haben. Der Prozess der sechswertigen Verchromung ist zwar technologisch hochentwickelt, birgt jedoch Risiken für die menschliche Gesundheit und die Umwelt. Das liegt an der Schädlichkeit des Hauptrohstoffs, Chrom(VI)-trioxid, das auch als Chromsäureanhydrid bekannt ist. Dieser Stoff hat toxische, krebserregende und mutagene Wirkungen.

Trotz verbesserter Schutzmaßnahmen und Vorsichtsmaßnahmen hat die Europäische Chemikalienagentur (ECHA) den Stoff verboten und ihn 2014 in Anhang XIV der REACH-Verordnung aufgenommen. Mit der Entwicklung einer alternativen Technologie wie der dreiwertigen Verchromung entschied sich Nowy Styl trotz der Tatsache, dass die Verwendung von Chromsäureanhydrid immer noch eine verfügbare Technologie war, für einen Wechsel zu einer sichereren, arbeitnehmer- und umweltfreundlicheren Technologie.

In den Jahren 2021-2022 haben wir den Entwicklungsstand dieser Technologie bei verschiedenen Anbietern sowie ihre Eignung für die Anforderungen, die die von uns hergestellten Produkte erfüllen müssen, erkundet. Die Arbeit endete mit der Wahl der Sulfatverchromungstechnologie, die die Produktfarbe gewährleistet, die am ehesten der der bisher hergestellten Produkte entspricht. Die Tiefe (Eckenabdeckung) und die Korrosionsbeständigkeit waren ebenfalls wichtige Parameter.

Ende 2023/Anfang 2024 haben wir nach der Auswahl und dem Kauf einer geeigneten Verchromungstechnologie ein Upgrade der Beschichtungsanlage durchgeführt.

Derzeit findet unser Prozess bereits vollständig in der Cr(III)-Verchromungstechnologie statt.

6.8 Abfallmanagement

GRI
306-3

GRI
306-4

GRI
306-5

Die Abfallentsorgung in der Gesellschaft erfolgt in voller Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen der EU und der Mitgliedstaaten.

Gemäß der Abfallhierarchie steht die Abfallvermeidung dabei im Mittelpunkt. Wenn dies nicht möglich ist, sollte die Wiederverwendung des Abfalls angestrebt werden. Die nächsten Schritte sind Recycling, Energierückgewinnung, bis hin zur am wenigsten bevorzugten Form - der Abfallentsorgung.

Unsere Abfälle stammen hauptsächlich aus Produktionsprozessen. Aus diesem Grund legen wir Daten über die im Berichtszeitraum an allen Produktionsstandorten unserer Gesellschaften entstandenen Abfälle vor. Wir sind uns der Notwendigkeit bewusst, diese bereits an der Quelle kontinuierlich zu reduzieren. Deshalb unternehmen wir verschiedene Investitionen und Maßnahmen, z. B. zur

Verbesserung der Materialeffizienz oder zur Reduzierung von Verpackungsmaterial. Über viele von ihnen haben wir in diesem Kapitel bereits geschrieben.

Wir geben 100% der Abfälle, die wir nicht mehr in die Produktion zurückführen oder anderweitig entsorgen können, an Unternehmen weiter, die über die entsprechenden gesetzlichen Genehmigungen verfügen, um sie zu entsorgen – hauptsächlich durch Recycling.

Wir verwenden Holzabfälle aus dem Holzverarbeitungsprozess in der Holzindustrieanlage als Brennstoff im Kesselraum der Anlage, um die für den Prozessbetrieb und die Gebäudeheizung erforderliche Wärme zu erzeugen.

Hier klicken, um die Tabelle GRI 306-3 - Erzeugte Abfälle, GRI 306-4 - Verwertete Abfälle, GRI 306-5 - Zur Beseitigung bestimmte Abfälle zu sehen

Bei der Entwicklung unserer Produkte legen wir großen Wert auf die Verlängerung ihres Lebenszyklus. Wir bemühen uns, recycelte oder erneuerbare Materialien zu verwenden. Darüber hinaus bieten wir unseren Kunden zusätzliche Dienstleistungen wie Reparaturen oder Überholungen an. Unsere Maßnahmen stehen im Einklang mit den Prinzipien und Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft.

Ein Beispiel für die Maximierung der Nutzungsdauer eines Produkts und sein anschließendes Recycling ist die Xilium-Linie. Der Stuhl zeichnet sich u.a. dadurch aus, dass mehr als die Hälfte der Komponenten unabhängig voneinander ausgetauscht werden können.

Viele unserer Produkte verfügen über eine so genannte Typ-II-Umweltdeklaration - Green Product Passport oder Material & Recycling Product Passport-, in der wir die Materialzusammensetzung und die Recyclingfähigkeit des Produkts deklarieren.

Detaillierte Informationen zum Umgang darüber, wie ein Produkt am Ende seiner Nutzungsdauer zu behandeln ist, sind die Demontageanleitungen, die derzeit entwickelt werden – für uns ist dies einer der Hauptpfeiler des Design für Recycling.



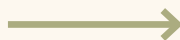
Im Jahr 2021 haben wir in der Metallproduktionsanlage ein Investitionsprojekt abgeschlossen, um den Schlamm zu verwalten, der im Metallmaterial-Schleifprozess im Metallproduktionswerk entsteht. Die verwendete Filtrationsmethode basiert auf einem Überlaufsystem. Die erste Filtrationsstufe besteht darin, das Kühlmittel durch einen Magnetfilter zu gießen, der etwa 30% des wiederverwertbaren Materials zurückhält, während der restliche Abfall in einem „Tank“ (Absetzbecken) mit einem Fassungsvermögen von 1 m³ abgelagert wird.

Eine zweite Filtrationsstufe findet zyklisch alle 1-3 Monate statt – das Kühlmittel wird zur Wiederverwendung zurückgeführt und die Abfälle werden entsorgt. Vor der Einführung des Filtrationsverfahrens entsorgten wir 48,234 Mg, während wir nach der Umstellung der Filtrationstechnologie 18,025 Mg Abfall entsorgten. Wir konnten die Abfallmenge um 62% reduzieren.

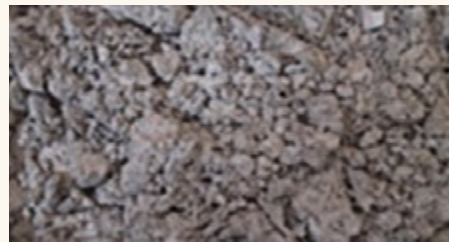
Lösung - Stufe I



Installation nach Modifikation



Installierter magnetischer Filter



Eisenhaltiger Stahlschrott nach der Filtration

Stufe II - Filtration



Nicht-magnetisches Material für den Filtrationsprozess



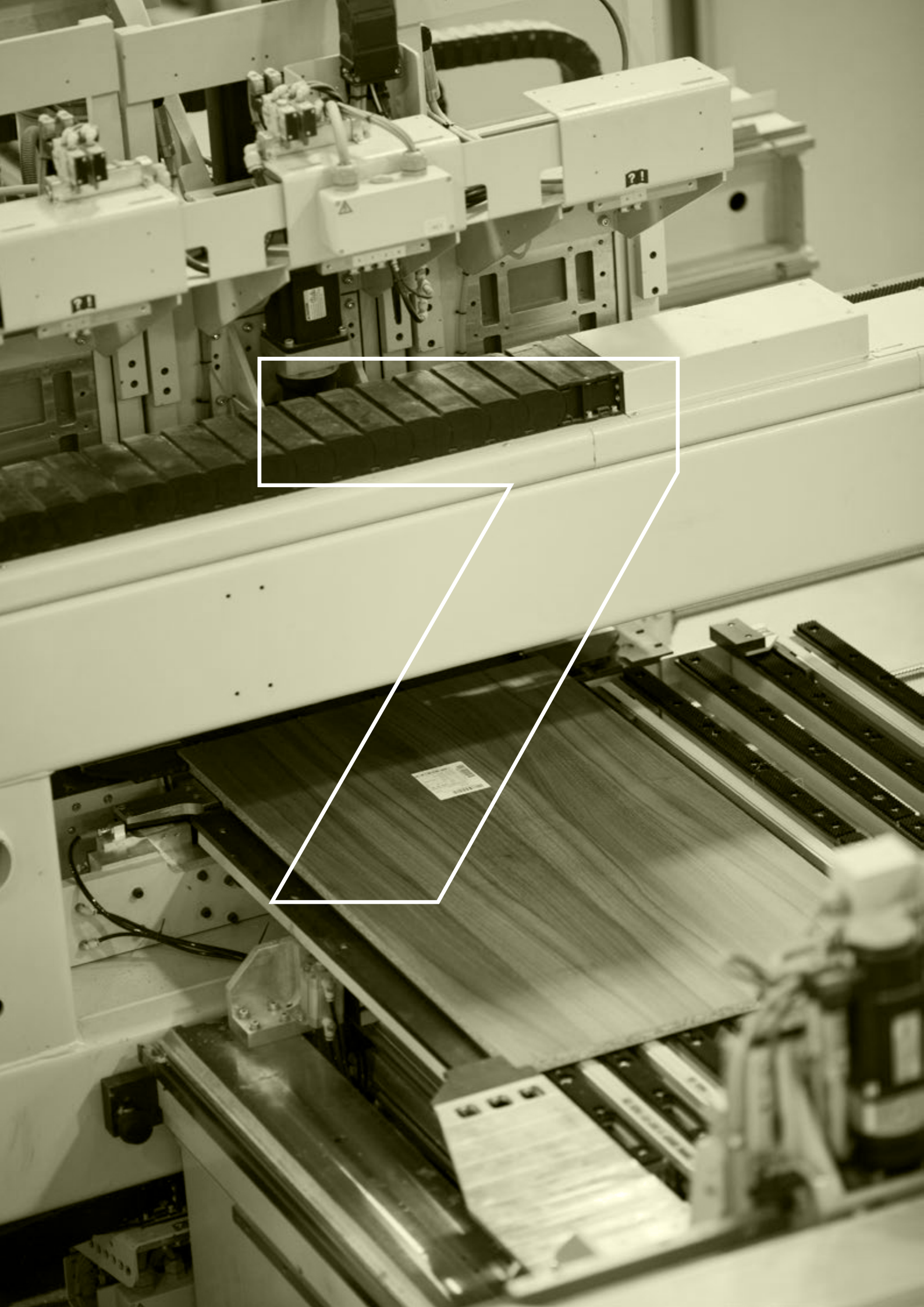
Industrieller Staubsauger mit einem Fassungsvermögen von 1 m³ benötigt



Verfügbare „Filterpresse“



Abfallmaterial nach dem Filtrationsprozess



7 Über den Bericht

GRI 2-1	GRI 2-2	GRI 2-3	GRI 2-4	GRI 2-5	GRI 2-6	GRI 3-1	GRI 3-2	GRI 3-3
---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Dies ist unser sechster Nachhaltigkeitsbericht, den wir in einem zweijährigen Zyklus veröffentlichen und in dem wir die Leistung des privat gehaltenen Unternehmens Nowy Styl sp. z o.o. und ihrer ausgewählten Tochtergesellschaften im Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2023 darstellen. Wir haben diesen Berichtszyklus gewählt, der zwei Finanzberichtsperioden umfasst, weil die Gesellschaften nicht verpflichtet sind, über Nachhaltigkeit zu berichten. Sobald das Unternehmen der oben genannten Verpflichtung unterliegt, wird dieser Zyklus an die Finanzberichterstattung angepasst.

