

CSR Code

Raport Zrównoważonego Rozwoju
Grupy Nowy Styl

2016-2017

CSR Code

Raport Zrównoważonego Rozwoju
Grupy Nowy Styl

2016-2017

Spis treści

List Zarządu 3

Rozliczenie zobowiązań 4

Kim jesteśmy i do czego dążymy? 7

- Nasza pozycja rynkowa 8
- Strategia biznesowa i rozwój 8
- Wyniki finansowe 9
- Struktura Grupy 10
- Zasięg działania 12
- Inwestycje 13

Działamy odpowiedzialnie 15

- Etyka w naszej kulturze organizacyjnej 17
- Odpowiedzialność biznesowa 19
- Nagrodzeni za CSR 20
- Dialog z interesariuszami 21

Tworzymy biura, które służą ludziom i organizacjom 25

- Kompleksowe portfolio produktowe 27
- We KNOW HOW to #MakeYourSpace 27
- Optymalnie zaprojektowane biuro – nasze inspiracje 28
 - Wpływ globalnych trendów na środowisko pracy 29
- Zdrowie, jakość i bezpieczeństwo produktów 32
 - Certyfikaty i atesty 32
- Ergonomia 34
- Akustyka 36
- Zrównoważone produkty i usługi 37
- Nowe wdrożenia – w jakim kierunku zmierzamy 37
- Usługi na plus 38
- Design 39

Razem tworzymy zespół 41

- Zatrudnienie 44
- Wynagrodzenia 50
- Dobre miejsce rozwoju osobistego 51
- Kultura bezpieczeństwa 54
- Benefity pracownicze 57
- Klub Sportowca 58
- Employer branding 59

Szanujemy środowisko 63

- Wpływy środowiskowe w procesach produkcyjnych 66
- Surowce i materiały 67
- Woda 69
- Ścieki 70
- Energia 71
- Emisje 73
- Odpady 75

Budujemy zrównoważony łańcuch dostaw 77

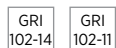
- Dostawca Roku 80
- Polityka zakupowa 80
- Wspólny wzrost 81

Dajemy impuls do lokalnego rozwoju 83

O raporcie 93

Szanowni Państwo,

Drodzy Współpracownicy i Przyjaciele, Szanowni Klienci i Partnerzy



W maju 2017 roku minęło 25 lat od założenia na Podkarpaciu firmy Nowy Styl Sp. z o.o. W ciągu zaledwie ćwierć wieku, z niewielkiego zakładu montującego krzesła, staliśmy się europejskim liderem w branży meblarskiej. Jesteśmy dzisiaj międzynarodową organizacją, która dzięki zagranicznym akwizycjom wzbogaciła polskie dziedzictwo o kompetencje, doświadczenie i historię pracowników oraz partnerów z Rohde & Grahl, Sitag i Grammer Office.

Jubileusz był dla nas impulsem do podjęcia refleksji nad tym, co tworzy kulturę organizacyjną naszej firmy. Zdefiniowaliśmy wartości, które legły u jej podstaw – uczciwość, tolerancja, ambicja i pokora – a także wskazaliśmy zachowania i postawy charakterystyczne dla jej twórców i pracowników. Za filary naszej działalności uznaliśmy też dokumenty korporacyjne wyznaczające standardy etyki – Kodeks etyczny i Kodeks postępowania dostawców, oraz strategiczne zarządzanie naszym wpływem społecznym, ekonomicznym i środowiskowym, komunikowane na łamach raportów zrównoważonego rozwoju. Traktujemy je bardzo poważnie i dlatego jako Zarząd osobiście nadzorujemy wyznaczane w tym obszarze cele i realizację obietnic.

Jednak CSR to dla nas także odpowiedź na zapotrzebowanie naszych kontrahentów, przede wszystkim rynku projektowego. Międzynarodowi klienci, zwłaszcza z Europy Zachodniej, w których widzimy największy potencjał rozwojowy firmy, stale podnoszą swoje wymagania, obejmujące w jednakowym stopniu aspekty jakościowe, bezpieczeństwa i środowiskowe produktów, dlatego coraz lepiej zarządzamy certyfikacją i standaryzacją naszych rozwiązań. Widoczne są też konsekwencje przyjęcia Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/95/UE. W samej Polsce około 300 nowych podmiotów zostało zobowiązanych do ujawniania danych niefinansowych, w tym dotyczących zarządzania etyką, kwestii środowiskowych oraz społecznych. Jako transparentna i odpowiedzialna organizacja stajemy się pewnym partnerem i pomagamy realizować cele zrównoważonego rozwoju naszych klientów.

Wierzmy, że wygodne, przyjazne środowisku i zapewniające zdrowie oraz równowagę psychiczną miejsca pracy są dla wielu przedsiębiorców ważnym narzędziem pozyskiwania talentów i budowania relacji z pracownikami. Naszą siłą jest wiedza, jak robić to z myślą nie tylko o „tu i teraz”, ale i przyszłości. W 2017 roku nasz Dział Badań i Konsultingu Przestrzeni Pracy przeanalizował procesy ekonomiczno-gospodarcze i stworzył księgę globalnych trendów – zjawisk społecznych, które odzwierciedlają dzisiejsze i przyszłe potrzeby przedsiębiorców oraz oczekiwania pracowników w odniesieniu do biznesu. Najważniejsze z nich to: user experience, wellness, sharing economy, innovative economy, agile culture, green economy i storytelling. W oparciu o powyższe trendy zdefiniowaliśmy trendy biurowe, odnoszące się ściśle do przestrzeni biurowej. Na ich podstawie tworzymy rozwiązania produktowe i usługowe. Jednocześnie dzielimy się tą wiedzą z naszymi klientami, by odpowiedzialnie realizować swoją misję tworzenia zdrowych, komfortowych i bezpiecznych miejsc pracy.

Swoje cele i kierunki zrównoważonego rozwoju umiejscawiamy w szerszym kontekście wyzwań środowiskowych i cywilizacyjnych. W niniejszym raporcie jasno pokazujemy, jak nasza strategia przenika się z zadaniami wyznaczonymi przez Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ na 2030 rok. Wśród nich istotne dla naszej branży jest odpowiedzialne gospodarowanie zasobami i wdrażanie modelu gospodarki okrężnej. W 2017 roku rozpoczęliśmy realizację kilkuletniego kontraktu dla holenderskich ministerstw obrony i infrastruktury w oparciu o koncepcję 6 loops of circularity, który obejmuje nie tylko dostawę nowego wyposażenia, ale też usługi naprawy, renowacji, redystrybucji i recyklingu wyposażenia biur. Tak konsekwentne wdrożenie zasad gospodarki cyrkularnej było dla nas pilotażowym projektem, ale wypracowane przy nim rozwiązania będziemy mogli oferować także innym klientom. Stworzenie procesów, które zapewnią efektywność zrównoważonego zarządzania wyposażeniem miejsc pracy jest głównym wyzwaniem tak branży, jak i naszym, i chcemy stawić mu czoła w kolejnych latach.

Życzymy przyjemnej i inspirującej lektury!

Zarząd Grupy Nowy Styl

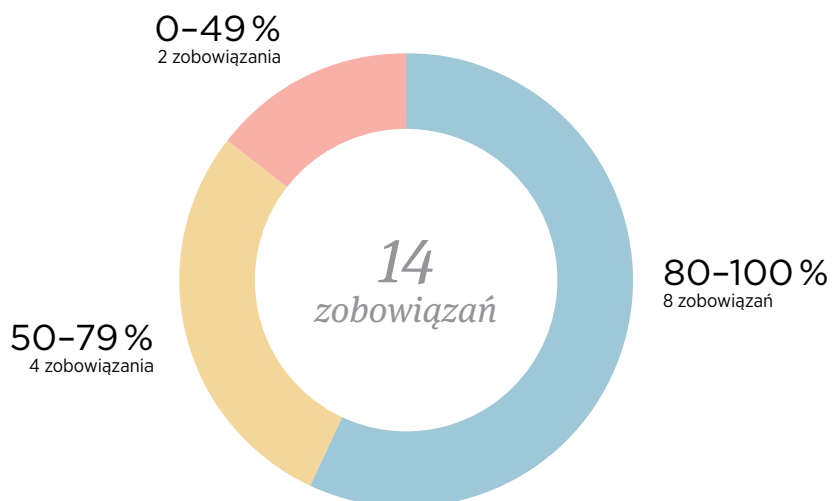
Adam Krzanowski
Jerzy Krzanowski
Rafał Chwast

Dariusz Frydrych
Roman Przybylski

Rozliczenie zobowiązań

Z czternastu zobowiązań ponad połowę udało nam się zrealizować całkowicie lub niemal całkowicie (80-100%). Pozostałe pięć obietnic jest w trakcie realizacji.