Der vorherige CSR-Bericht „Make Your Space Responsible“ für 2020-2021 wurde im Herbst 2022 veröffentlicht. Dieser Bericht für die Jahre 2022-2023 wurde, wie der vorherige, auf der Grundlage der Standards der Global Reporting Initiative für das Jahr 2021 erstellt. Der Bericht wurde unabhängig extern von KPMG Advisory Gesellschaft z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. (im Folgenden „KPMG Advisory“) geprüft.

Eine Auswahl von GRI-Indikatoren (gekennzeichnet mit „*“ in der GRI-Tabelle am Ende der Veröffentlichung) wurde überprüft. Die Finanzdaten stammen aus Finanzberichten, von den unabhängigen Wirtschaftsprüfern PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Audyt sp.k. (im Folgenden „PWC Polska“). Dies gewährleistet die Zuverlässigkeit und Vollständigkeit der Daten des Berichts in den Schlüsselbereichen der Nachhaltigkeit: Beziehungen zu den Mitarbeitern, Auswirkungen auf die Umwelt, die Gemeinschaft und den Markt sowie die Wirksamkeit des Managements dieser Aspekte.

Um die Kosten der auf dem deutschen Markt tätigen Gesellschaften zu optimieren und damit die Position der Gruppe auf diesem Schlüsselmarkt zu stärken, beschloss

der Vorstand der Muttergesellschaft eine lokale Umstrukturierung, in deren Folge die Produktionsprozesse der Nowy Styl GmbH eingestellt wurden. Infolgedessen und in Übereinstimmung mit der in unseren früheren CSR-Berichten verwendeten Methodik für die Berichterstattung von Informationen aus den Produktionsunternehmen der Gruppe wurde die Nowy Styl GmbH nicht in den Berichtsumfang für 2022-2023 einbezogen, was sich letztlich in den in diesem Dokument dargestellten Gesamtzahlen der Gesellschaft niederschlägt.

Im Bericht 2020-2021 wurden keine signifikanten Wertfehler bei den gemeldeten Indikatoren festgestellt, so dass keine Anpassungen an den ursprünglich ausgewiesenen Informationen vorgenommen wurden. Die Methoden zur Umrechnung der Indikatoren haben sich gegenüber den früheren Berichten nicht geändert, mit Ausnahme der Berichtseinheiten für Indikator 302-1 (wir berichteten in MWh und jetzt in GJ) und für Indikator 303-1 (wir berichteten in m³ und jetzt in ML).

Wir überprüfen regelmäßig die Wertschöpfungskette von Nowy Styl, da wir uns bewusst sind, dass jedes Glied in der Kette zusätzlichen Wert, Chancen und Risiken sowie Wachstumsmöglichkeiten generieren kann. Ziel der Analyse ist es, Aktivitäten zu identifizieren, die eine Quelle von Wettbewerbsvorteilen sind oder die optimiert werden können, um den Wert für die Kunden zu erhöhen, z.B. durch Verbesserung der Produktionsprozesse. Wir wollen mit den Veränderungen in den von uns bedienten Märkten und ihrem Umfeld im Einklang mit den Werten unserer Organisationskultur Schritt halten. Deshalb hat Nowy Styl aufgrund des anhaltenden bewaffneten Konflikts in der Ukraine seine Vertriebskanäle in Russland geschlossen.

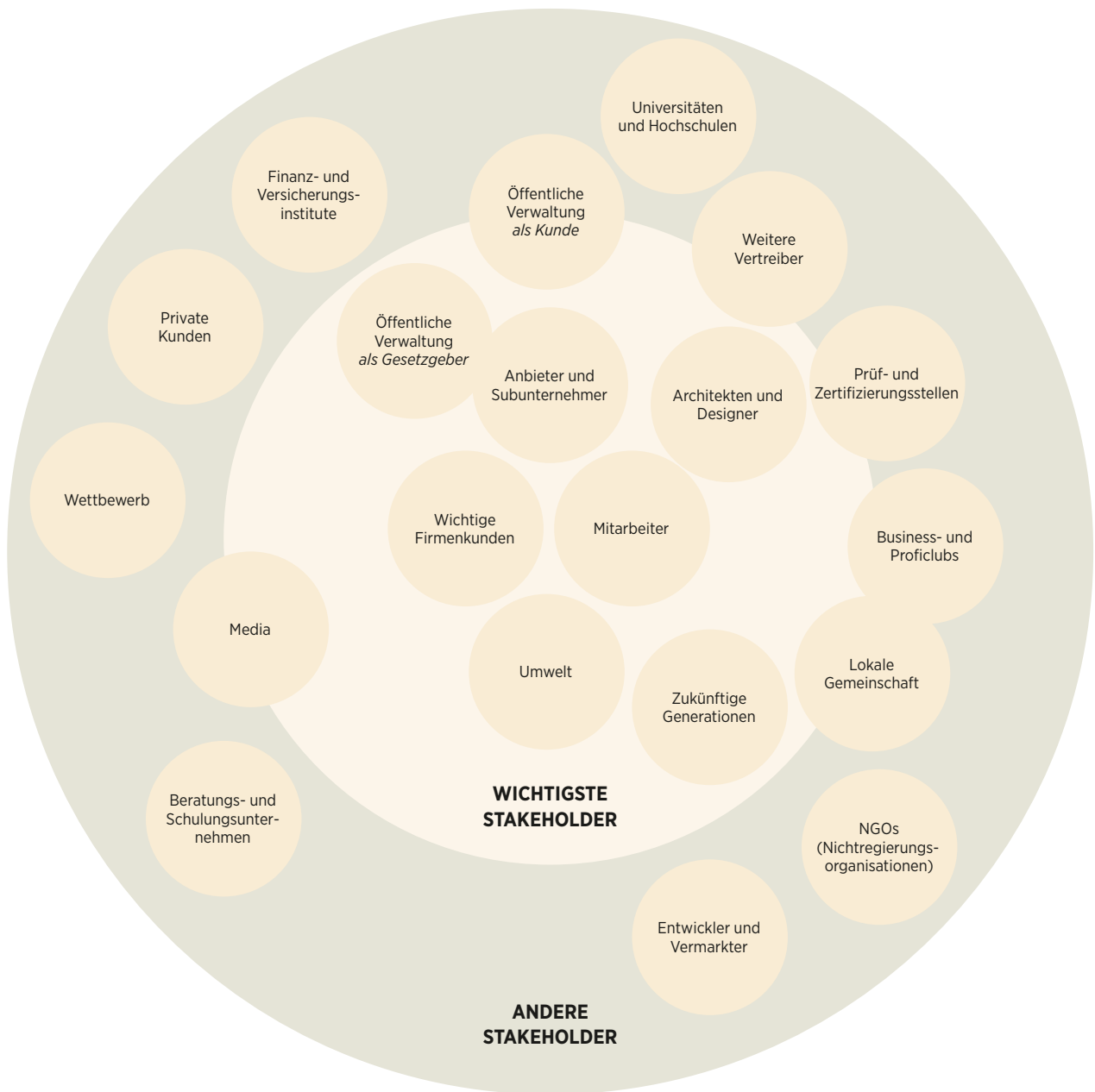
In Übereinstimmung mit den GRI-Richtlinien haben wir in einem mehrstufigen Prozess die Themen ermittelt, die für unser Unternehmen am wichtigsten sind.

Wir haben unsere Wertschöpfungskette unter Berücksichtigung nationaler und globaler Nachhaltigkeitstrends, der Ergebnisse von Benchmarking-Berichten von Wettbewerbern und früherer Nowy Styl-Berichte neu untersucht.

Wir haben das Stakeholder-Mapping mit Hilfe einer *Design Thinking-Methode* durchgeführt und dabei die Veränderungen berücksichtigt, die in den letzten zwei Jahren sowohl innerhalb der Organisation selbst als auch in ihrem Geschäftsumfeld stattgefunden haben. An der Vorbereitung der Umfrage war ein interdisziplinäres Team

beteiligt, das verschiedene Bereiche unserer Organisation vertrat. In einem moderierten Workshop wurde die Liste der internen und externen Stakeholder aktualisiert, wobei deren tatsächliche und potenzielle Auswirkungen und Bedeutung für die Organisation ermittelt wurden (*Heavy User, Non User, Mainstream*). Die Stakeholder wurden entsprechend ihrer Rolle in unserer Wertschöpfungskette in Gruppen eingeteilt, und wir haben dann die Beziehung zwischen jeder ihrer Gruppen und Nowy Styl grafisch dargestellt. Wir haben die Art und den Umfang ihrer Auswirkungen auf unsere Organisation sorgfältig analysiert und geprüft, wie unser Unternehmen sie beeinflussen kann. Auf diese Weise haben wir die wichtigsten Stakeholder identifiziert.





Dialog mit den Stakeholdern

Die Grundlage für die Nachhaltigkeit unseres Geschäfts besteht darin, den Bedürfnissen unserer Stakeholder aufmerksam und regelmäßig zuzuhören und in der Lage zu sein, schnell und effektiv zu reagieren. Bei der Identifizierung von Themen, die auf externer Ebene relevant sind, wurden wir durch einen Dialog in Form von anonymen Fragebögen unterstützt, die elektronisch an unsere Befragten übermittelt wurden. Dazu gehörten Mitarbeiter

des Unternehmens, Geschäftspartner (d.h. Kunden, Anbieter, Subunternehmer), die Medien, Universitäten, Institutionen, Architekten und die lokale Gemeinschaft.

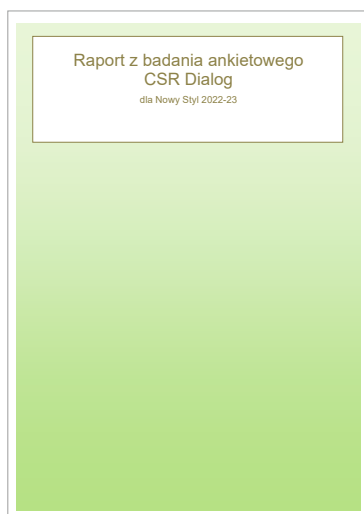
Wir haben für jede dieser Gruppen einen eigenen Fragenkatalog erstellt, der die wichtigsten jüngsten Veränderungen im Unternehmen selbst und in seinem Umfeld berücksichtigt.



Der Fragebogen enthielt ein Dutzend Fragen verschiedener Art (Single- und Multiple-Choice-Fragen, Matrixfragen, beschreibende Fragen, offene Fragen) zu den Aktivitäten des Unternehmens im Bereich der nachhaltigen Entwicklung, um den Ansatz von Nowy Styl in Bezug auf ökologische, soziale und geschäftliche Integrität und Transparenz zu bewerten.

Insgesamt haben 146 Personen an der Umfrage teilgenommen, wobei Mitarbeiter (27) und Geschäftspartner (101) am stärksten vertreten waren. Im Umfragebericht haben wir die Antworten nach internen Stakeholdern (Mitarbeitern) und externen Stakeholdern (Geschäftspartnern und der lokalen Gemeinschaft) dargestellt,

da sie sich in ihren Interessensgebieten und ihrem Wissensstand über Nachhaltigkeit unterscheiden. Wir haben die wichtigsten von den Stakeholdern angesprochenen Themen und Fragen analysiert und die Ergebnisse im **Umfragebericht** zusammengefasst.



Die Umfrage lieferte uns Informationen über die Bewertung des früheren Berichts sowie über Initiativen, die wir nach Meinung der Befragten ergreifen sollten, um die Umwelt und die Menschen um uns herum besser zu unterstützen.

Die Mehrheit der Befragten kannte den Inhalt des letzten Nowy Styl Berichts, der überwältigend positiv war. Ihrer Meinung nach erhöht dies die Transparenz des Unternehmens, schafft Vertrauen in Nowy Styl und macht es zu einem zuverlässigen Geschäftspartner und Arbeitgeber. Die Sorge um Produkte, Dienstleistungen und die Umwelt wurden als die stärksten Punkte des Unternehmens identifiziert.

Alle Stakeholder-Gruppen sprachen sich einstimmig dafür aus, dass Nowy Styl die Initiativen für Ökodesign

und Kreislaufwirtschaft, Energieeffizienz, Verringerung des Abfallaufkommens und Reduzierung der CO₂-Emissionen fortsetzen sollte. Stattdessen sollte sie sich noch stärker für die Nutzung erneuerbarer Energien, die Anpassung an den Klimawandel, die Umwelterziehung und die psychische Gesundheit der Mitarbeiter einsetzen.

Die Umfrage bestätigte, dass das Thema verantwortungsvolles Wirtschaften ein wichtiger Aspekt in der Wahrnehmung des Unternehmens ist und zeigte, in welchen Bereichen der Nachhaltigkeit sich das Unternehmen stärker engagieren sollte und welche Initiativen hervorgehoben und kommuniziert werden müssen, weil sie trotz ihrer Zielerreichung nicht wahrgenommen werden.

Analyse der Relevanz der Themen auf der Grundlage des geführten Dialogs

Wichtigste Stakeholder-Gruppe	Wichtige Themen und Fragen der Stakeholder
Kunden	• Ökodesign: Reduzierung von Verpackungen, höherer Anteil an recycelten Materialien, Kreislauffähigkeit von Produkten • Verringerung des Abfallaufkommens • Reduzierung der Verwendung von Schadstoffen • Bedarf an grün-zertifizierten Produkten • Energieeffizienz • Engagement für Dekarbonisierung • Erhöhung des Anteils von Energie aus erneuerbaren Quellen • Einführung von Produkten mit einem geringeren Kohlenstoff-Fußabdruck • Schutz der biologischen Vielfalt
Anbieter und Subunternehmer	• Anforderungen an Anbieter und Produkte • Entwicklungsprojekte mit Anbietern • Schulungsbedarf • Erhöhung des Anteils von Energie aus erneuerbaren Quellen • Einführung von Produkten mit einem geringeren Kohlenstoff-Fußabdruck • Anpassung an den Klimawandel • Schutz der biologischen Vielfalt
Mitarbeiter	• Sorge für die psychische Gesundheit der Mitarbeiter • Löhne • Erfordernisse im Zusammenhang mit der Einführung einer Kultur der Nachhaltigkeit im Unternehmen • Vorschläge für HR-Programme und soziale Aktivitäten • Erhöhung des Anteils von Energie aus erneuerbaren Quellen • Einführung von Produkten mit einem geringeren Kohlenstoff-Fußabdruck • Anpassung an den Klimawandel
Öffentliche Verwaltung, Forschung, Zertifizierungsstellen und Gesetzgeber	• Einhaltung der ökologischen und sozioökonomischen Vorschriften • Änderungen der Rechtsvorschriften der Europäischen Union • Auswirkungen des Unternehmens auf die Entwicklung von Umwelt und Wirtschaft • Umweltbildung von Mitarbeitern, Anbietern und Subunternehmern • Anpassung an den Klimawandel • Verringerung des Abfallaufkommens • Energieeffizienz
Lokale Gemeinschaft	• Energieeffizienz • Ökodesign • Geschlossener Wirtschaftskreislauf • Verringerung des Abfallaufkommens • Erhöhung des Anteils von Energie aus erneuerbaren Quellen • Initiative für menschenwürdige Löhne • Anpassung an den Klimawandel • Umweltbildung
Architekten und Designer	• Bedarf an Produkten aus recycelten Materialien • Der Bedarf an Wissen und einer vorgefertigten Erzählung über die verantwortungsvolle Herkunft von Produkten • Größere Offenheit der Unternehmen für gebrauchte Möbel • Einführung von Produkten mit einem geringeren Kohlenstoff-Fußabdruck • Umweltbildung von Mitarbeitern, Anbietern und Subunternehmern

Bei Nowy Styl legen wir großen Wert auf den Aufbau einer verantwortungsvollen Kommunikation. Wir erweitern ständig unsere Website **www.NowyStyl.com**, die in mehreren Sprachen gepflegt wird und Zielerreichungen zu Produkten, Projekten und dem Unternehmensleben sowie viele Inspirationen und Fachinformationen enthält.

Auf dem Tab **Nachhaltigkeit** präsentieren wir die ESG-bezogenen Inhalte, die für unsere Stakeholder am relevantesten erscheinen, insbesondere *Berichte zur Nachhaltigkeit*, Kodizes, Richtlinien und Verfahren, relevante Dokumente und einige Zertifizierungen.

Im Tab **Für Lieferanten** finden unsere Partner die aus ihrer Sicht wichtigsten Dokumente, wie z.B. die **Einkaufspolitik**, den **Lieferantenkodex**, die **Allgemeinen Geschäftsbedingungen**, die **Politik der Anbietervielfalt** und viele andere.

Ein weiteres interessantes Beispiel für den Dialog ist unser **Webinar**, in dem wir unser Wissen und unsere Erfahrung im Bereich der Nachhaltigkeit teilen.

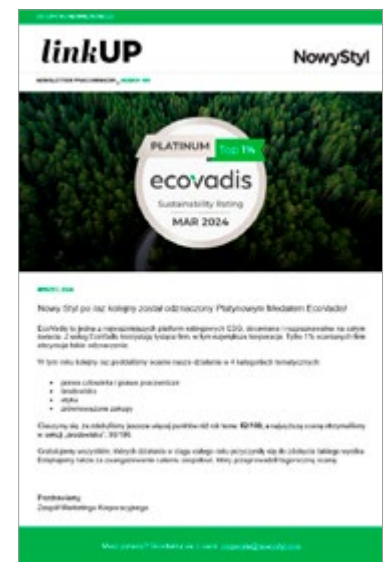
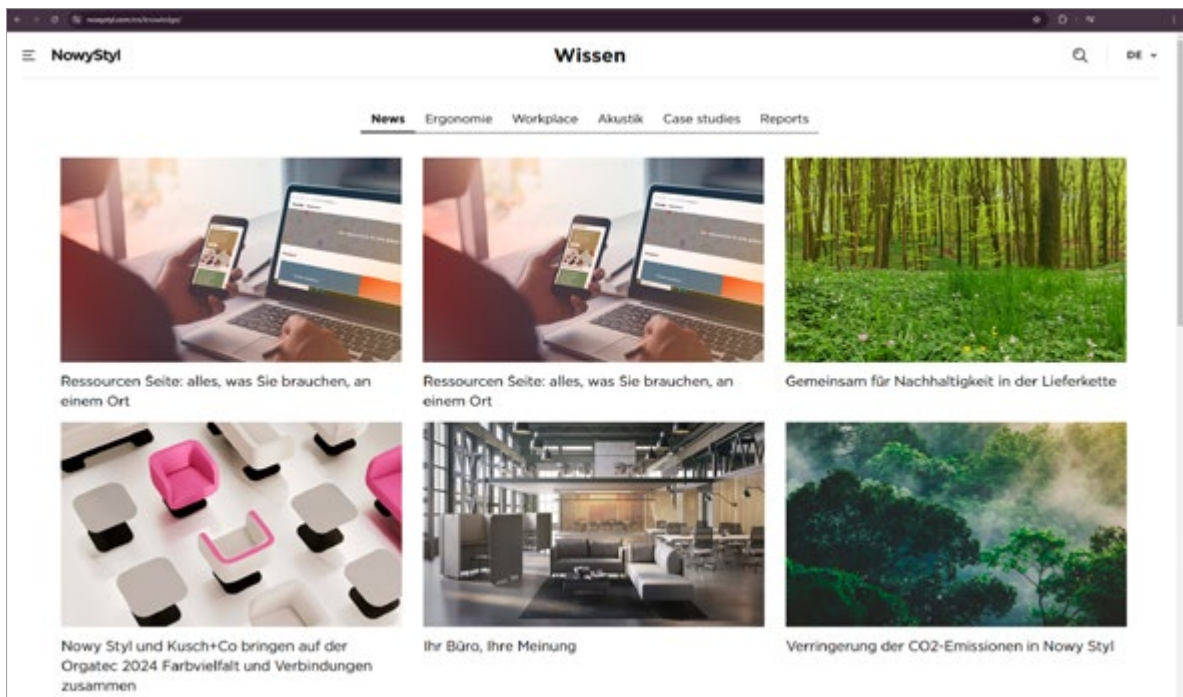
Neben zahlreichen Artikeln stellen wir in einem speziellen Tab **Wissen** auch andere Berichte vor, die wir für den aktuellen Marktbedarf herausgeben.

Im Gegensatz dazu nutzen wir das interne Portal und Plakatkampagnen, um mit unseren Mitarbeitern zu kommunizieren.

Die regelmäßige Kommunikation wird durch interne und externe Newsletter, die an Abonnenten verschickt werden, sowie durch kontinuierliche Aktivitäten in den sozialen Medien unterstützt.

Die in ausgewählten Märkten durchgeführte Umfrage zur Kundenzufriedenheit hilft uns, Informationen über unsere Produkte und Dienstleistungen zu sammeln.

Darüber hinaus nehmen wir an Veranstaltungen, Konferenzen und Messen teil, bei denen wir nicht nur unser Wissen über Branchenthemen weitergeben, sondern vor allem die Möglichkeit haben, in einen direkten Dialog mit unseren verschiedenen Interessengruppen zu treten.





Einflussbereiche

In der nächsten Phase der Analyse wurden die wichtigsten Themen für die Organisation auf interner Ebene ermittelt.

Wir haben die zuvor identifizierten Bereiche daraufhin analysiert, wie stark sie sich auf die Fähigkeit des Unternehmens auswirken, seine strategischen Ziele zu erreichen, auch im Zusammenhang mit dem Management von Risiken und Chancen.

Der gesamte Prozess wurde durch die Identifizierung von prioritären Nachhaltigkeitsthemen und die Bestätigung ihrer Übereinstimmung mit den strategischen Zielen des Unternehmens während ihrer Validierung durch das Management abgeschlossen. Auf diese Weise haben wir den Umfang der gemeldeten Offenlegungen entwickelt. Die Schlussfolgerungen der Analyse werden bei den laufenden Aktivitäten und den operativen Plänen für die kommenden Jahre berücksichtigt.

In unserer Liste der relevanten Themen haben sich im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum nicht viele wesentliche Änderungen ergeben. In einigen Fällen hat sich jedoch der Grad der Relevanz eines Themas geändert.