STOPIEŃ REALIZACJI ZOBOWIĄZAŃ



Realizacja 80-100%

Etyka / Ład organizacyjny	Ogłosimy i wdrożymy <i>Kodeks etyczny Grupy Nowy Styl</i> , który wzmocni standardy naszego działania i komunikacji.	☞ s. 17
Etyka / Ład organizacyjny	Wdrożymy <i>Kodeks dostawców</i> we wszystkich spółkach Grupy – stworzymy formularz etycznej oceny dla nowych dostawców, będziemy monitorować przestrzeganie Kodeksu podczas okresowych spotkań i audytów.	☞ s. 80
HR	Dla zatrudnianych w Polsce wdrożymy program onboardingu.	☞ s. 51
HR	Na rynku polskim wprowadzimy Karty Sportowe dla pracowników, które będą w 50% finansowane przez firmę.	☞ s. 57
HR	W Polsce będziemy kontynuować Projekt Rozwoju Kadry Kierowniczej i szkolenia dla menadżerów, ukierunkowane na kształtowanie przywództwa w organizacji.	☞ s. 53
BHP	Aby wzmocnić zaangażowanie pracowników w bezpieczeństwo naszych fabryk, wdrożymy program zgłaszania Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych.	☞ s. 56
Klienci i produkt	Będziemy popularyzować i rozwijać kompetencje w obszarze innowacyjnych rozwiązań z zakresu akustyki i niskoemisyjności LZO.	☞ s. 36, s. 73
Zaangażowanie społeczne	Stworzymy politykę zaangażowania społecznego i darowizn.	☞ s. 85
Zaangażowanie społeczne	Będziemy kontynuować projekt Roku Muzyki.	☞ s. 87



Realizacja 50–79%

Klienci i produkt	Będziemy rozwijać bazę wiedzy, dotyczącą wymagań dla produktów i komponentów funkcjonujących w Europie i globalnie.	☞ s. 34
Klienci i produkt	Stworzymy opisy z danymi z obszaru środowiskowego dla kolejnych naszych produktów.	Opisy tworzymy i udostępniamy klientom dla serii produktów pod konkretne zamówienia. Specyfikacje gromadzimy w wewnętrznej bazie danych.
Środowisko	Opracujemy specyfikację dla dostawców dotyczącą wymogów środowiskowych.	Przygotowaliśmy specyfikacje zakupowe. Dla wybranych produktów zaczęliśmy tworzyć BOM (Bill of Materials), czyli wielopoziomową strukturę produktu, gdzie wszystkie komponenty i surowce mają odpowiednie dokumenty środowiskowe.
Klienci i produkt	Dla nowych produktów na rynek projektowy zapewnimy dokumenty potwierdzające jakość, bezpieczeństwo w obszarze wytrzymałości, bezpieczeństwa użytkowania oraz potwierdzonej niskiej emisyjności LZO i braku substancji niebezpiecznych.	Rozpoczęliśmy procesy certyfikacji w nowym systemie Blue Angel (krzesła XIO, XENIUM, XPENDO, SCUDO oraz meble XIO i K40), rozszerzyliśmy listę produktów objętych certyfikatem Schadstoffgeprüft (5 linii marki Grammer Office, 1 linia marki Rohde & Grahl) i Ergonomie Geprüft.



Realizacja 0–49%

Etyka / Ład organizacyjny	Szkolenia etyczne	Włączyliśmy zagadnienia etyczne do szkoleń wdrożeniowych w Pionie Handlowym. Do końca 2017 r. powstał materiał, który po raz pierwszy wykorzystamy w cyklu szkoleniowym na początku 2018 roku. ☞ s. 18
Etyka / Ład organizacyjny	Aby lepiej zarządzać działaniami CSR, stworzymy strategię CSR organizacji, która będzie powiązana ze strategią biznesową firmy.	Pracując nad strategią CSR postanowiliśmy jej cele i działania zawrzeć w niniejszym raporcie, który jest już dokumentem rozpoznawalnym wśród naszych interesariuszy.





KIM JESTEŚMY i do czego dążymy?

1

Nasza pozycja rynkowa

GRI 102-1 Grupa Nowy Styl od kilku lat jest europejskim liderem w zakresie kompleksowych rozwiązań meblowych dla przestrzeni biurowych oraz miejsc użyteczności publicznej. Należymy do najszybciej rozwijających się firm meblowych w Europie,

a naszym celem biznesowym jest zdobycie pozycji preferowanego dostawcy rozwiązań biurowych dla dużych i średnich organizacji w Europie.

SWOJĄ KONKURENCYJNOŚĆ BUDUJEMY NA:



Globalnym zasięgu działalności

Nasi klienci mogą liczyć na kompleksową obsługę na tym samym wysokim poziomie, bez względu na to, gdzie tworzą swoje biuro; dzięki efektowi skali i zintegrowanym procesom wewnętrznym, nasze rozwiązania są efektywne.



Wiedzy i doświadczeniu

Chętnie dzielimy się nimi z naszymi klientami, jeśli potrzebują wsparcia, i dokładnie wsłuchujemy się w ich potrzeby.



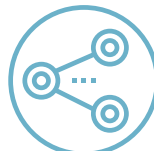
Lokalnym podejściu do klienta

Mamy lokalnych pracowników, którzy są blisko klienta i rozumieją specyfikę rynku; spotkanie w showroomie, transport, project management, serwis i naprawy gwarancyjne – jesteśmy na wyciągnięcie ręki.



Kompleksowym portfolio

Wspólnie z klientem ustalamy optymalny projekt biura i proponujemy dopasowane do jego potrzeb oraz możliwości rozwiązania, które pozwolą go urzeczywistnić.



Niezależności produkcyjnej

Duże wolumeny zamówień, również w trybie interwencyjnym, i produkty customizowane – dzięki własnej produkcji jesteśmy w stanie sprostać wielkim wyzwaniom.

Strategia biznesowa i rozwój

GRI 102-10 Strategię biznesową realizujemy w podziale na 2 segmenty: segment sprzedaży dla klientów finalnych oraz segment profesjonalny, w którym sprzedajemy kompleksową usługę wyposażenia wnętrz biurowych i użyteczności publicznej (☺ CSR Code 2014–2015, s. 14).

Po latach dynamicznej ekspansji poprzez włączenie do Grupy Nowy Styl dojrzałych spółek z Niemiec, Szwajcarii i Turcji (☺ CSR Code 2014–2015, s. 15), lata 2016–2017 były czasem konsolidacji, integracji i optymalizacji procesów wewnętrznych (m.in. inwestycji

w systemy IT, automatyzujące procesy w logistyce i zarządzaniu produktem), tak by jak najefektywniej funkcjonować i wymieniać się wiedzą, a przez to podnosić jej poziom w całej organizacji.

Skuteczność działań była dostrzegalna w szczególności na rynkach krajów niemieckojęzycznych, na których znacząco zwiększyliśmy swoją sprzedaż (sprzedaż w Niemczech, Austrii, Szwajcarii wzrosła o 70% między 2014 a 2017 rokiem). W skali Grupy utrzymaliśmy wzrost firmy na kilkuprocentowym poziomie (w 2016 – 4% i 2017 r. – 6%).

Wyniki finansowe

GRI 102-7	GRI 201-1	Grupa Nowy Styl	2016 (w tys. zł)	2017 (w tys. zł)
Bezpośrednio wygenerowana wartość ekonomiczna				
		a) Przychody netto ze sprzedaży produktów i usług	1 130 983,42	1 164 599,94
Podzielona wartość ekonomiczna				
		b) Koszty operacyjne bez wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych	689 919,10	741 820,96
		c) Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze	306 594,94	314 458,47
		d) Płatności na rzecz inwestorów	30 005,00	43 660,00

Wyniki finansowe prezentujemy w oparciu o dane skonsolidowane dla całej Grupy Nowy Styl, czyli spółek należących do Grupy Kapitałowej, w których mamy 100% udziałów, a także węgierskiej spółki Telmex-Nowy Styl Zrt., którą prowadzimy razem z węgierskim partnerem (50% udziałów), bez podziału na kraje, w których działamy. To sposób w jaki analizujemy dane również w codziennej działalności na potrzeby wewnętrzne, użyteczny o tyle, że pozwala nam mierzyć w skali Grupy wartość, jaką generujemy dla klienta. Takie też skonsolidowane dane prezentujemy w niniejszym raporcie.

Zwiększone przychody pozwoliły nam zwiększyć swój udział w budowaniu gospodarki lokalnej – od 2013 roku nasza płatność na rzecz państwa i gmin sukcesywnie wzrasta. W porównaniu z 2015 rokiem, wartość podatku dochodowego wzrosła prawie o połowę. Wzrost skali naszej działalności pozwala nam optymalizować część kosztów. Można zauważyć, że udział kosztów operacyjnych do przychodów ze sprzedaży w kolejnych latach maleje, ponieważ z jednej strony istotny udział w strukturze kosztów

stanowią koszty stałe (ok. 1/3 całości), których wzrost nie jest związany z wielkością obrotu, a z drugiej – wprowadzamy procesy centralizacji usług takich jak IT, zakupy czy marketing, które w ten sposób są realizowane efektywniej.

Najlepszym sprawdzianem skuteczności tych procesów są kontrakty zawierane z globalnymi klientami, takimi jak rozpoczęte w 2017 roku dla Federalnego Urzędu Pracy w Niemczech.

Nagrody biznesowe



Inwestor Bez Granic



Liderzy Jutra



Ten, który zmienia polski przemysł

Struktura Grupy

GRI 102-18 Ogólna struktura Grupy Nowy Styl oraz jej struktury zarządzania w latach 2016–2017 nie zmieniły się. Grupą Nowy Styl kieruje pięcioosobowy zarząd, z założycielami firmy – Adamem i Jerzym Krzanowskimi – w roli prezesa i wiceprezesa na czele. Członkowie zarządu są odpowiedzialni funkcyjnie za poszczególne pionow w strukturze firmy Nowy Styl oraz spółek

zależnych. Wyznaczają cele strategiczne dla całej organizacji i nadzorują realizację działań. Pod zarząd Grupy Nowy Styl podlegają dyrektorzy zarządzający spółek zależnych. Dodatkowo, od początku 2016 roku w Grupie funkcjonuje 3-osobowy zarząd operacyjny, którego członkowie są odpowiedzialni za funkcjonowanie pionu operacyjnego w Polsce i na pozostałych rynkach.

Zarząd Grupy Nowy Styl



Zarząd Operacyjny Grupy Nowy Styl



GRI
102-4GRI
102-7

Struktura Grupy Nowy Styl

GRI
102-5GRI
102-45

Grupa Nowy Styl jest przedsiębiorstwem prywatnym. Zgodnie z zasadą istotności oraz wpływu w raporcie prezentujemy dane dotyczące spółek prowadzących działalność produkcyjną: Nowy Styl Sp. z o.o. i spółek zależnych: z Niemiec – Nowy Styl GmbH oraz Rohde & Grahl GmbH,

a także spółki Sitag AG, która działa w Szwajcarii i Austrii. Ponadto w ograniczonym stopniu opisujemy działalność spółek Rohde & Grahl BV (Holandia), Nowy Styl FR SAS (Francja), Nowy Styl UK Ltd. (Wielka Brytania) oraz Nowy Styl SK s.r.o. (Słowacja).