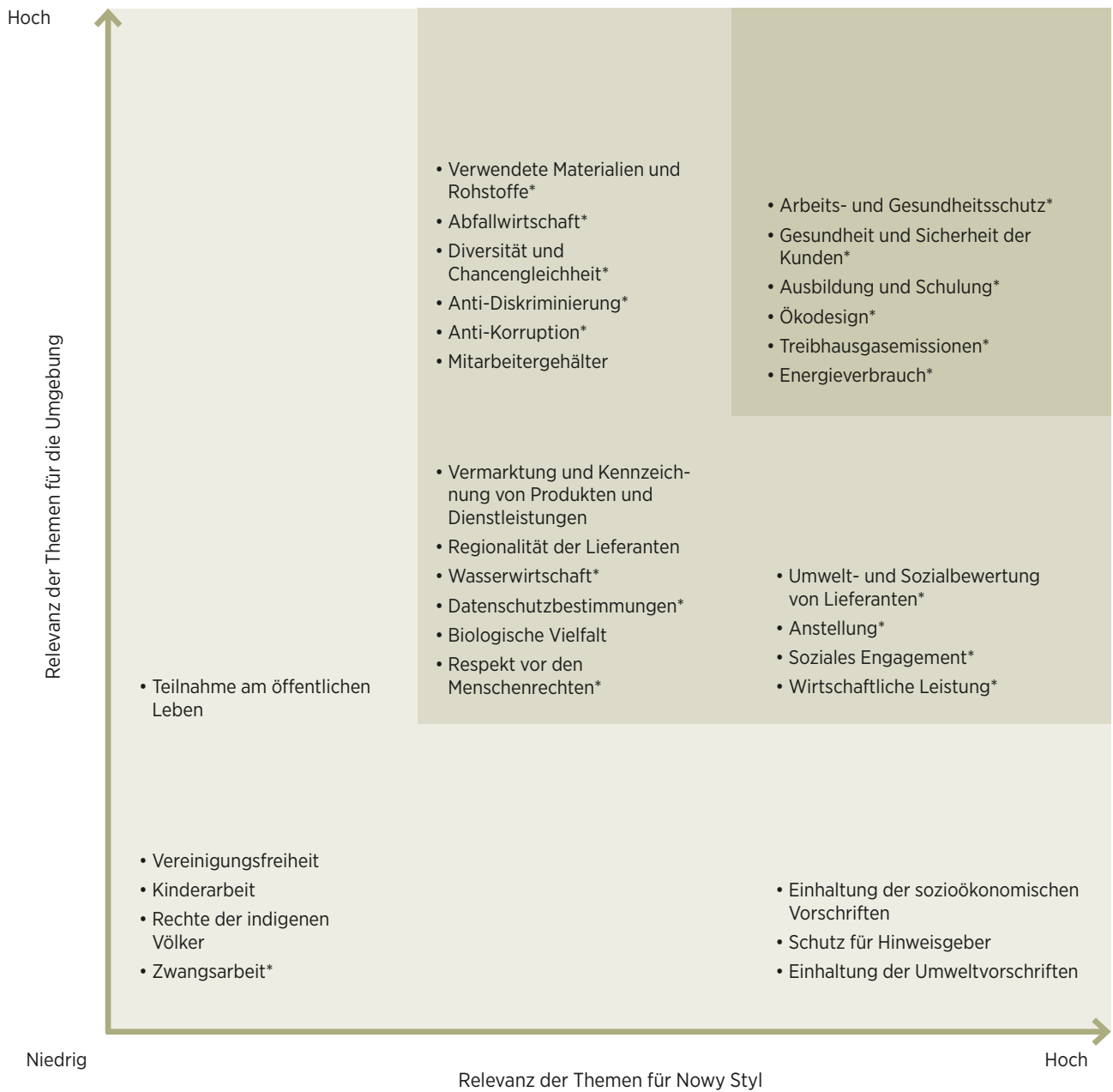
Die wichtigsten Änderungen betrafen die zunehmende Bedeutung des Themas der Verringerung der Treibhausgasemissionen und damit des Energieverbrauchs. In einer

Zeit des drastischen Klimawandels gewinnt dieses Thema zunehmend an Bedeutung und spiegelt sich deutlich in den in diesem Bericht beschriebenen Nowy Styl-Maßnahmen wider.

Eine Veränderung, die von unseren Kunden stark hervorgehoben wurde, ist die zunehmende Bedeutung des bei Nowy Styl bereits eingeführten Ökodesign-Systems, das viele Umweltaanforderungen in Bezug auf alle Phasen des Lebenszyklus unserer Produkte in einer mehrstufigen Weise zusammenfasst. Ökodesign ist für uns die Grundlage für die konsequente Entwicklung und Umsetzung der Prinzipien der Kreislaufwirtschaft auf der Ebene von Produkten, Prozessen und Geschäftsmodellen.

Angesichts der Vielzahl, der Komplexität und des damit verbundenen Aufwands für das Unternehmen sehen wir auch eine zunehmende Notwendigkeit, unsere Ressourcen für die Einhaltung von Umwelt- und sozioökonomischen Vorschriften einzusetzen.

Zu den wichtigsten Themen gehören jedoch nach wie vor die Gewährleistung sicherer und hygienischer Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter und gesunder und sicherer Produkte für unsere Kunden.



*Ausgewählte Themen, die in diesem Bericht vorgestellt werden.

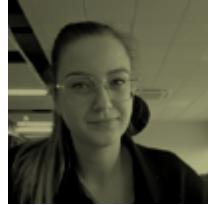
CSR-Team

Der Nachhaltigkeitsbericht von Nowy Styl hat eine globale Bedeutung und ist ein bereichsübergreifendes Dokument, das die Aktivitäten der gesamten Gesellschaft beschreibt. Deshalb hat ein interdisziplinäres Team aus Mitarbeitern vieler Abteilungen der Gesellschaft aus Polen und von

Tochtergesellschaften in Deutschland, der Schweiz und den Niederlanden an seiner Erstellung mitgewirkt. Vielen Dank an alle, ohne deren Engagement dieser Bericht nicht zustande gekommen wäre!



Adrianna Kobylak



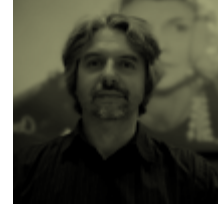
Aleksandra Wantuch



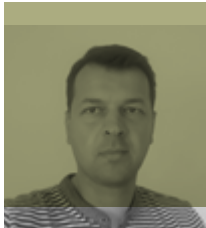
Anna Jabłońska



Anna Kanik



Borys Toliński



Daniel Filus



Edyta Rajchel



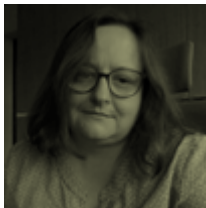
Feicita Turwitt



Heike Pott



Ilka Oltmann



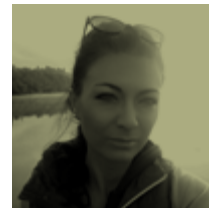
Izabela Wlerdak-Obrzut



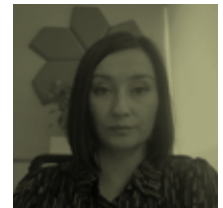
Jan Szpak



Karolina Bolesta



Karolina Dacyl-Kwilosz



Katarzyna Lubaś



Klaudia Pieczka



Natalia Buczek



Patrick Neurohr



Patrycja Grzybowska-Rybak



Peter Schäfer



Rafał Styrkosz



Thomas Untersander



Thomas Windeler



Tobias Schotte

Bogusław Wójtowicz, Jan Kapala, Katarzyna Kocik, Magdalena Marczak, Michel Dezelak, Nina Gonera, Ramona Weller, Sandra Wismer, Wiktoria Zajdel und viele andere.



Sollten Sie Fragen zu diesem Bericht haben, können Sie uns gerne kontaktieren:

Karolina Dacyl-Kwilosz
Sustainability Marketing Specialist
csr@nowystyl.com

Bartosz Karasiński
Marketing Director bei Nowy Styl
bartosz.karasinski@nowystyl.com

Adrianna Kobylak
ESG-Manager bei Nowy Styl
adrianna.kobylak@nowystyl.com



Tabellenindex

Unsere Zertifikate

Robustheit, Langlebigkeit, Sicherheit			
Zertifikate	Zertifizierungsstellen	Land	Anzahl der Produktlinien mit diesen Zertifikaten
GS Zertifikat (Geprüfte Sicherheit)	TÜV Rheinland	Deutschland	43
GS Zertifikat (Geprüfte Sicherheit)	TÜV SÜD	Deutschland	43
NF Office Excellence-Zertifikat	l'Institut Technologique Forêt Cellulose Bois-construction Ameublement – FCBA	Frankreich	12
Zertifikate und Prüfberichte zur Bestätigung der Normen für Möbel und Stühle	Institut für Technische Überwachung	Polen	18
	Institut für Holztechnologie	Polen	1
Quality Office-Zertifikat	Qualitätsforum	Deutschland	22

Ergonomische Anforderungen			
Zertifikate	Zertifizierungsstellen	Land	Anzahl der Produktlinien mit diesen Zertifikaten
Ergonomie Geprüft-Zertifikat	TÜV Rheinland	Deutschland	5
Zertifikat der Konformität mit der niederländischen Norm NPR 1813	TÜV SÜD	Deutschland	9
Ergonomie Geprüft-Zertifikat	TÜV SÜD	Deutschland	9
Ergonomische Bewertungsprotokolle	Prof. J. Nofer Institut für Arbeitsmedizin	Polen	21

Sicherheit im Zusammenhang mit Gefahrstoffen, VOC-Emissionen und Formaldehyd			
Zertifikate	Zertifizierungsstellen	Land	Anzahl der Produktlinien mit diesen Zertifikaten
Toxproof-Zertifikat (Schadstoffgeprüft)	TÜV Rheinland, TÜV SÜD	Deutschland	4
Hygienegenehmigungen – Bestätigung der nationalen Sicherheitsanforderungen für öffentliche Einrichtungen in Polen	Medizinische Universität Gdańsk Abteilung für Umwelttoxikologie Polen Nationales Institut für öffentliche Gesundheit Nationales Institut für Hygiene	Polen	26
Prüfberichte, die die Hygieneklasse E1 (Formaldehydabgabe) und die Einhaltung der strengen deutschen Anforderungen in diesem Bereich (deutsche ChemVerbotsV Formaldehydklasse E1) für alle holzbasierten Komponenten in unseren Produkten bestätigen	Europäische Prüfstellen, die zur Zertifizierung in diesem Bereich berechtigt sind		

Bestätigung der Umwelanforderungen			
Zertifikate	Zertifizierungsstellen	Land	Anzahl der Produktlinien mit diesen Zertifikaten
Certyfikat European Level (FEMB LEVEL)	TÜV Rheinland	Deutschland	11
Blue Angel-Zertifikat	RAL GmbH	Deutschland	18
NF Environnement	l'Institut Technologique Forêt Cellulose Bois-construction Ameublement – FCBA	Frankreich	14
Möbelfakta-Zertifikat	Möbelfakta Sverige AB	Schweden	3

Unsere Zertifizierungen Forts.