Jasło – główna lokalizacja produkcyjna Grupy Nowy Styl

Zasięg działania

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

W 2016 r. w naszej organizacji pracowało 3654, a w 2017 r. – 3771 osób. Dostarczamy nasze usługi i produkty na całym świecie. Posiadamy własne przedstawicielstwa w 16 krajach.

Legenda:

- Oddziały
- Fabryki
- Showroomy

Nasze siedziby:

Krosno – siedziba główna i biuro zarządu
Jasło – główna lokalizacja produkcyjna Grupy Nowy Styl
Kraków – biuro zarządu

Nasze przedstawicielstwa:

Austria
Belgia
Czechy
Francja
Niemcy
Holandia
Polska
Słowacja
Szwajcaria
Wielka Brytania
Węgry
Kazachstan
Rosja
Ukraina
Turcja
Zjednoczone Emiraty Arabskie



Inwestycje

Konkurencyjność naszych rozwiązań opiera się m.in. na zaawansowanych technologiach produkcyjnych oraz efektywności działania organizacji. Stale inwestujemy w infrastrukturę produkcyjną oraz informatyczną, która wspiera zarządzanie procesami wewnętrznymi. Kupując maszyny nowej generacji, zwiększamy efektywność wykorzystania bogactw naturalnych, przede wszystkim energii i wody (☺ s. 69 i 71). Automatyzując procesy i wdrażając nowoczesne narzędzia (☺ CSR Code 2014–2015, s. 22), podnosimy wydajność działania firmy i sprawiamy, że praca w naszych fabrykach jest bezpieczniejsza. Wraz z rozwojem infrastruktury zapewniamy rozwój kwalifikacji naszym pracownikom i dajemy zatrudnienie coraz liczniejszemu inżynierom i specjalistom.

Wybrane projekty

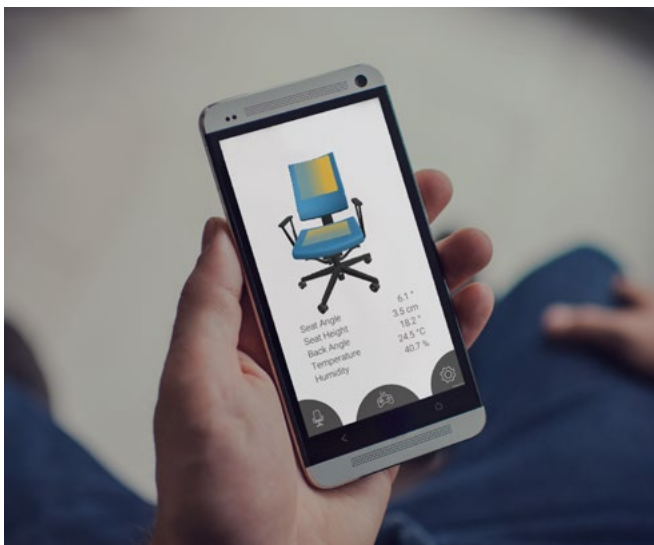
Centrum B+R – aby przyspieszyć rozwój technologiczny firmy i usprawnić wdrażanie nowych rozwiązań meblowych na rynek, zdecydowaliśmy się utworzyć własne Centrum Badawczo-Rozwojowe w Jaśle. Inwestycja prowadzona głównie w latach 2016–2017 obejmowała stworzenie nowej infrastruktury i zakup aparatury badawczej, dedykowanego zespołu naukowców (docelowo 200-os.) i kilkuletniej agendy badań w obszarach m.in. ergonomii, akustyki, materiałoznawstwa i środowiska naturalnego. Konstruktorzy, technolodzy i akustycy, którzy pracują w Centrum, opracowują nowe prototypy, usprawniają i optymalizują technologie produkcji mebli. Budżet przedsięwzięcia opiewa na ponad 13 milionów złotych i będzie realizowany do jesieni 2018 roku. Projekt uzyskał dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego.

NavigoSmart – to prototyp inteligentnego krzesła, który pokazaliśmy na targach CES w Las Vegas na początku 2017 r. Krzesło obrotowe wyposażyliśmy w mikrokomputer i technologię ULE, która komunikowała go z komputerem czy smartfonem. Czujniki umieszczone w krześle umożliwiały monitoring ustawień krzesła

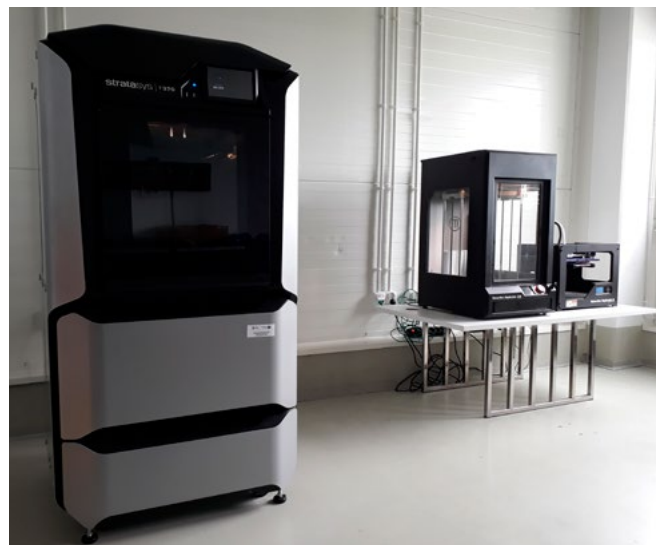
i zachowania użytkowników, a także pomiar warunków fizycznych stanowiska pracy. Celem rozwiązania było wsparcie użytkowników w utrzymaniu ergonomicznej postawy ciała i zapewnienie optymalnych fizycznych warunków pracy. NavigoSmart to jedno z rozwiązań z obszaru internetu rzeczy, rozwijanych przez Dział Innowacji i Rozwoju Grupy Nowy Styl. Był poligonem doświadczalnym w aplikacji technologii IoT i szukaniu zastosowań dla niej w przestrzeni biurowej. Wdrożenie na rynek autorskich rozwiązań z tego zakresu to dla nas jeden z priorytetów na kolejne lata.

Druk 3D – w ostatnich latach zakupiliśmy kolejne drukarki 3D, dzięki czemu mogliśmy rozszerzyć zakres ich wykorzystania w codziennej działalności Działu Konstrukcyjnego. Ich głównym zastosowaniem pozostał proces prototypowania: dzięki drukarkom jesteśmy w stanie bardzo szybko przygotować prototyp i sprawdzić jego design, ergonomię, kinematykę części, jak również montowalność podzespołów. W konsekwencji znacząco ograniczamy ilość zmian i przyspieszamy cały proces wdrożenia. W technologii druku 3D przygotowujemy również narzędzia – zarówno do wykonywania elementów prototypowych, jak i docelowych wyrobów. W wyjątkowych przypadkach na drukarkach 3D produkujemy elementy naszych krzeseł i mebli, które dzięki wysokiej jakości sprzętu utrzymują właściwości komponentów wytwarzanych tradycyjnie.

System UC – zintegrowana komunikacja – na co dzień pracujemy w ok. 30 lokalizacjach; w samej Polsce mamy 3 biura w Krakowie, 1 w Jaśle i 1 w Krośnie. Aby usprawnić komunikację wewnętrzną i ograniczyć ilość delegacji krajowych i zagranicznych, w kwietniu 2017 r. wdrożyliśmy system wideokonferencji. Łatwa w obsłudze i dostępna z komputerów stacjonarnych, laptopów i telefonów aplikacja umożliwiła przeniesienie wielu rozmów telefonicznych i spotkań do przestrzeni wirtualnej. Do końca 2017 roku odbyliśmy w sumie **1335 spotkań online, które trwały 1453 godziny**.



NavigoSmart



Druk 3D



Działamy ODPOWIEDZIALNIE

2



Cele strategiczne



Kultura organizacyjna

Promowanie kultury organizacyjnej Grupy Nowy Styl wśród pracowników i partnerów oraz leżących u jej podstaw wartości: ambicji, uczciwości, pokory i tolerancji.



Standardy etyczne

Dbłość o standardy etyczne.



Zobowiązania na 2018-2019

- | Zorganizujemy wydarzenia i przygotujemy materiały promujące kulturę różnorodności dla pracowników i społeczności lokalnej.
- | Rozbudujemy program szkoleń etycznych dla pracowników.

Etyka w naszej kulturze organizacyjnej

GRI
205-2GRI
102-16GRI
102-17

Rok 2017 był dla Grupy Nowy Styl rokiem jubileuszu spółki założycielskiej w Polsce. Przygotowanie obchodów 25-lecia rozpoczęcia działalności było okazją do podsumowania sukcesów, ale także refleksji nad tym, co się zmieniło oraz nad tożsamością organizacji. Świętowanie urodzin w gronie pracowników, które miało miejsce w czerwcu

i października, odbyło się pod znakiem promocji kultury organizacyjnej Grupy Nowy Styl. Zarząd opowiadał o wartościach, na których opierali się twórcy firmy: **uczciwości, tolerancji, ambicji i pokorze**, a także zachowaniach, które przyczyniły się do międzynarodowego sukcesu organizacji i definiują tożsamość Grupy.



Jak wdrożyliśmy nowy Kodeks?

- | Zespół projektowy: Zarząd, Dział Badań i Konsultingu Przestrzeni Pracy, HR, Dział Marketingu;
- | Konsultacje z członkami Koalicji Rzeczników Etyki (2016);
- | Konsultacje z pracownikami: 4 spotkania, 40 osób ze wszystkich pionów i działów firmy;
- | Zadania: identyfikacja zagrożeń etycznych w firmie, zebranie sugestii zmian w kodeksie, stworzenie ambasadorów etyki firmy.

GRI
103-3

Postanowiliśmy też wpisać naszą kulturę organizacyjną w **Kodeks etyczny**, nad którym pracowaliśmy od 2014 roku i który w 2017 roku zastąpił w Polsce dotychczasowy *Kodeks postępowania Grupy Nowy Styl oraz Kartę Zasad Pracownika*.

Kodeks jest nośnikiem kultury organizacyjnej Grupy Nowy Styl i definiuje standardy etyczne obowiązujące w obszarach: Relacji wewnątrz firmy, Mienia firmy, Ochrony danych osobowych, Relacji z klientami, Relacji z dostawcami, Korzyści materialnych, Konfliktów interesów, Konkurencji, Bezpieczeństwa i higieny pracy, Środowiska naturalnego, Lokalnej społeczności.

Dokument podkreślił rolę położonych w kształtowaniu postaw etycznych i krzewieniu kultury organizacyjnej. Doprecyzował dopuszczalną wartość przyjmowanych i wręczanych w ramach obowiązków służbowych prezentów oraz mechanizm zgłaszania potencjalnych sytuacji konfliktu interesu. Wprowadził też nową funkcję **Rzeczników ds. Etyki**, dwóch osób zlokalizowanych na

Podkarpaciu i w Krakowie, które dbają o przestrzeganie i wyjaśniają zgłaszane do nich naruszenia jego zasad.

Rzecznicy ds. Etyki w Polsce mają swoich odpowiedników w spółkach w innych krajach. W Szwajcarii funkcję tę pełnią reprezentanci pracowników, kobieta i mężczyzna, do których można zgłosić wszelkie nieprawidłowości czy pytania etyczne. W Niemczech, przy naszych fabrykach w Voigtei, do dyspozycji pracowników są trzej mężczyźni zaufania – z obszaru administracji, produkcji i logistyki, którzy raportują bezpośrednio do zarządu. Dodatkowo w obu lokalizacjach swoje skargi, oczekiwania, ale też pomysły, pracownicy mogą zgłosić poprzez specjalnie oznaczone skrzynki.

Z Kodeksem zapoznają się wszyscy nowi pracownicy w Polsce, jego zapisy są elementem szkoleń wdrożeniowych, jest też stale dostępny publicznie na stronach internetowych Grupy Nowy Styl, w intranecie firmy, a także w wersji papierowej – w biurach przy fabrykach firmy.



”

Jako najważniejsze zasady działania rzeczników przyjęliśmy anonimowość i otwartość, bo wiemy, że pracownicy potrzebują poczucia bezpieczeństwa, by powierzyć nam sprawy etyczne, często bardzo trudne i delikatne. I to zadziałało – po pierwszym okresie naszej działalności mieliśmy okazję rozwiązać już kilka zgłoszeń. Jestem przekonany, że ujawnianie i rozwiązywanie tego typu problemów na bieżąco przynosi organizacji ogromne korzyści: pomaga jej się rozwijać zgodnie z przyjętymi wartościami i ogranicza ryzyka reputacyjne.



Marcin Płoszaj
Rzecznik ds. etyki

Zapisy *Kodeksu etycznego* są spójne z *Kodeksem dostawców*, który wdrożyliśmy w 2015 roku (☺ s. 80). Obydwa dokumenty są dla nas podstawą zarządzania standardami etycznymi wewnątrz organizacji i w łańcuchu wartości, szczególnie w obszarze ochrony praw człowieka i uczciwego biznesu, a także narzędziem przeciwdziałania korupcji. Standardy te bazują na zapisach Międzynarodowej Karty Praw Człowieka i deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Wybrane zagadnienia etyczne są też przedmiotem szkoleń tematycznych, dopasowanych do konkretnych pracowników, np. w 2016

roku przeprowadziliśmy warsztat „Ochrona konkurencji i konsumentów w Polsce – podstawowe zasady” dla 2 grup: naszych sprzedawców i współpracujących z nami architektów.

GRI
205-3

GRI
419-1

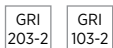
Dzięki konsekwentnej realizacji polityki firmy w obszarze etyki, tak jak w poprzednich latach, nie odnotowaliśmy żadnych przypadków naruszeń zasad wolnej konkurencji, uczciwej konkurencji wolnorynkowej, czy zachowań noszących znamiona korupcji. Nie zostały też nałożone na nas żadne kary związane z niezgodnościami z prawem lub regulacjami w obszarze społecznym i ekonomicznym.

”

Wprowadzając Kodeks etyczny robimy kolejny konsekwentny krok w umacnianiu naszej globalnej i lokalnej odpowiedzialności, a także odpowiedzialności i szacunku w działaniach względem siebie nawzajem. Kodeks jest podsumowaniem wszystkiego, czego nauczyliśmy się do tej pory, ale też swojego rodzaju spojrzeniem w przyszłość i wyznaczeniem celów – kim chcemy być w przyszłości. Jako jeden z elementów naszej kultury organizacyjnej, razem z wartościami i cechami ją opisującymi, pomaga kultywować wypracowane drogi działania i odpowiedzialnego rozwoju.

Ze wstępu do Kodeksu etycznego Grupy Nowy Styl

Odpowiedzialność biznesowa



Odpowiedzialność biznesowa jest częścią naszej kultury organizacyjnej. Jesteśmy odpowiedzialni za zarządzanie wpływem, który wywieramy na otoczenie i chcemy być aktywnym graczem na drodze kształtowania przyjaznego kolejnym pokoleniom świata.

KLUCZOWE OBSZARY ODDZIAŁYWANIA GRUPY NOWY STYL I TWORZENIE WARTOŚCI

Grupa Nowy Styl



Wpływ na gospodarkę

- | Dominujący pracodawca w regionie – tworzenie miejsc pracy;
- | Współpraca z lokalnymi dostawcami – nasi partnerzy rosną i rozwijają się razem z nami;
- | Wynagrodzenia i benefity pracowników;
- | Podatki, które pomagają w rozwoju gospodarek narodowych i regionalnych;
- | Sponsoring – rozwój kultury, sportu, branży designu i nowoczesnych usług biznesowych;
- | Członkostwo w organizacjach biznesowych i sektorowych – współtworzenie i promocja dobrych praktyk biznesowych.



Wpływ społeczny

- | Zdrowie i bezpieczeństwo – edukacja na temat zdrowych stanowisk pracy; działania BHP i budowanie kultury bezpieczeństwa we własnych miejscach pracy;
- | Wellbeing – lepsza jakość życia i samopoczucie dzięki zdrowym i efektywnym miejscom pracy;
- | Rozwój talentów – szkolenia i programy rozwojowe dla pracowników, współpraca z uczelniami, programy stażowe i prace dyplomowe; stypendia dla uzdolnionej młodzieży;
- | Zaangażowanie społeczne – wsparcie rozwoju kultury, sportu, ochrony zdrowia i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.



Wpływ środowiskowy

- | Emisja CO₂ i gazów cieplarnianych – białe certyfikaty;
- | Emisja substancji szkodliwych;
- | Produkcja i recykling odpadów;
- | Zużycie energii, wody;
- | Zużycie materiałów (drewna, skóry, wełny, stali, tworzyw sztucznych).

GRI
102-12

Głównym narzędziem zarządzania odpowiedzialnością biznesową są wydawane co dwa lata raporty zrównoważonego rozwoju Grupy Nowy Styl pt. *CSR Code*. Obok danych, w raporcie opisujemy nasze cele strategiczne i zobowiązania na kolejne lata, z których sumiennie się rozliczamy.

Nasz zrównoważony rozwój wpisuje się w inicjatywę UN Global Compact, której jesteśmy sygnatariuszem oraz „Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka” zatwierdzone przez ONZ, a nasze

cele strategiczne są spójne z wybranymi Celami Zrównoważonego Rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych na rok 2030:

- | Zdrowie i dobrobyt ludzi;
- | Wzrost gospodarczy i godna praca;
- | Innowacje i infrastruktura;
- | Odpowiedzialna konsumpcja i produkcja.

Odnosimy do nich swoje działania, co wskazujemy na dalszych stronach raportu.

Nagrodzeni za CSR

Naszą strategią i działaniami w obszarze zrównoważonego rozwoju i CSR dzielimy się z otoczeniem. Bierzymy udział w zewnętrznych rankingach związanych ze społeczną odpowiedzialnością biznesu oraz przeglądach dobrych praktyk, gdyż jest to dla nas okazja do zweryfikowania działań przez zewnętrznych ekspertów i odniesienia ich do sytuacji na rynku.

- | **EcoVadis** – chcemy ułatwić klientom ocenę naszej działalności, dlatego dobrowolnie poddajemy się ewaluacji niezależnych ekspertów EcoVadis. Ich badanie opiera się o standardy GRI, UN Global Compact oraz ISO 26000 i zawiera ok. 150 kryteriów. W wyniku ewaluacji w 2016 roku Grupa Nowy Styl uzyskała Srebrny Certyfikat, natomiast oceniana również indywidualnie spółka Rohde & Grahl, operująca na rynku niemieckim – Złoty Certyfikat. Platforma EcoVadis jest wykorzystywana w 140 krajach.
- | **Listki CSR** – tygodnik „POLITYKA” ocenia firmy w 6 obszarach zdefiniowanych w międzynarodowej normie społecznej odpowiedzialności ISO 26000. W 2017 roku nasza firma znalazła się w wąskim gronie 13 polskich firm nagrodzonych Srebrnym Listkiem.
- | **Ranking Odpowiedzialnych Firm** – przygotowywany przez prof. Bolesława Roka z Centrum Etyki Biznesu Akademii Leona

Koźmińskiego, Deloitte i „Dziennik Gazetę Prawną”. W 2016 roku zajęliśmy 29. pozycję wśród niemal 70 zakwalifikowanych firm, natomiast w 2017 – już w zmienionej formule – zaklasyfikowaliśmy się do grupy firm kryształowych – dojrzałych i aktywnych w zakresie CSR; w jej ramach uzyskaliśmy 4. pozycję (na 39 podmiotów).

- | **Ranking dobrych praktyk** – publikacja Forum Odpowiedzialnego Biznesu – co roku zgłaszamy do niego kilka naszych projektów, którymi chcemy inspirować inne firmy o podobnym do naszego profilu biznesowym.