Keine gefährlichen Substanzen und Minimierung der Umweltauswirkungen unserer Polstermöbel			
Zertifikate	Zertifizierungsstellen	Anzahl der Polstermöbel mit den folgenden Zertifizierungen	
		Stoffe	Masche
EU Umweltzeichen-Zertifikat	Prüfstellen, die zur Zertifizierung in diesem Bereich berechtigt sind	15	4
Öko-Tex Standard 100-Zertifikat	Prüfstellen, die zur Zertifizierung in diesem Bereich berechtigt sind	14	9

GRI
2-7

Struktur der Anstellung nach Geschlecht, Art und Typ des Vertrags

2022	Form und Art der Anstellung							
			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	963	1 970	956	1 966	2 922	7	4	11
Kusch+Co GmbH	59	148	36	142	178	23	6	29
Nowy Styl Deutschland GmbH	29	84	18	75	93	11	8	19
Sitag AG	28	82	24	74	98	4	8	12
Nowy Styl INSGESAMT	1 079	2 284	1 034	2 257	3 291	45	26	71

2023	Form und Art der Anstellung							
			Vollzeit			Teilzeit		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	905	1 833	897	1 828	2 725	8	5	13
Kusch+Co GmbH	55	128	32	124	156	23	4	27
Nowy Styl Deutschland GmbH	23	83	14	78	92	9	5	14
Sitag AG	25	74	21	67	88	4	7	11
Nowy Styl INSGESAMT	1 008	2 118	964	2 097	3 061	44	21	65

Gehälter der Mitarbeiter der untersten Ebene nach Geschlecht im Verhältnis zum Mindestlohn

	Standort	2022		2023	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Nowy Styl Sp. z o.o.	Polen	118,04%	131,96%	—	—
Nowy Styl Sp. z o.o. (I-VI 2023)*	Polen	—	—	116,01%	127,01%
Nowy Styl Sp. z o.o. (VII-XII 2023)*	Polen	—	—	112,75%	124,07%
Kusch+Co GmbH	Deutschland	159,08%	175,83%	162,33%	178,17%
Nowy Styl Deutschland GmbH	Deutschland	109,97%	116,22%	111,10%	121,30%
Sitag AG	die Schweiz	112,12%	130,37%	116,18%	130,37%

*Im Jahr 2023 wurde der gesetzliche Mindestlohn in Polen zweimal geändert, daher geben wir die Werte getrennt für die erste und zweite Hälfte des Jahres 2023 an.

2022: Form und Art der Anstellung (Forts.)						Gesamtzahl der Angestellten (Arbeitsvertrag)	
Unbefristete Laufzeit			Befristete Laufzeit				
Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
792	1 757	2 549	171	213	384	2 933	
57	145	202	2	3	5	207	
24	75	99	5	7	12	112	
28	82	110	0	0	0	110	
901	2 059	2 960	178	223	401	3 362	

2023: Form und Art der Anstellung (Forts.)						Gesamtzahl der Angestellten (Arbeitsvertrag)	
Unbefristete Laufzeit			Befristete Laufzeit				
Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt		
767	1 653	2 420	138	180	318	2 738	
52	121	173	3	6	9	183	
21	79	100	2	4	6	106	
25	74	99	0	0	0	99	
865	1 927	2 792	143	190	333	3 126	

Anteil der Ausgaben für Dienstleistungen/Produkte von lokalen Anbietern*

2022			
Name des Ortes	Gesamtausgaben für Produkte/Dienstleistungen von Anbietern	Ausgaben für Produkte/Dienstleistungen von lokalen Anbietern	Anteil der Ausgaben für Produkte/Dienstleistungen von lokalen Anbietern an den Gesamtausgaben für Produkte/Dienstleistungen
Nowy Styl Sp. z o.o.	PLN 494 531 544,00	PLN 255 822 719,00	52%
Nowy Styl Deutschland GmbH, Sitag AG, Kusch+Co GmbH	PLN 163 490 451,00	PLN 99 868 423,00	61%

2023			
Name des Ortes	Gesamtausgaben für Produkte/Dienstleistungen der Anbieter	Ausgaben für Produkte/Dienstleistungen der lokalen Anbieter	Anteil der Ausgaben für Produkte/Dienstleistungen von lokalen Anbietern an den Gesamtausgaben für Produkte/Dienstleistungen
Nowy Styl Sp. z o.o.	PLN 404 781 787,00	PLN 205 091 919,00	51%
Nowy Styl Deutschland GmbH, Sitag AG, Kusch+Co GmbH	PLN 122 288 215,00	PLN 81 827 057,00	67%

*Lokaler Anbieter - ein Unternehmen, das Produkte oder Dienstleistungen sowohl in Polen als auch in Deutschland herstellt.

Verwendete Rohstoffe/Materialien nach Gewicht und Volumen

2022	Holzfaserplatten, Spanplatten und ähnliche Platten (m³)	Rohmaterial Holz* (m³)			Kunststoffe (t)	Metalle (t)	Stoffe (m²)	Schaum (kg)
		FSC®-zertifiziert	PEFC-zertifiziert	ohne FSC®- oder PEFC-Zertifizierung				
Nowy Styl Sp. z o.o.	22 465	7895,79	4 879,45	5113,06	2 689,00	7 186	1 855 692	705 793
Nowy Styl Deutschland GmbH	—	—	—	—	149,00	923,66	5 671,6	5 650,00
Kusch+Co GmbH	326,09	—	—	—	138,58	246,31	18 028,56	14 987
Sitag AG	1 823,50	0,00	0,00	16,50	—	422,00	21 500,00	—
Nowy Styl INSGESAMT	24 614,59	7 895,79	4 879,45	5 129,56	2 976,58	8777,97	1 900 892,20	726 430,43

2023	Holzfaserplatten, Spanplatten und ähnliche Platten (m³)	Rohmaterial Holz* (m³)			Kunststoffe (t)	Metalle (t)	Stoffe (m²)	Schaum (kg)
		FSC®-zertifiziert	PEFC-zertifiziert	ohne FSC®- oder PEFC-Zertifizierung				
Nowy Styl Sp. z o.o.	18 036	4 538,55	3 843,48	6 007,96	2 328,00	6 362	1 614 763	596 582
Nowy Styl Deutschland GmbH	—	—	—	—	143,73	581,83	199 164	33 700,00
Kusch+Co GmbH	391,93	—	—	—	200,22	473,02	7 889,73	10 839
Sitag AG	1 536,50	0,00	0,00	13,50	—	331,00	18 200,00	—
Nowy Styl INSGESAMT	19 964,43	4 538,55	3 843,48	6 021,46	2 671,95	7747,42	1 840 016,91	641 121,00

*Rohmaterial aus erneuerbaren Quellen

Energieverbrauch der Organisation nach Art der Rohstoffe Nowy Styl INSGESAMT

Gesamtenergieverbrauch aus nicht-erneuerbaren Brennstoffen (eigene oder gekaufte), aufgeschlüsselt nach Brennstoffart	Werte (GJ)	Werte (GJ)
	2022	2023
Erdgas	36 196	41 130
Heizöl	4 257	3 504
Diesel	12 470	9 758
Flüssiggas	19 355	17 340
Benzin	2 512	4 117
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Brennstoffen (eigene oder gekaufte), aufgeschlüsselt nach Brennstoffart	Werte (GJ)	Werte (GJ)
	2022	2023
Biomasse	217 514	158 614
Gesamtverbrauch an eingekaufter Energie, aufgeschlüsselt nach: Strom, Wärme	Werte (GJ)	Werte (GJ)
	2022	2023
gekaufte Energie aus nicht-erneuerbaren Quellen	58 207	42 400
gekaufte Energie aus erneuerbaren Quellen	26 391	32 083
gekaufte Wärmeenergie	29 955	18 817
Nowy Styl INSGESAMT*	406 856	327 763

*Zusammengefasste Daten für produzierende Gesellschaften: Nowy Styl Sp. z o.o., Nowy Styl Deutschland GmbH, Kusch+Co GmbH und Sitag AG

Quelle des verwendeten Umrechnungskurses:

 <https://www.gov.uk/government/publications/greenhouse-gas-reporting-conversion-factors-2022>

Gesamte Wasserentnahme nach Quelle

Gesamtvolumen des von der Gesellschaft entnommenen Wassers nach Quelle (in MI)		Gesamtvolumen (MI)	
		2022	2023
Oberflächengewässer	Nowy Styl Sp. z o.o.	70	58,23
	Kusch+Co GmbH	0	0
	Nowy Styl Deutschland GmbH	0	0
	Sitag AG	0	0
	Gesamt	70	58,23
Wasserversorgung aus dem öffentlichen Netz	Nowy Styl Sp. z o.o.	38	34,73
	Kusch+Co GmbH	2,6	2,20
	Nowy Styl Deutschland GmbH	2,4	1,63
	Sitag AG	1,3	1,34
	Gesamt	44,3	39,89
Nowy Styl INSGESAMT		114,3	98,12

Das gesamte von der Organisation verwendete Wasser ist Süßwasser.

Wir entnehmen kein Wasser aus wasserarmen Gebieten. Das Risiko eines Wasserdefizits in den Entnahmegebieten der Organisation wurde auf der Grundlage einer vom Umweltinstitut erstellten Risikoanalyse zum Klimawandel definiert:

 Risiko des Klimawandels - Klimada 2.0 (ios.gov.pl)

Abwasser

2022 Abwassermenge (w MI)				
Abwasserabflussstelle	Grundwasser	Oberflächengewässer (Seen, Flüsse usw.)	Kommunale Unternehmen	Gesamtmenge an Abwasser
Nowy Styl Sp. z o.o.	0	21,2	22,5	43,7
Kusch+Co GmbH	0	0	2,6	2,6
Nowy Styl Deutschland GmbH	0	2,4	0	2,4
Sitag AG	0	0	1,3	1,3
Nowy Styl INSGESAMT	0,0	23,6	26,4	50,0

2023 Abwassermenge (in MI)				
Abwasserabflussstelle	Grundwasser	Oberflächengewässer (Seen, Flüsse usw.)	Kommunale Unternehmen	Gesamtmenge an Abwasser
Nowy Styl Sp. z o.o.	0	19,8	22,0	41,8
Kusch+Co GmbH	0	0	2,2	2,2
Nowy Styl Deutschland GmbH	0	1,6	0	1,6
Sitag AG	0	0	1,3	1,3
Nowy Styl INSGESAMT	0	21,4	25,5	46,9

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)

Direkte Emissionen	Treibhausgasemissionen (tCO ₂ e)*	
	2022	2023
Emissionen aus der Wärmeerzeugung und technologischen Prozessen	10 521	8 545
Emissionen aus dem Transport von Materialien, Produkten und Abfällen - INTERNER TRANSPORT	161	154
Fuhrpark (Firmenwagen)	1 291	1 189
Direkte Emissionen insgesamt	11 973	9 888

*Zusammengefasste Daten für produzierende Gesellschaften: Nowy Styl Sp. z o.o., Nowy Styl Deutschland GmbH, Kusch+Co GmbH und Sitag AG.

Emissionen von NO_x, SO_x und anderen relevanten Verbindungen, die in die Luft abgegeben werden

Emissionen von NO _x , SO _x und anderen relevanten Verbindungen, die in die Luft abgegeben werden	Gewicht der wesentlichen Emissionen in die Luft (Tonnen)	
	2022	2023
NO _x	25,62	23,26
SO _x	2,11	1,72
Flüchtige organische Verbindungen (VOC/VOC)	43,02	42,37
Staub (PM)	11,58	11,38

Die Berechnung der Emissionen wurde auf der Grundlage von Indikatoren aus Emissionsgenehmigungen und Sicherheitsdatenblättern durchgeführt. Die Quelle für die Emissionsfaktoren sind KOBIZE und analoge Datenbanken in den Ländern der berichtenden Unternehmen.