W latach 2016–2017 zostaliśmy też nagrodzeni:

- | **Lider Zrównoważonego Rozwoju** – takim tytułem za odpowiedzialność biznesową, dbałość o interesy społeczne i ochronę środowiska zaszczytowało nas jury konkursu Responsible Business Awards. Organizatorem konkursu jest Executive Club.
- | **Top 10 Pracodawca w Polsce 2017** – nasza firma znalazła się wśród laureatów konkursu organizowanego przez Grupę PTPW (s. 59).
- | **Konkurs Biuletynów Firmowych** – w ogólnopolskim konkursie nasz magazyn pracowniczy „Spinacz” zdobył 3. miejsce w kategorii Biuletyn Wewnętrzny Drukowany.



Lider Zrównoważonego Rozwoju



Top Pracodawca 2017

Dialog z interesariuszami

GRI 103-2 **GRI 102-40** **GRI 102-42** Jedną z czterech wartości Grupy Nowy Styl jest pokora. Wierzymy, że podstawą naszego sukcesu i zrównoważonego rozwoju jest uważne słuchanie otoczenia. Intensywność dialogu z poszczególnymi grupami interesariuszy zależy od poziomu ich wpływu na naszą organizację oraz nasz wpływ na ich funkcjonowanie.

Na potrzeby raportu przeprowadziliśmy proces mapowania interesariuszy. Zgodnie z aktualną strategią biznesową z grupy klientów wyszczególniliśmy: dystrybutorów, klientów indywidualnych, klientów korporacyjnych, deweloperów i komercjalizatorów oraz architektów.

MAPOWANIE INTERESARIUSZY



GRI
102-43

Działalność na rynku B2B opiera się na spotkaniach – indywidualnych oraz podczas wydarzeń branżowych, więc z większością klientów mamy bliski, bieżący kontakt i możemy bezpośrednio rozmawiać o ich potrzebach i oczekiwaniach względem naszej organizacji. Ważnym obserwatorem naszego rozwoju są też partnerzy biznesowi, w szczególności z sektora nieruchomości (komercjalizatorzy, zarządcy, deweloperzy i wykonawcy) oraz architektki i dizajnerzy.

Dodatkowo, opinie naszych klientów i partnerów badamy w sposób regularny i systemowy, zapewniający wiarygodność odpowiedzi:

- | Ankiety, m.in. potargowe;
- | Badanie ankietowe i wywiady dystrybutorów w Polsce;
- | Badanie przepływu na stronach internetowych;
- | Targi pracy.

Wzorem poprzednich lat proces przygotowania niniejszego raportu był dla nas czasem dialogu z otoczeniem. W specjalnym badaniu ankietowym zapytaliśmy naszych kluczowych interesariuszy – pracowników, klientów, dostawców i członków społeczności lokalnej – o ocenę poprzedniego raportu CSR (2014–2015) oraz oczekiwania co do zakresu i zawartości niniejszego raportu. Skorzystaliśmy też z okazji, aby zapytać o pomysły działań prospołecznych. Otrzymaaliśmy ponad 150 uzupełnionych formularzy, z których większość stanowiły opinie naszych pracowników i klientów.

GRI
102-44

Wybrane wnioski z badania

- | Niemal 100% ankietowanych uważa Grupę Nowy Styl za firmę odpowiedzialną, z czego zdecydowana większość – 80% – wystawia jej wysoką lub najwyższą ocenę w tym zakresie. W porównaniu do poprzedniego raportu, odsetek najbardziej pozytywnych opinii urosł aż o 11%.
- | Wzrosła także liczba pozytywnych ocen poprzedniego raportu CSR, z prawie 60% do 66%, przy jednoczesnym spadku liczby osób niezadowolonych (z 20% do 13%). Co więcej, pozytywny wpływ publikowania raportów CSR widzi zdecydowana większość badanych. Niemal 9 na 10 ankietowanych jest przekonanych, że poprzednie opracowanie uwiarygodniło firmę oraz sprawiło, że postrzegana jest jako bardziej transparentna.
- | Najlepszą opinią Grupa Nowy Styl cieszy się w zakresie odpowiedzialności za produkt, relacji z klientami oraz warunków pracy. Nieco słabiej ocenione zostało zaangażowanie na rzecz lokalnej społeczności: ponad połowa osób uważa, że firma niewystarczająco angażuje się w życie regionu, a prawie 30% uznało ten obszar za jej słaby punkt. Wobec sporego wsparcia udzielanego przez Grupę, oznaczać to może konieczność wzmocnienia działań komunikacyjnych wokół projektów prospołecznych.
- | Największe zainteresowanie ankietowanych wzbudzają następujące zagadnienia:
 - › nowe technologie i proekologiczne rozwiązania w produkcji;
 - › rozwój pracowniczy;
 - › wpływ firmy na rozwój otoczenia i gospodarki;
 - › troska o zdrowie i bezpieczeństwo klienta;
 - › skala zatrudnienia i warunki pracy w Grupie Nowy Styl.
- | Stosunkowo niewielką uwagę respondenci przywiązują do spraw środowiskowych, np. zużycia wody oraz zarządzania

ściekami i odpadami. To sygnał, aby mocniej akcentować w działaniach komunikacyjnych konieczność i znaczenie działań proekologicznych.

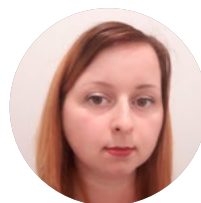
Ponad połowa ankietowanych zapoznała się z poprzednim raportem CSR w formie elektronicznej, co stanowić powinno wskazówkę dotyczącą metod dystrybucji kolejnych publikacji.

Z badania wynika, że w latach 2016–2017 Grupa Nowy Styl ugruntowała pozycję firmy odpowiedzialnej. Wciąż pozostają jednak obszary, które wymagają poprawy, zwłaszcza wzmocnienia komunikacji. Wnioski z analizy zostaną wzięte pod uwagę w realizacji działań bieżących oraz planach operacyjnych na najbliższe lata. Powyższe wnioski uwzględniliśmy podczas oceny istotności i wyboru aspektów, które opisujemy w niniejszym raporcie.

Podczas badania ankietowego zapytaliśmy uczestników o najlepsze ich zdaniem praktyki CSR z naszej i innych firm. Najciekawsze odpowiedzi nagrodziliśmy, oto jedna z nich:



Za największy sukces uważam utworzenie nowego Kodeksu Etycznego i odpowiedzialnej za niego jednostki. Determinacja i konsekwencja w postawionym sobie celu sprawia, że jako pracownicy możemy czuć się bezpiecznie i komfortowo. Dodatkowo, firma stała się przez to bardziej transparentna, przede wszystkim dla pracowników. Można poczuć się ważnym ogniwem bez względu na zajmowane stanowisko, być bliżej firmy, czuć się jej pełnoprawnym członkiem, ale także stanowić przykład dla innych firm



Joanna Śmietana
Dział Reklamacji

Organizacje międzynarodowe

GRI 102-13 Włączamy się też – jako Grupa lub jako spółki działające na rynkach poszczególnych krajów – w inicjatywy i organizacje, które wyznaczają i pomagają utrzymywać standardy dla produktów i praktyk biznesowych, zwłaszcza naszego sektora.

- | **UN Global Compact Initiative** – od 2012 roku jesteśmy członkami międzynarodowej platformy zrzeszającej firmy i instytucje przestrzegające uniwersalnych zasad ONZ z zakresu praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji.
- | **Europejski Związek Stowarzyszeń Sektora Mebli Biurowych FEMB** to organizacja reprezentująca branżę Starego Kontynentu w instytucjach europejskich, na arenie międzynarodowej i zbierająca wystandaryzowane dane ekonomiczne.

Polska

- | **Konfederacja Lewiatan** – jedna z najbardziej wpływowych polskich organizacji biznesowych. Skupia ponad 4,1 tys. firm, zatrudniających w sumie ponad 1 mln osób i jest członkiem Rady Dialogu Społecznego.
- | **Executive Club** – organizacja biznesowa zrzeszająca zarządzających największymi firmami z Polski.
- | **Stowarzyszenie Inicjatywa Firm Rodzinnych** – firmy rodzinne są trzonem europejskiego biznesu. Wśród obecnych wyzwań tego sektora w Polsce są m.in. modele internacjonalizacji przedsiębiorstw i sukcesja. Nasi założyciele Adam i Jerzy Krzanowscy włączają się w tę dyskusję: podczas paneli dyskusyjnych w Sopocie (EFNI 2016, EFNI 2017) i Katowicach (Europejski Kongres Gospodarczy 2016 i 2017) oraz podczas zamkniętych spotkań biznesowych.
- | **Podkarpacki Klub Biznesu** – organizacja łącząca przedsiębiorców i pracodawców Podkarpacia. Jego współzałożycielem jest Jerzy Krzanowski.
- | **Polsko-Ukraińska Izba Gospodarcza.**
- | **ASPIRE** – stowarzyszenie zrzeszające ponad 180 firm z sektora IT i zaawansowanych usług biznesowych.
- | **Fundacja Pro Progressio** (☺ s. 30).

Niemcy

- | **iba** – Industrieverband Büro und Arbeitswelt e.V. – to niemiecka organizacja zrzeszająca producentów mebli biurowych, która prowadzi badania i statystyki branżowe, promuje swoich członków, reprezentuje ich w instytucjach normalizacyjnych, ale też inicjuje projekty sektorowe, m.in. była inicjatorem utworzenia standardu danych OFML i otwartych aplikacji służących projektowaniu wnętrz.
- | **Quality Office** – posiadamy certyfikowanych ekspertów Quality Office, którzy szkolą naszych dystrybutorów i klientów z zakresu ergonomii, organizacji pracy, technologii meblowych czy bezpieczeństwa pracy.
- | **German Design Award** – od jesieni 2017 roku jesteśmy członkiem Niemieckiej Rady Designu, jednej z wiodących europejskich organizacji odpowiedzialnych za rozwój wzornictwa.

Francja

- | **I'UNIFA** – Krajowa Izba Francuskiego Przemysłu Meblowego.
- | **ARSEG** – Stowarzyszenie Zarządców Miejsc Pracy.

Wielka Brytania

- | **BIFM** – British Institute of Facilities Management – to organizacja łącząca kilkanaście tysięcy firm i ekspertów facility management. Wspiera rozwój kompetencji, zapewnia platformę wymiany wiedzy i doświadczeń.

Holandia

- | **MVO Nederland** – CSR Netherlands – firmy razem z ekspertami wypracowują narzędzia i dzielą się dobrymi praktykami CSR.
- | **Komitet standaryzacji mebli biurowych i instytucji oświatowych przy NEN** – NEN to holenderska organizacja standaryzacyjna. Hans Bloemendaal z Rohde & Grahl BV był przewodniczącym komitetu, który opracowywał nową normę NPR 1813, standaryzującą krzesła biurowe.
- | **VIP** – organizacja specjalistów z zakresu wystroju wnętrz biurowych.
- | **BNA** – organizacja zrzeszająca holenderskich architektów.

Szwajcaria

- | **«möbelschweiz»** – Szwajcarskie Stowarzyszenie Przedsiębiorstw Meblowych – Arbeitgeberverband Verband der schweizer Möbelindustrie.





TWORZYMYS BIURA, które
służą ludziom i organizacjom

3



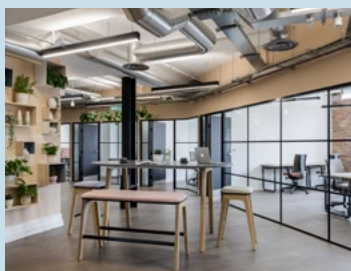
Cele strategiczne



Więcej niż produkt

Rozwój kompetencji i popularyzacja rozwiązań w obszarze:

- › wellbeing
- › internet of things
- › akustyka
- › redukcja użycia substancji szkodliwych w produktach
- › badania i konsulting przestrzeni biurowej



Rozwiązania na czasie

Optymalizowanie i usprawnianie wdrożeń produktowych, aby dynamicznie odpowiadać na potrzeby klientów i zmiany rynkowe.



Budowanie świadomości

Podnoszenie świadomości na temat oddziaływania przestrzeni biurowej na realizację potrzeb jej użytkowników i efektywność procesów biznesowych.



Zobowiązania na 2018–2019

- | Aby ułatwić wdrażanie produktów dopasowanych do potrzeb klientów, stworzymy wewnętrzną bazę wiedzy na temat wymagań w zakresie norm i certyfikatów dla grup materiałowych, produktów i komponentów funkcjonujących na poszczególnych rynkach.
- | Będziemy kontynuować usprawnianie procesów wdrożeniowych i przepływu wiedzy na temat produktów, poprzez przeniesienie wewnętrznej procedury certyfikacji produktów oraz bazy certyfikatów do systemu zarządzania cyklem życia produktu (PLM).
- | Wdrożymy w procedurze zakupowej specyfikacje wymagań zakupowych dla surowców i komponentów pod produkty dla rynku projektowego.

Nasz udział w realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju:



Kompleksowe portfolio produktowe

GRI 102-2 GRI 102-7 Grupa Nowy Styl jest ekspertem wyposażenia meblowego biur i przestrzeni publicznych. Ofertę tworzą usługi i produkty 6 marek:

- | Nowy Styl – Przyjazne krzesła do każdego wnętrza
- | BN Office Solution – Przestrzeń bez ograniczeń
- | Grammer Office – Parametry komfortu. Ergonomia doskonała
- | Rohde & Grahl – Pracuj wygodnie
- | Sitag – Szwajcarska precyzja
- | Forum Seating – Systemy siedzisk dla wymagającej publiczności

Nasze rozwiązania sprzedajemy zarówno w segmencie commodity, jak i projektowym, korzystając z kanału bezpośredniego oraz

pośredniego – posiadamy grono wyspecjalizowanych, międzynarodowych dystrybutorów (3500 partnerów w regionie EMEA).

Za realizację strategicznych celów z obszaru produktowego odpowiada centralny Dział Zarządzania Produktem. Nowe projekty są dodatkowo konsultowane z Radą Produktową. Wdrożenia są ściśle dopasowywane do potrzeb klientów, a także zmieniających się norm i wymagań rynkowych z obszaru oddziaływania środowiskowego, zdrowia i bezpieczeństwa produktu. Informacje na ich temat gromadzimy od 2017 r. w wewnętrznej bazie wiedzy.

We KNOW HOW to #MakeYourSpace

Budując relacje z klientami nastawiamy się przede wszystkim na ich trwałość i opieramy je na zaufaniu wynikającym z realnych korzyści oferowanych drugiej stronie.

WARTOŚCI, KTÓRE KREUJE OPTYMALNIE ZAPROJEKTOWANE BIURO I NASZE DZIAŁANIA

We KNOW HOW to #MakeYourSpace



Zgodnie z naszą misją, chcemy by biura i przestrzenie publiczne jak najlepiej im służyły, dlatego tworzenie wartości dla naszych klientów to kluczowe zadanie wszystkich działów naszej firmy, a kierunek naszego długofalowego rozwoju w tym zakresie określają cele strategiczne, odpowiadające trendom i wyzwaniom rynkowym.

Jesteśmy też świadomi społecznego wpływu, który wywieramy poprzez tworzone wnętrza, dlatego nie tylko odpowiadamy na potrzeby klientów, ale też inicjujemy odpowiedzialne zakupy,

podnosząc świadomość na temat oddziaływania przestrzeni biurowej i dostępnych rozwiązań.

Swoją strategię komunikujemy otoczeniu poprzez slogan „We KNOW HOW to #MakeYourSpace”, który podkreśla, że to dzięki naszym kompetencjom, wiedzy i doświadczeniu możemy dostarczać nie tylko zdrowy, bezpieczny i najwyższej jakości produkt, ale stać się odpowiedzialnym partnerem, z którym można wspólnie budować sukces biznesowy.

Optymalnie zaprojektowane biuro – nasze inspiracje

Nasze relacje z klientami budujemy na wzajemnym zrozumieniu potrzeb i oczekiwań. Będąc jednym z największych ekspertów w swojej branży, czujemy się odpowiedzialni za budowanie świadomości na temat znaczenia przestrzeni biurowej dla realizacji potrzeb jej użytkowników i efektywności procesów biznesowych.

Myśląc o optymalnie zaprojektowanym biurze, bierzemy pod uwagę 3 elementy:

- | **Pracowników** – biuro powinno być nie tylko zdrowe i wygodne, ale też zapewniać dobre samopoczucie jego pracownikom, rozumiane jako poczucie satysfakcji, wsparcie indywidualnych stylów pracy, bez względu na to, z której generacji pochodzą. Takie biuro nie tylko jest narzędziem employer branding, ale też buduje zaangażowanie i wspiera kreatywność.
- | **Procesy** – z jednej strony nieefektywnie zaaranżowana przestrzeń pracy naraża firmę na znaczące straty, ale z drugiej biuro może wspierać realizację strategii biznesowej firmy oraz ułatwiać przepływ procesów poprzez dobre dopasowanie aranżacji do działów realizujących wybrane procesy.
- | **Przestrzeń** – efektywne i funkcjonalne wykorzystanie przestrzeni; dopasowanie modelu biura do kultury organizacyjnej firmy i stylów pracy oraz posiadanej powierzchni, przy jednoczesnym maksymalnym jej wykorzystaniu.

W 2017 roku eksperci naszego Działu Badań i Konsultingu Przestrzeni Pracy przeprowadzili analizę, w której wyodrębnili **globalne trendy społeczne** zauważalne w każdym z tych trzech obszarów. Te zjawiska ekonomiczne, demograficzne i społeczne kształtują dzisiejsze i przyszłe potrzeby przedsiębiorców oraz oczekiwania pracowników w odniesieniu do przestrzeni biurowej, a przez to stanowią trendy biurowe, które wyznaczają kierunek rozwoju naszej branży (☺ s. 29).

Wiedzą z tego zakresu dzielimy się nie tylko z naszymi klientami, dla których realizujemy usługi doradztwa i badania miejsc pracy, ale też chętnie inspirujemy środowiska, w których działamy.

1. Raporty badawcze – są źródłem oryginalnych danych i eksperckich analiz, a także praktycznym narzędziem, które ułatwia naszym klientom i partnerom prowadzenie projektów aranżacji biur. Materiały udostępniamy bezpłatnie w Internecie i wersjach papierowych, są też wykorzystywane podczas naszych prelekcji i dyskusji towarzyszących wydarzeniom branżowym.

Jak stworzyć dobre biuro? 5 potrzeb pracowników, o których warto pamiętać – raport zredagowany przez ekspertów Grupy

Nowy Styl, którzy na bazie prowadzonych wśród naszych klientów badań zidentyfikowali 5 najważniejszych problemów współczesnych biur. W raporcie zebrali wskazówki, inspiracje i gotowe rozwiązania, jak radzić sobie z nimi lub ich unikać.

Czego pragną programiści? – raport powstał z myślą o konfrontacji stereotypów z realnymi oczekiwaniami pracowników IT względem biura i pracodawcy. Przygotowaliśmy go we współpracy z działem Market Research firmy Antal, powstał na podstawie badań ankietowych i wywiadów z programistami.

CPL Jobs: Benefits and Motivation – raport z dorocznego badania motywacji pracowników z regionu CEE; nasi eksperci wsparli publikację, wskazując rozwiązania z zakresu organizacji miejsc pracy, które podnoszą zaangażowanie.

Biura: nowa definicja przestrzeni – raport będący częścią większego projektu magazynu Harvard Business Review Polska, przedstawiającego najnowsze i najważniejsze trendy w projektowaniu przestrzeni pracy. Byliśmy partnerem projektu i wspieraliśmy go merytorycznie.

Rozwój sektora BPO/SSC – seria raportów na temat sytuacji w branży BPO/SSC w stolicach regionalnych: Poznaniu, Warszawie, Wrocławiu, Lublinie i Rzeszowie w 2017 roku. Byliśmy partnerem merytorycznym publikacji.