Erzeugte Abfälle, die zur Verwertung und/oder Entsorgung umgeleitet werden

Gesamtgewicht des erzeugten Abfallvolumens nach Bewirtschaftungsmethode	Gewicht des Abfalls im Jahr 2022. [t]				Gewicht der Abfälle im Jahr 2023. [t]			
	Ungefährlicher Abfall		Gefährlicher Abfall		Ungefährlicher Abfall		Gefährlicher Abfall	
	vor Ort	außerhalb der Organisation	vor Ort	außerhalb der Organisation	vor Ort	außerhalb der Organisation	vor Ort	außerhalb der Organisation
Verwertet, einschließlich								
Vorbereitung zur Weiterverwertung	0	0	0	0	0	0	0	0
Recycling	0	6 828	0	1	0	5 111	0	2
Andere Methoden der Wiederherstellung	0	1 213	0	241	0	1 221	0	163
Entsorgt, einschließlich								
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	14 263	58	0	22	3 257	143	0	20
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	0	0	0	25	0	19	0	26
Lagerung	0	43	0	6	0	74	0	2
Andere Entsorgungsmethoden	0	17	0	104	0	16	0	83
INSGESAMT	14 263	8 159	0	399	3 257	6 584	0	296

Die Abfalldaten stammen von allen Produktionsstandorten unserer Gesellschaften.

Die Daten für Nowy Styl sp. z o.o. werden in der Datenbank zu Produkten, Verpackungen und Abfallwirtschaft (Abfalldatenbank, BDO) und in analogen Aufzeichnungssystemen in anderen Ländern gesammelt.

Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien bewertet wurden

Numerische Indikatoren zur Bewertung der Umweltauswirkungen in der Lieferkette	2022	2023
Gesamtzahl der neuen Lieferanten	6	6
Gesamtzahl der neuen Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien bewertet wurden	6	6
Prozentsatz der neuen Lieferanten, die bewertet wurden	100%	100%

Einstellungen

2022	Anzahl der Neueinstellungen (pro Person) pro Gruppe	% der neuen Anstellungen	Anzahl der Neueinstellungen (pro Person) pro Gruppe	% der neuen Anstellungen	Anzahl der Neueinstellungen (pro Person) pro Gruppe	% der neuen Anstellungen	Anzahl der Neueinstellungen (pro Person) pro Gruppe	% der neuen Anstellungen	Anzahl der Neueinstellungen (pro Person) pro Gruppe	% der neuen Anstellungen
	Nach Geschlecht				Nach Alter					
	Männer		Frauen		18-29 Jahre alt		30-50 Jahre alt		>50 Jahre alt	
Nowy Styl Sp. z o.o.	131	4,46%	62	2,11%	96	3,27%	81	2,76%	16	0,55%
Kusch+Co GmbH	11	5,31%	5	2,42%	5	2,42%	8	3,86%	3	1,45%
Nowy Styl Deutschland GmbH	5	4,46%	3	2,68%	0	0%	6	5,36%	2	1,79%
Sitag AG	6	5,45%	2	1,62%	1	0,9%	6	5,45%	1	0,91%
Nowy Styl INSGESAMT	153	4,55%	72	2,14%	102	3,03%	101	3%	22	0,65%

Einstellungen

2023	Anzahl der Neueinstellungen (pro Person) pro Gruppe	% der neuen Anstellungen	Anzahl der Neueinstellungen (pro Person) pro Gruppe	% der neuen Anstellungen	Anzahl der Neueinstellungen (pro Person) pro Gruppe	% der neuen Anstellungen	Anzahl der Neueinstellungen (pro Person) pro Gruppe	% der neuen Anstellungen	Anzahl der Neueinstellungen (pro Person) pro Gruppe	% der neuen Anstellungen
	Nach Geschlecht				Nach Alter					
	Männer		Frauen		18-29 Jahre alt		30-50 Jahre alt		>50 Jahre alt	
Nowy Styl Sp. z o.o.	118	4,31%	70	2,56%	86	3,14%	92	3,36%	10	0,37%
Kusch+Co GmbH	8	2,17%	4	4,35%	2	1,09%	4	2,17%	6	3,26%
Nowy Styl Deutschland GmbH	2	1,89%	2	1,89%	1	0,94%	3	2,83%	0	0%
Sitag AG	4	4,04%	4	4,04%	4	4,04%	4	4,04%	0	0%
Nowy Styl INSGESAMT	132	4,22%	80	2,56%	93	2,97%	103	3,29%	16	0,51%

Personalabgänge

2022	Anzahl der Personalabgänge (pro Person)	% der Personalabgänge	Anzahl der Personalabgänge (pro Person)	% der Personalabgänge	Anzahl der Personalabgänge (pro Person)	% der Personalabgänge	Anzahl der Personalabgänge (pro Person)	% der Personalabgänge	Anzahl der Personalabgänge (pro Person)	% der Personalabgänge
	Nach Geschlecht				Nach Alter					
	Männer		Frauen		18-29 Jahre alt		30-50 Jahre alt		>50 Jahre alt	
Nowy Styl Sp. z o.o.	454	15,48%	250	8,52%	251	8,56%	356	12,14%	97	3,31%
Kusch+Co GmbH	24	11,59%	6	2,90%	4	1,93%	3	1,45%	23	11,11%
Nowy Styl Deutschland GmbH	21	18,75%	5	4,46%	9	8,04%	5	4,46%	12	10,71%
Sitag AG	5	4,55%	1	0,91%	0	0%	2	0,18%	4	3,64%
Nowy Styl INSGESAMT	504	14,99%	262	7,79%	264	7,85%	366	10,89%	136	4,05%

Personalabgänge

2023	Anzahl der Personalabgänge (pro Person)	% der Personalabgänge	Anzahl der Personalabgänge (pro Person)	% der Personalabgänge	Anzahl der Personalabgänge (pro Person)	% der Personalabgänge	Anzahl der Personalabgänge (pro Person)	% der Personalabgänge	Anzahl der Personalabgänge (pro Person)	% der Personalabgänge
	Nach Geschlecht				Nach Alter					
	Männer		Frauen		18-29 Jahre alt		30-50 Jahre alt		>50 Jahre alt	
Nowy Styl Sp. z o.o.	247	9,02%	122	4,46%	95	3,47%	205	7,49%	69	2,52%
Kusch+Co GmbH	25	13,59%	10	5,43%	2	1,09%	12	6,52%	21	11,41%
Nowy Styl Deutschland GmbH	12	11,32%	8	7,55%	6	5,66%	6	5,66%	8	7,55%
Sitag AG	12	12,12%	8	8,08%	3	3,03%	6	6,06%	11	11,11%
Nowy Styl INSGESAMT	296	10,81%	148	5,41%	106	3,87%	229	8,36%	109	3,98%

Unfallhäufigkeitsrate (IR)

	2022			2023		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	3,73	11,64	9,01	2,20	3,74	3,24
Nowy Styl Deutschland GmbH	0,00	28,57	21,58	0,00	0,00	0,00
Sitag AG	0,00	36,59	27,27	0,00	40,54	30,30
Kusch+Co GmbH	16,95	33,78	28,99	36,36	31,01	32,61
Nowy Styl DURCHSCHNITT	5,17	27,64	21,71	9,64	18,82	16,54

IR, berechnet als Gesamtzahl der verletzten Personen/Beschäftigung × 1000

Indikator für die Unfallschwere

	2022			2023		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	50,25	54,32	53,76	3,50	35,43	28,33
Nowy Styl Deutschland GmbH	0	10	30,00	0,00	0,00	0,00
Sitag AG	0	25,33	25,33	0,00	9,00	9,00
Kusch+Co GmbH	0	15,4	15,40	4,50	1,75	2,67
Nowy Styl DURCHSCHNITT	12,56	26,26	31,12	2	11,54	10

Berechnet als Anzahl der Tage der Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Unfällen/Anzahl der Unfälle.

Gesamtzahl der Unfallopfer nach Geschlecht

	2022			2023		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	4	25	29	2	7	9
Nowy Styl Deutschland GmbH	0	3	3	0	0	0
Sitag AG	0	3	3	0	3	3
Kusch+Co GmbH	1	5	6	2	4	6
Nowy Styl INSGESAMT	5	36	41	4	14	18

Wird berechnet als die Gesamtzahl der Ausfalltage/Anzahl der geplanten Mitarbeiterstunden im Berichtszeitraum × 200 000.

Gesamtzahl der Fehltag aufgrund von Krankheit, die durch einen Arbeitsunfall verursacht wurde

	2022			2023		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	201	1 358	1 559	7	248	255
Nowy Styl Deutschland GmbH	0	30	30	0	0	0
Sitag AG	0	76	76	0	27	27
Kusch+Co GmbH	0	77	77	9	7	16
Nowy Styl INSGESAMT	201	1 541	1 742	16	282	298

Wird berechnet als die Gesamtzahl der Ausfalltage/Anzahl der geplanten Mitarbeiterstunden im Berichtszeitraum × 200 000.

Anzahl der Arbeitnehmer, die Schadstoffen ausgesetzt sind

2022	Lärm	Holzstaub/ Industriestaub	Mechanische Schwingung	Chemische Substanzen	Arbeitnehmer, die 2 oder mehr Faktoren aus- gesetzt sind	Alle Angestellten
Nowy Styl Sp. z o.o.	170	0	49	0	219	3 220
Sitag AG	18	15	0	2	15	110
Kusch+Co GmbH	27	17	0	15	15	207
Nowy Styl Deutschland GmbH	39	0	0	14	12	139

Anzahl der Arbeitnehmer, die schädlichen Faktoren ausgesetzt sind (Fortsetzung).

2023	Lärm	Holzstaub/ Industriestaub	Mechanische Schwingung	Chemische Substanzen	Arbeitnehmer, die 2 oder mehr Faktoren aus- gesetzt sind	Alle Angestellten
Nowy Styl Sp. z o.o.	155	0	42	0	197	2 779
Sitag AG	18	15	0	2	15	99
Kusch+Co GmbH	25	17	0	17	17	184
Nowy Styl Deutschland GmbH	31	0	0	12	10	125

Indikator für Unfälle insgesamt

	2022 insgesamt	2023 insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	1,14	0,40
Nowy Styl Deutschland GmbH	3,72	0
Sitag AG	3,27	3,53
Kusch+Co GmbH	4,04	4,57
Nowy Styl DURCHSCHNITT	3,05	2,13

Indikator für die Häufigkeit von Verletzungen mit Ausfallzeiten (LTI)

	2022			2023		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	2,51	7,23	5,74	1,43	2,25	2,00
Nowy Styl Deutschland GmbH	0,00	23,88	18,60	0,00	0,00	0,00
Sitag AG	0,00	21,72	16,35	0,00	23,65	17,66
Kusch+Co GmbH	13,38	22,49	20,20	29,00	20,67	22,85
Nowy Styl DURCHSCHNITT	3,97	18,83	15,23	7,61	11,64	10,63

Für direkte Mitarbeiter berechnet als die Gesamtzahl der Unfälle mit Ausfallzeiten × 1 000 000/Gesamtarbeitsstunden für das gesamte Unternehmen.

Indikator für den Schweregrad von Unfällen mit Ausfallzeiten (LTI)

	2022			2023		
	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Nowy Styl Sp. z o.o.	0,13	0,39	0,31	0,00	0,08	0,06
Nowy Styl Deutschland GmbH	0,00	0,24	0,19	0,00	0,00	0,00
Sitag AG	0,00	0,55	0,41	0,00	0,21	0,16
Kusch+Co GmbH	0,00	0,35	0,26	0,13	0,04	0,06
Nowy Styl DURCHSCHNITT	0,03	0,38	0,29	0,03	0,08	0,07

Für direkte Angestellte berechnet als die Anzahl der verletzungsbedingten Ausfalltage × 1000/Gesamtarbeitsstunden.

Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter bei Nowy Styl sp. z o.o.