WPŁYW GLOBALNYCH TRENDÓW NA ŚRODOWISKO PRACY



PRACOWNICY



User experience



Employee experience



Wellness



Wellbeing@work



Sharing economy



Desk sharing



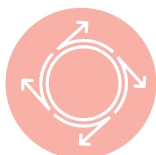
PROCES



Innovative economy



Innovative creative space



Agile culture



Agile working



Growth mindset



Communication hub



Crowdsourcing



Corpo-coworking



PRZESTRZEŃ



Green economy



Biophilic design



Storytelling



Office-telling



Work-life blending



Third place

2. Wystąpienia naszych ekspertów na spotkaniach branżowych

Dla rynku nieruchomości i BSS (ang. business services sector – sektor usług biznesowych) – od lat duże polskie miasta należą do najatrakcyjniejszych lokalizacji dla centrów outsourcingowych w regionie EMEA. Branża BSS/ITO jest jedną z najdynamiczniej rozwijających się pod względem zatrudnienia, a jednocześnie przekształca się. Aby dobrze poznać wyzwania i oczekiwania klientów tego sektora, w 2016 roku rozpoczęliśmy współpracę z Fundacją Pro Progressio oraz Stowarzyszeniem ASPIRE – organizacjami, które zrzeszają firmy tej branży oraz są platformą do dzielenia się wiedzą i wspierania najlepszych praktyk.

- | W 2016 roku razem z Pro Progressio zainicjowaliśmy cykl spotkań regionalnych „Śniadania BPO”. Odwiedziliśmy 6 miast: Gdańsk, Lublin, Poznań, Rzeszów, Wrocław i Warszawę; Dzieliлиśmy się wiedzą na temat efektywnej przestrzeni biurowej, jej wpływu na pracowników i organizację.
- | W 2017 roku konsekwentnie rozwijaliśmy naszą strategię dla real estate i BSS, wspierając merytorycznie około 50 konferencji i spotkań branżowych w Polsce.
- | Wśród wydarzeń na pozostałych rynkach były m.in. Real Estate Market Forum Stavěbné fórum oraz Workplace Solutions Forum w Bratysławie, Smart Workspace Design w Amsterdamie.



Sektor BSS w Polsce przechodzi ciągle zmiany, w tym w dużym zakresie zmiany dotyczące środowiska pracy. Są one włączone w strategię wizerunkowe firm, Employer Brandingowe, ergonomii pracy oraz jej optymalizacji. Grupa Nowy Styl od kilku lat konsekwentnie prowadzi szereg inicjatyw mających na celu edukację zarówno kadry menedżerskiej, jak i szeroko pojętych środowisk pracowniczych, czego efektem jest widoczna poprawa ergonomii pracy, jak i wizerunku sektora BSS jako świadomego i dojrzałego pracodawcy.

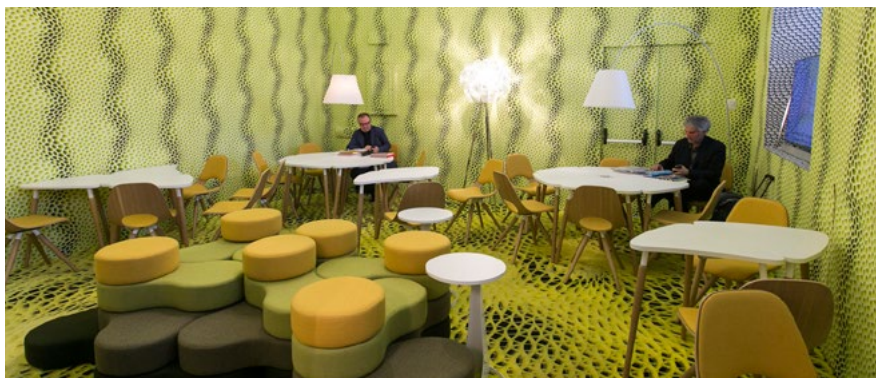


Wiktor Doktor
Prezes/CEO, Fundacja Pro Progressio

Szkolenia dla dystrybutorów – regularnie prowadzimy szkolenia dla dystrybutorów ze wszystkich rynków. W Niemczech w 2016 roku zorganizowaliśmy cykl „NEW WORK” (treningi w Berlinie, Stuttgartcie, Monachium, Düsseldorfie i Steyerbergu). Elastyczny świat pracy, generacja Y+Z, układ biura oraz sposoby planowania, efektywne wykorzystywanie miejsca pracy oraz pojęcie „office change management” – to niektóre z omawianych na szkoleniu zagadnień.

Spotkania i szkolenia z architektami – szkolenia organizowane we współpracy z Izbami Architektów oraz SARP w Krakowie, udział w najważniejszych targach europejskich: Orgatec 2016, Salone del Mobile w Mediolanie 2017, Workspace Expo w Paryżu; oraz polskich: 4 Design Days 2017 w Katowicach, Łódź Design Festival 2016 i 2017, Lubelski Wzór 2016; współorganizacja konkursu „Office Superstar 2017”, w którym studia architektoniczne i inwestorzy rywalizowali o tytuł najlepszych wnętrz biurowych w Polsce.

Biuro prasowe magazynu „Interni” zaprojektowane przez Maca Stopę z naszymi produktami Tauko i Tapa podczas Milano Design Week 2017. Ekspozycja została później nagrodzona Excellence Award.



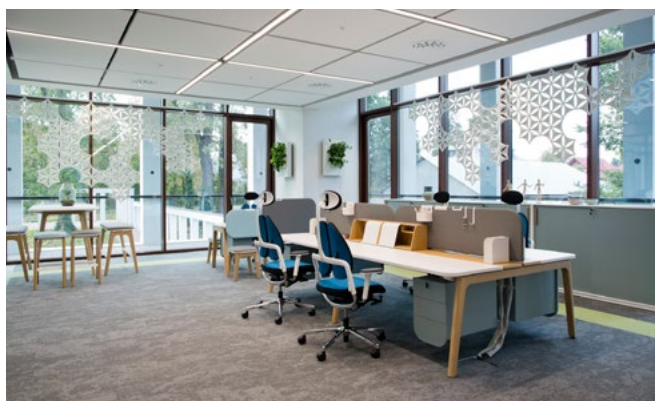
3. Współpraca merytoryczna z mediami branżowymi – nasze artykuły i opinie naszych ekspertów można znaleźć w wiodących tytułach:

- | biznesowych
- | branży BSS/real estate
- | meblarskich
- | projektantów i architektów
- | HR

4. Office Inspiration Centre w Krakowie – w 2017 r. w Krakowie otworzyliśmy nasz flagowy showroom – przestrzeń zaprojektowaną, by inspirować. Tutaj pokazujemy aktualne trendy wnętrz biurowych i modelowe biuro zorganizowane z podziałem na strefy funkcjonalne. Tu szkolenia prowadzą nasi eksperci z Działu Szkoleń Produktowych oraz Działu Badań i Konsultingu Przestrzeni Pracy. Tu wreszcie organizujemy konferencje i szkolenia zewnętrzne, by spotykać się z naszymi klientami i partnerami.

Home of Vision – w tym samym roku w Sennwald, siedzibie naszej marki Sitag, został otwarty showroom Home of Vision, prezentujący rozwiązania dla efektywnych biur. Nieoficjalna, niemal domowa atmosfera tego biura to odwzorowanie koncepcji nowoczesnego, stymulującego kreatywność wnętrza biurowego.

Nasze rozwiązania biurowe prezentujemy klientom także w pozostałych 26 showroomsach zlokalizowanych w miastach europejskich i na Bliskim Wschodzie (📍 mapa, s. 12). Na bieżąco rearanżujemy ich wystrój i uzupełniamy ofertę o nowości produktowe.



Office Inspiration Centre w Krakowie

5. #OfficeVR – podczas targów Orgatec 2016 w Kolonii premierowo zaprezentowaliśmy innowacyjną aplikację rzeczywistości wirtualnej – #OfficeVR. Aplikacja umożliwiła klientom pełne doświadczenie przebywania w wirtualnej przestrzeni funkcjonalnie zaaranżowanego biura, a także konfigurację kolorystyki, systemu meblowego czy jego układu. Rozwiązanie spotkało się z dużym entuzjazmem, dlatego w kolejnych miesiącach rozwijaliśmy jego inne warianty. Dzisiaj naszym klientom oferujemy renderzy 3D w postaci panoram 360°, które oglądane z własnego smartfona przez gogle VR przenoszą ich do biurowego wnętrza. Narzędzie ułatwia przemieszczanie się po wirtualnej przestrzeni specjalnie zaprojektowanej dla klienta, co w konsekwencji zmniejsza ryzyko poprawek na bardziej zaawansowanych etapach projektu. Stacjonarna wersja aplikacji #OfficeVR jest dostępna w Office Inspiration Centre.

6. Strona internetowa

A. w 2016 r. stworzyliśmy inspiracyjny serwis „Make Your Space” (www.nowystylgroup.com/mys), w którym w interaktywnej formie przedstawiliśmy ekspercką wiedzę z zakresu organizacji miejsc pracy w oparciu o naszą koncepcję „Pracownicy, Proces, Przestrzeń”.

B. W 2017 r. przygotowaliśmy korporacyjną stronę www.nowystylgroup.com. Ważne miejsce zajęła na niej strefa inspiracji: baza artykułów naszych ekspertów oraz zrealizowanych projektów. Za ten projekt otrzymaliśmy tytuł „Honorable Mention” i nominację do nagrody Site of the Day w konkursie Awwwards.com.



Zdrowie, jakość i bezpieczeństwo produktów

GRI 103-2 **GRI 416-1** Zapewnienie zdrowia, bezpieczeństwa i komfortu użytkownika wszystkich naszych produktów stanowi podstawę ich projektowania i produkcji.

Certyfikaty i atesty

W utrzymaniu jakości, bezpieczeństwa i norm środowiskowych naszych procesów i technologii pomagają nam wdrożone systemy zarządzania, funkcjonujące w oparciu o standard systemu zarządzania jakością ISO 9001, system zarządzania środowiskowego w oparciu o normę ISO 14001 oraz FSC (wybrane fabryki), czy systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy: Zakładową Kontrolę Produkcji oraz OHSAS 18001 i PN-N 18001. Nasze zakłady działają zgodnie z tymi regulacjami.