	2022	2023
Anzahl der bei Nowy Styl sp. z o.o. angestellten Personen	2 933	2 738
Anzahl der Personen, die eine berufs- oder qualifikationsbezogene Schulung erhalten haben	1 175	994
% der Personen, die eine berufs- oder qualifikationsbezogene Schulung erhalten haben	40%	36%
Anzahl der Personen, die zum Thema Anti-Diskriminierung geschult wurden	76	1 858
% der Personen, die zum Thema Anti-Diskriminierung geschult wurden	2,59%	67,86%
Anzahl der Personen, die eine Ethikschulung erhalten haben	91	1 899
% der Personen, die eine Ethikschulung erhalten haben	3%	69%

Durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungsstunden pro Jahr und Arbeitnehmer nach Anstellung und Geschlecht

2022						
	Name des Ortes	Direktoren	Leiter	Spezialisten	Indirekte Produktions- arbeiter	Direkte Produktionsar- beiter
Gesamtzahl der Angestellten nach der Struktur der Anstellung	Nowy Styl Sp. z o.o.	26	129	775	666	1337
	Kusch+Co GmbH	1	4	101	32	69
	Nowy Styl Deutschland GmbH	9	8	19	30	45
	Sitag AG	2	6	12	50	40
	Nowy Styl INSGESAMT	38	147	907	778	1 491
Gesamtzahl der Schulungsstunden nach der Struktur der Anstellung	Nowy Styl Sp. z o.o.	295	3 159,3	6 967,5	9 516	14 620,5
	Kusch+Co GmbH	0	8	204	0	0
	Nowy Styl Deutschland GmbH	121,5	0	287	495,5	8,5
	Sitag AG	9	0	0	621	43
	Nowy Styl INSGESAMT	425,50	3 167,30	7 458,50	10 632,50	14 672
Durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden pro Arbeitnehmer nach Anstellung	Nowy Styl Sp. z o.o.	11,35	24,49	8,99	14,29	10,94
	Kusch+Co GmbH	0	2	2,02	0	0
	Nowy Styl Deutschland GmbH	13,50	0	15,11	16,52	0,19
	Sitag AG	4,50	0	0	12,42	1,08
	Nowy Styl INSGESAMT	7,92	12,25	4,50	13,35	6,01

2023						
	Name des Ortes	Direktoren	Leiter	Spezialisten	Indirekte Produktions- arbeiter	Direkte Produktionsar- beiter
Gesamtzahl der Angestellten nach der Struktur der Anstellung	Nowy Styl Sp. z o.o.	25	124	760	653	1 176
	Kusch+Co GmbH	1	5	76	30	72
	Nowy Styl Deutschland GmbH	9	8	15	24	48
	Sitag AG	2	5	11	45	36
	Nowy Styl INSGESAMT	37	142	862	752	1 332
Gesamtzahl der Schulungsstunden nach der Struktur der Anstellung	Nowy Styl Sp. z o.o.	544,6	4 080,8	8 356,9	8 389	10 147,25
	Kusch+Co GmbH	0	16	133	0	64
	Nowy Styl Deutschland GmbH	56	32	150,75	256,25	162,75
	Sitag AG	13	0	45	285	69
	Nowy Styl INSGESAMT	613,60	4 128,80	8 685,65	8 930,25	10 443
Durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden pro Arbeitnehmer nach Anstellung	Nowy Styl Sp. z o.o.	21,78	32,91	11	12,85	8,63
	Kusch+Co GmbH	0,00	3,20	1,75	0	0,89
	Nowy Styl Deutschland GmbH	6,22	4	10,05	10,68	3,39
	Sitag AG	6,50	0	4,09	6,33	1,92
	Nowy Styl INSGESAMT	14,14	16,45	7,54	9,59	5,27

Anzahl der Schulungsstunden nach Geschlecht

2022				
Gesamtzahl der Schulungsstunden nach Geschlecht	Name des Ortes	Frauen	Männer	Gesamt
	Nowy Styl Sp. z o.o.	9 390,20	25 168,10	34 558,30
	Kusch+Co GmbH	84	128	212,00
	Nowy Styl Deutschland GmbH	422	490,50	912,50
	Sitag AG	456	217	673,00
	Nowy Styl INSGESAMT	10 352,20	26 003,60	36 355,80
Durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden pro Mitarbeiter nach Geschlecht	Nowy Styl Sp. z o.o.	9,75	12,78	11,27
	Kusch+Co GmbH	1,42	0,86	1,14
	Nowy Styl Deutschland GmbH	14,55	5,84	10,20
	Sitag AG	16,29	2,65	9,47
	Nowy Styl INSGESAMT	10,50	5,53	8,02

2023				
Gesamtzahl der Schulungsstunden nach Geschlecht	Name des Ortes	Frauen	Männer	Gesamt
	Nowy Styl Sp. z o.o.	9 879,50	21 639,05	31 518,55
	Kusch+Co GmbH	69	144	213,00
	Nowy Styl Deutschland GmbH	303,75	360,50	664,25
	Sitag AG	257	155	412,00
	Nowy Styl INSGESAMT	10 509,25	22 298,55	32 807,80
Durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden pro Mitarbeiter nach Geschlecht	Nowy Styl Sp. z o.o.	10,92	11,81	11,37
	Kusch+Co GmbH	1,28	1,11	1,20
	Nowy Styl Deutschland GmbH	13,21	4,34	8,78
	Sitag AG	10,28	2,09	6,19
	Nowy Styl INSGESAMT	8,92	4,84	6,88

Zusammensetzung der Belegschaft nach Personalkategorien - nach Geschlecht und Alter

2022	Nach Geschlecht				Nach Alter							
	Männer		Frauen		<18 Jahre		18-29 Jahre		30-50 Jahre		>50 Jahre	
Nowy Styl Sp. z o.o.	1 970	67%	963	33%	0	0%	385	13%	1 964	67%	584	20%
Kusch+Co GmbH	148	71%	59	29%	0	0%	27	13%	60	29%	120	58%
Nowy Styl Deutschland GmbH	105	76%	34	24%	1	1%	24	17%	47	34%	67	48%
Sitag AG	82	75%	28	25%	0	0%	7	6%	46	42%	57	52%
Nowy Styl INSGESAMT	2305	68%	1084	32%	1	0,03%	443	13,07%	2117	62,47%	828	24,43%

2023	Nach Geschlecht				Nach Alter							
	Männer		Frauen		<18 Jahre		18-29 Jahre		30-50 Jahre		>50 Jahre	
Nowy Styl Sp. z o.o.	1 833	67%	905	33%	0	0%	320	12%	1 781	65%	637	23%
Kusch+Co GmbH	130	71%	54	29%	1	1%	23	12%	48	26%	112	61%
Nowy Styl Deutschland GmbH	94	75%	31	25%	0	0%	16	13%	50	40%	59	47%
Sitag AG	74	75%	25	25%	0	0%	9	9%	44	44%	46	47%
Nowy Styl INSGESAMT	2 131	68%	1 015	32%	1	0,02%	368	11,70%	1923	61,13%	854	27,15%

Zusammensetzung des Vorstands nach Altersgruppen und Diversität

2022	Frauen	Männer	<18 Jahre	18-29 Jahre	30-50 Jahre	>50 Jahre
Nowy Styl Sp. z o.o.	0	3	0	0	1	2
Kusch+Co GmbH	0	0	0	0	0	0
Nowy Styl Deutschland GmbH	0	2	0	0	1	1
Sitag AG	0	2	0	0	1	1
Nowy Styl INSGESAMT	0	7	0	0	3	4
Verteilung in % insgesamt	0%	100%	0%	0%	43%	57%

2023	Frauen	Männer	<18 Jahre	18-29 Jahre	30-50 Jahre	>50 Jahre
Nowy Styl Sp. z o.o.	1	3	0	0	2	2
Kusch+Co GmbH	0	0	0	0	0	0
Nowy Styl Deutschland GmbH	0	2	0	0	1	1
Sitag AG	0	2	0	0	1	1
Nowy Styl INSGESAMT	1	7	0	0	4	4
Verteilung in % insgesamt	12,5%	87,5%	0%	0%	50%	50%

Spitzenmanagement nach Alter und Diversität

2022	Frauen	Männer	<18 Jahre	18-29 Jahre	30-50 Jahre	>50 Jahre
Nowy Styl Sp. z o.o.	6	20	0	0	22	4
Kusch+Co GmbH	0	1	0	0	0	1
Nowy Styl Deutschland GmbH	2	10	0	0	6	6
Sitag AG	0	0	0	0	0	0
Nowy Styl INSGESAMT	8	31	0	0	28	11
Verteilung in % insgesamt	21%	79%	0%	0%	72%	28%

2023	Frauen	Männer	<18 Jahre	18-29 Jahre	30-50 Jahre	>50 Jahre
Nowy Styl Sp. z o.o.	4	19	0	0	17	6
Kusch+Co GmbH	0	1	0	0	0	1
Nowy Styl Deutschland GmbH	1	8	0	0	4	5
Sitag AG	0	0	0	0	0	0
Nowy Styl INSGESAMT	5	28	0	0	21	12
Verteilung in % insgesamt	15%	85%	0%	0%	64%	36%

Verhältnis zwischen dem Grundgehalt von Frauen und dem Grundgehalt von Männern nach Anstellung

2022	Direkte Produktionsarbeiter	Indirekte Produktionsarbeiter	Spezialisten	Leiter	Direktoren
Nowy Styl Sp. z o.o.	89,82%	92,03%	98,79%	101,17%	104,76%
Kusch+Co GmbH	90,47%	80,64%	80,79%	k.A.*	k.A.*
Nowy Styl Deutschland GmbH	94,63%	116,03%	115,66%	k.A.	76,55%
Sitag AG	89,86%	79,09%	81,61%	k.A.	k.A.

2023	Direkte Produktionsarbeiter	Indirekte Produktionsarbeiter	Spezialisten	Leiter	Direktoren
Nowy Styl Sp. z o.o.	90,96%	93,01%	98,04%	104,49%	117,10%
Kusch+Co GmbH	91,11%	81,60%	79,64%	111,41%	k.A.*
Nowy Styl Deutschland GmbH	91,59%	112,97%	109,92%	k.A.*	78,65%
Sitag AG	90,69%	85,00%	84,96%	k.A.*	k.A.*

*Keine weibliche Führungskraft/Direktorin angestellt

Neue Lieferanten nach sozialen Kriterien bewertet

Numerische Indikatoren zur Bewertung der Umweltauswirkungen in der Lieferkette	2022	2023
Gesamtzahl der neuen Lieferanten, mit denen die Organisation zusammenarbeiten will oder bereits zusammengearbeitet hat	6	6
Anzahl der neuen Lieferanten, die anhand sozialer Kriterien überprüft wurden	6	6



Nummer des Indikators	Name des Indikators	Seiten
GRI 1: Foundation 2021		
Nowy Styl Group berichtet in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2023.		
GRI 2: Grundlegende Indikatoren 2021		
Organisation und Berichterstattungspraktiken		
GRI 2-1*	Organisationsdaten	11; 12; 14; 153
GRI 2-2*	Von der ESG-Berichterstattung betroffene Einheiten in der Organisation	14; 17; 153
GRI 2-3*	Berichtszyklus und Kontakt	22; 153; 161
GRI 2-4*	Korrekturen der Informationen	153
GRI 2-5*	Externe Überprüfung	14; 153
Tätigkeiten und Mitarbeiter		
GRI 2-6*	Geschäftsarten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	8; 12; 14; 17; 36; 95; 153
GRI 2-7*	Mitarbeiter	8; 58; 59; 164; 165
GRI 2-8*	Personen, die Arbeiten erledigen und keine Arbeitnehmer sind	58
Management		
GRI 2-9*	Management Struktur	16; 21
Strategien, Politiken, Verfahren		
GRI 2-22*	ESG-Strategieerklärung	2; 21
GRI 2-23*	Verpflichtungen zur Politik	5; 18; 25; 27; 28; 29; 30; 32; 125; 126
GRI 2-24	Umsetzung der Verpflichtungen aus der Politiken	27; 28; 29; 30
GRI 2-25	Prozesse zur Schadensminderung	19; 22; 25; 78; 85; 125
GRI 2-26*	Mechanismen für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Bedenken	27; 31
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	24; 29; 54
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Organisationen	32
Einbeziehung von Stakeholdern		
GRI 2-29*	Ansatz zur Einbeziehung von Stakeholdern	19; 155; 158
GRI 2-30*	Tarifverträge	80
GRI 3: Relevante Themen		
GRI 3-1*	Prozess der Definition relevanter Themen	153; 154
GRI 3-2*	Liste der relevanten Themen	153; 160
GRI 3-3*	Management relevanter Themen	6; 19; 22; 25; 40; 78; 85; 95; 101; 102; 125; 130; 153
GRI 201: Wirtschaftsleistung 2016		
GRI 201-1	Direkt erzeugter und verteilter wirtschaftlicher Wert	17

Nummer des Indikators	Name des Indikators	Seiten
GRI 202: Marktpräsenz 2016		
GRI 202-1	Verhältnis zwischen dem Standardgrundlohn nach Geschlecht und dem lokalen Mindestlohn	165
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 204-1*	Anteil der Ausgaben für Dienstleistungen/Produkte von lokalen Anbietern	166
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 205-3*	Bestätigte Fälle von Korruption und ergriffene Maßnahmen	24; 29
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016		
GRI 206-1	Rechtliche Schritte gegen Verstöße gegen die Regeln des freien Wettbewerbs	24; 29
GRI 301: Materialien 2016		
GRI 301-1*	Verwendete Rohstoffe nach Gewicht oder Volumen	135; 166
GRI 302: Energie 2016		
GRI 302-1*	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	130; 167
GRI 302-4	Senkung des Energieverbrauchs	130
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018		
GRI 303-3*	Wasserentnahme	147; 168
GRI 303-4	Wasserabfluss	147; 168
GRI 304: Biodiversität 2016		
GRI 304-2	Signifikante Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	136
GRI 305: Emissionen 2016		
GRI 305-1*	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	
GRI 305-3	Andere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	108, 110, 127
GRI 305-7*	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere bedeutende Luftemissionen	133; 169
GRI 306: Abfälle 2020		
GRI 306-3*	Angefallener Abfall	150; 169
GRI 306-4*	Zur Verwertung bestimmte Abfälle	150; 169
GRI 306-5*	Zur Beseitigung bestimmte Abfälle	150; 169
GRI 308: Umweltverträglichkeitsprüfung für Lieferanten 2016		
GRI 308-1*	Neue Lieferanten werden anhand von Umweltkriterien geprüft	107; 170
GRI 401: Anstellung 2016		
GRI 401-1*	Neue Mitarbeiter und Personalabgänge	72; 170; 171
GRI 401-2	Lohnnebenleistungen für Vollzeitarbeitnehmer, die nicht für Personen gelten, die unter anderen Bedingungen arbeiten	66; 67
GRI 403: Arbeits- und Gesundheitsschutz 2018		

Nummer des Indikators	Name des Indikators	Seiten
GRI 403-1*	Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz	78; 79
GRI 403-2*	Gefahrenermittlung, Risikobewertung und Untersuchung von Zwischenfällen	79
GRI 403-3*	Arbeitsmedizinische Dienste	79; 82
GRI 403-4*	Arbeitnehmerbeteiligung, Beratung und Kommunikation zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	79; 83
GRI 403-5	Schulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz für Mitarbeiter	78
GRI 403-6	Gesundheitsförderung für Mitarbeiter	83
GRI 403-9	Unfälle am Arbeitsplatz	81; 174
Eigener Indikator	Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten (LTI - Lost Time Injury)	174
Eigener Indikator	Indikator für den Schweregrad von Unfällen mit Ausfallzeiten (LTI)	174
GRI 404: Ausbildung und Schulung 2016		
GRI 404-1	Durchschnittliche Anzahl von Schulungsstunden pro Mitarbeiter	174; 175; 176
GRI 404-2	Programme zur Förderung der Entwicklung und Verbesserung der Fähigkeiten der Mitarbeiter	73; 75
GRI 404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die einer regelmäßigen Beurteilung der Arbeitsplatzqualität und der beruflichen Entwicklung unterliegen, nach Geschlecht und Anstellung	71
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016		
GRI 405-1	Vielfalt im Management und bei anderen Mitarbeitern	61; 62; 76; 176; 177
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts zwischen Männern und Frauen	178
GRI 406: Nichtdiskriminierung		
GRI 406-1*	Fälle von Diskriminierung und ergriffene Abhilfemaßnahmen	24; 27; 29
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016		
GRI 413-1	Betriebe mit Engagement in der lokalen Gemeinschaft, Auswirkungenbewertung und Entwicklungsprogrammen	86
GRI 414: Soziale Bewertung der Anbieter 2016		
GRI 414-1*	Neue Lieferanten die unter Verwendung sozialer Kriterien überprüft wurden	107; 178
GRI 416: Gesundheit und Sicherheit der Kunden 2016		
GRI 416-1*	Bewertung der Auswirkungen von Dienstleistungen und Produkten auf die Gesundheit von Kunden und Verbrauchern	49
GRI 416-2*	Fälle von Nichteinhaltung der Vorschriften in Bezug auf die Sicherheit von Produkten und Dienstleistungen	29; 54
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016		
GRI 417-2*	Fälle von Nichteinhaltung der Vorschriften in Bezug auf Kennzeichnung und Informationen über Produkte und Dienstleistungen	29; 54
GRI 417-3*	Fälle von Nichteinhaltung der Vorschriften im Bereich der Marketingkommunikation	29; 54
GRI 418: Kundendatenschutz 2016		
GRI 418-1	Berechtigte Beschwerden über die Verletzung der Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	29

* Indikatoren vorbehaltlich einer unabhängigen externen Prüfung durch KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.



GRI
2-1

Firmenadresse:

Nowy Styl sp. z o.o.

ul. Pużaka 49

38-400 Krosno

Tel.: (13) 43 76 100

Fax (13) 43 62 732

info@nowystyl.com







Independent Limited Assurance Report on Selected Sustainability Parameters

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

Scope of the Service

We were engaged by the Management Board of Nowy Styl Sp. z o.o. with its registered office in Krosno, Pużaka 49 Street (the "Company"), to report on selected sustainability parameters (disclosures) presented in Sustainability Report 2022 – 2023 (the "Report"). We were engaged to report in the form of an independent limited assurance conclusion that based on our work performed and evidence obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that the selected sustainability parameters included in the Report are not calculated and presented, in all material respects, in accordance with the criteria contained in the GRI Standards issued by Global Reporting Initiative (the "GRI Standards").

Included in the scope of our assessment were the following parameters: for Nowy Styl Sp. z o.o. and the Nowy Styl Group:

- General disclosures: 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6, 2-7, 2-8, 2-9, 2-22, 2-23, 2-26, 2-29, 2-30, 3-1, 3-2, 3-3;
- Topic specific disclosures 204-1, 205-3, 301-1, 302-1, 303-3, 305-1, 305-7, 306-3, 306-4, 306-5, 308-1, 401-1, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 406-1, 414-1, 416-1, 416-2, 417-2, 417-3;

(hereinafter, „Parameters“)

The scope of our service excluded other parameters and other information contained in the Report.

Management Board's Responsibilities

The Company's Management Board is responsible for the preparation of the Report, including the calculation and presentation of the Parameters therein, in all material respects, in accordance with the criteria contained in the GRI Standards.

This responsibility includes designing, implementing and maintaining such internal controls as management determines are necessary to enable the preparation of the Report in accordance with the criteria contained in the GRI Standards and the calculation and presentation of the Parameters that are free from material misstatement whether due to fraud or error.

The Company's Management Board is also responsible for ensuring that staff involved with the preparation of the Report and calculation and presentation of the Parameters are properly trained and that appropriate information systems are applied that are properly updated.

KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.

ul. Infancka 4A, 00-189 Warsaw, Poland
tel. +48 (22) 528 11 00, fax +48 (22) 528 10 09, kpmg@kpmg.pl

KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., a Polish limited partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

Company registered at the District Court for the capital city of Warsaw in Warsaw, 12th Commercial Division of the National Business Register.

KRS 0000285070
NIP: 527-254-88-78
REGON: 141054713



Responsibilities of the Practitioner

Our responsibility is to examine the Parameters calculated and presented by the Company and to report thereon in the form of an independent limited assurance conclusion based on the evidence obtained. We conducted our engagement in accordance with International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised), Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information, issued by the International Auditing and Assurance Standards Board ("IAASB"). That standard requires that we plan and perform our procedures to obtain a meaningful level of assurance about whether the Parameters are calculated and presented in accordance with the criteria contained in the GRI Standards, in all material respects, as the basis for our limited assurance conclusion.

This firm applies International Standard on Quality Management 1 "Quality Management for Firms that Perform Audits or Reviews of Financial Statements, or Other Assurance or Related Services Engagement", developed by IAASB, which requires us to design, implement and operate a system of quality management including policies or procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards and applicable legal and regulatory requirements.

We have complied with the independence and other ethical requirements of the International Ethics Standards Board for Accountants' International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) ("IESBA Code"), which is founded on fundamental principles of integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional behaviour.

Procedures Performed

The procedures selected depend on our judgment and understanding of the underlying subject matter and other engagement circumstances, and our assessment of the risk of a material misstatement of the Parameters. In obtaining an understanding of the Report and the Parameters therein, and other engagement circumstances, we have considered the process used to prepare the Report and to calculate and present the Parameters in order to design assurance procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purposes of expressing a conclusion as to the effectiveness of the Company's process of internal control over the preparation of the Report and calculation and presentation of the Parameters.

Our engagement also included assessing the appropriateness of the subject matter and the suitability of the criteria used by the Company.

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



Our procedures included in particular:

- Based on interviews with selected members of the Company's management responsible for the design, implementation and maintenance of its system of internal control and for the preparation of the Report, obtaining an understanding of the system of internal control enabling the preparation of the Report and the calculation and presentation of the Parameters;
- Based on interviews with individuals responsible for the calculation and presentation of the Parameters, obtaining an understanding of the methods of collecting source data and of the assumptions used in calculating the Parameters;
- Comparing the data and information used in the calculation and presentation of the Parameters to relevant underlying documents, reports or other sources of information provided by the Company;
- Checking the correctness of the calculation of the Parameters to the criteria contained in the GRI Standards, and also checking the mathematical correctness of the calculation of the Parameters of a numerical (quantitative) nature.

Criteria

The applicable criteria against which the Parameters were evaluated are included in the GRI Standards.

Conclusion

Our conclusion has been formed on the basis of, and is subject to, the matters outlined in this report.

We believe that the evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our conclusions.

Based on the procedures performed and the evidence obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that the Parameters included in the Report, are not calculated and presented, in all material respects, in accordance with the criteria contained in the GRI Standards.

KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością s.k.

Warszawa, 20 December 2024