Nasze produkty poddajemy wewnętrznym testom we własnym ośrodku badań w Polsce, a także w certyfikowanych zewnętrznych jednostkach badawczych w Polsce i za granicą.

W ofercie posiadamy również produkty, które są objęte dyrektywą „Nowego Podejścia” Unii Europejskiej, dotyczącą bezpieczeństwa produktów:

- | Stoły i biurka z elektryczną regulacją wysokości
 - | Trybuny teleskopowe/mobilne z napędem elektrycznym
- W tym przypadku zapewniamy odpowiednie badania zewnętrzne oraz deklarację CE.

Nasze portfolio produktowe jest bardzo szerokie, zaczynając od produktów do gabinetów domowych po produkty pod rynek projektowy. Produkty home-office dopuszczamy do obrotu na podstawie oceny konstrukcyjnej oraz oceny potencjalnego ryzyka. Wewnętrznymi badaniami objęte są bezwzględnie wszystkie produkty wdrażane dla rynku projektowego. Część z badań wewnętrznych jest również potwierdzana raportami z badań wykonanych przez niezależne instytucje badawcze, w tym jednostki akredytowane, które są uprawnione do wydawania certyfikatów.

NASZE PRODUKTY SPEŁNIAJĄ WYMAGANIA NORM EUROPEJSKICH:

	Krzesła stacjonarne	Krzesła obrotowe	Biurka pracownicze	Meble do przechowywania (szafy, kontenery)	Stoły konferencyjne i kawiarniane
Wytrzymałość, trwałość i bezpieczeństwo	EN 16139 EN 1728 EN 1022 EN 14703 EN 12727 EN 1729-2	EN 1335-2 EN 1335-3 EN 1022	EN 527-2 EN 527-3	EN 14073-2 EN 14073-3 EN 14074	EN 15372 EN 1730
Wymiary	EN 1729-1	EN 1335-1	EN 527-1		

CERTYFIKATY

Wytrzymałość, trwałość, bezpieczeństwo		
	Jednostki certyfikujące	Kraj
Certyfikat GS (Geprüfte Sicherheit)	TÜV Rheinland, TÜV SÜD	Niemcy
Certyfikat NF Office Excellence	FCBA	Francja
Certyfikaty	<ul style="list-style-type: none"> › Instytut Nadzoru Technicznego › COBRABID-BBC – Polskie Centrum Badań i Certyfikacji S.A. › Instytut Technologii Drewna 	Polska
	› Szutest (Engineering Test Institute)	Czechy
Certyfikat Quality Office	Qualitätsforum	Niemcy

Wymogi ergonomiczne

	Jednostki certyfikujące	Kraj
Certyfikat Ergonomie Geprüft	TÜV Rheinland	Niemcy
Certyfikat zgodności z normą NPR 1813	TÜV SÜD	Niemcy
Certyfikat zgodności z normą PPP 51051A	TÜV SÜD	Niemcy
Protokoły oceny ergonomicznej	Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera	Polska

Bezpieczeństwo w kontekście substancji niebezpiecznych, emisji lotnych związków organicznych oraz formaldehydu

	Jednostki certyfikujące	Kraj
Certyfikat Toxproof/ Schadstoffgeprüft	TÜV Rheinland, TÜV SÜD	Niemcy
Certyfikat Blue Angel	RAL GmbH	Niemcy
Atesty higieniczne – potwierdzenie krajowych wymagań w kwestii bezpieczeństwa dla pomieszczeń użyteczności publicznej w Polsce		Polska
Klasa higieny E1 (emisja formaldehydu) na podstawie normy EN 717-1	Instytut Technologii Drewna	Polska

Wytrzymałość, trwałość, bezpieczeństwo oraz trudnopalność dla naszych tapicerek – m.in. w kwestii braku substancji niebezpiecznych oraz bezpieczeństwa dla środowiska

	Jednostki certyfikujące	Kraj
Certyfikat Oeko Tex Standard 100	TÜV Rheinland, TÜV SÜD	Niemcy
Certyfikat EU Ecolabel	RAL GmbH	Niemcy

Certyfikat FSC (☹ s. 68)**Blue Angel**

6 linii produktowych Rohde & Grahl od połowy 2017 roku posiada najstarszy ekologiczny znak na świecie; certyfikat oznacza, że nasze produkty mają zdecydowanie lepszą charakterystykę środowiskową w porównaniu do konkurencji; jej ocena odnosiła się do całego cyklu życia produktu.



Ze względu na szerokie portfolio produktowe oraz w celu dostarczenia klientom rzetelnej informacji odnośnie certyfikatów naszych produktów, systemowo zarządzamy wiedzą z tego obszaru poprzez platformę SharePoint. Tam w prosty sposób nasi pracownicy mogą zawsze znaleźć aktualne dokumenty dotyczące produktów i komponentów: atesty, raporty z badań, certyfikaty czy oświadczenia.

Forum Seating

Ze względu na specyfikę projektów, do których są przeznaczone produkty marki Forum Seating, zawsze badamy je pod kątem bezpieczeństwa mechanicznego i ergonomii w instytucjach niezależnych (wg norm EN 12727, EN 16139, EN ISO 9227, EN 13200-4, NF D 60-013, BS 5852, EN ISO 3385, EN 1728, Protokół Oceny Ergonomicznej, Atest Higieniczny).

Dodatkowo weryfikujemy:

- | zawartość metali ciężkich,
- | wydzielanie toksycznych produktów spalania (fotele do sprzedaży na rynku polskim, wg normy PN-B-02855)

Ergonomia

Ergonomia w biurze to nie tylko wygodne i odpowiednio ustawione krzesło, to całościowe spojrzenie, które pomaga dostosować urządzenia oraz narzędzia do fizycznych i psychicznych cech człowieka.

Nasz wkład w ergonomię zaczyna się od projektowania mebli z myślą o tym, w jaki sposób mogą one korzystnie wpływać na zdrowie finalnych użytkowników. Nasze produkty powstają w zgodzie z normami: EN ISO 9241-1, EN 1335-1, EN 527-1 i NPR 1813.

Podstawą zdrowego stanowiska pracy, zwłaszcza w zawodach wymagających długotrwałej pracy indywidualnej przy biurku, jest ergonomiczny fotel. Proponujemy fotele biurowe z innowacyjnymi systemami wspierającymi tzw. dynamiczne siedzenie:

- | GLIDE-TEC (stosowany w produktach marki Grammer Office, rozwiązanie opatentowane)
- | Duo-back (stosowany w produktach marki Rohde & Grahl)
- | S-MOVE (zaprojektowany dla linii krzeseł 4ME marki BN Office Solution)
- | X-MOVE (ruchome połączenie oparcia z siedziskiem, w trakcie patentowania)
- | AirShape (4-komorowy system dopasowania oparcia do pleców, rozwiązanie opatentowane)
- | Sitag SPRING – MOTION (zaprojektowany dla linii krzeseł SitagWave)

Uzupełnieniem takiego stanowiska są biurka **sit-to-stand**, umożliwiające szybką zmianę pozycji pracy do pozycji stojącej. W 2016 roku wdrożyliśmy nowy model biurka z regulacją wysokości dla systemu Play&Work, obecnie nasi klienci mają już do wyboru 4 modele (eModel, Play&Work, Xio Motion oraz SitagActive Liftmatic).

- | emisję lotnych związków organicznych (LZO) (sklejka, pianki poliuretanowe i tapicerki z zewnętrznymi badaniami producentów)
- | zapalność (wszystkie produkty klasyfikowane jako trudnozapalne, wg norm regionalnych, w tym EN ISO 11925-2, EN 1021-1 i EN 1021-2, EN 13501-1; ISO 13823; ISO 1716, BS 5852, DIN 4102; DIN 53438)
- | akustykę – badania pochłaniania dźwięku w komorze pogłosowej (wg normy ISO 11654; ISO 354)

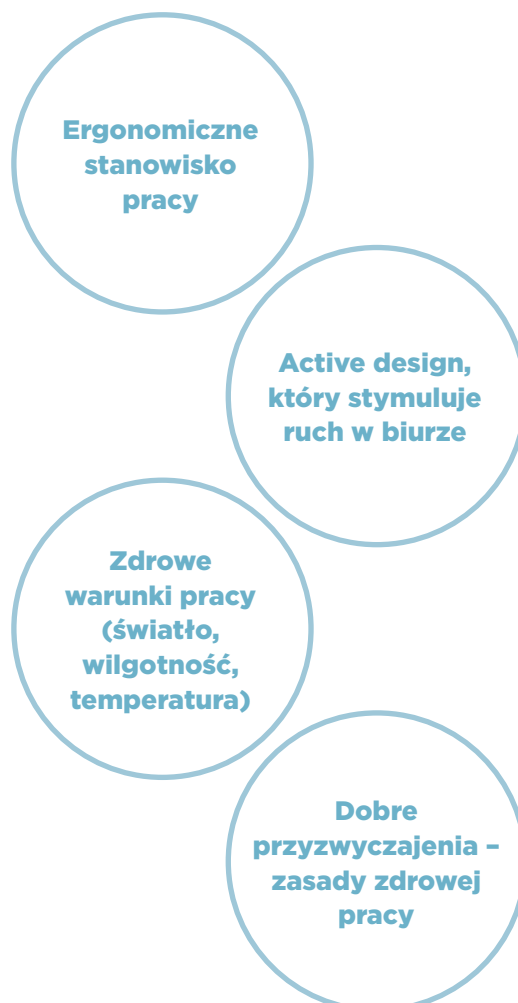
GRI 416-2

GRI 417-2

GRI 417-3

W latach 2016–2017 w Grupie Nowy Styl nie stwierdzono przypadków niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami w zakresie wpływu produktów oraz usług na zdrowie i bezpieczeństwo. Nie odnotowano też naruszeń z obszaru oznakowania produktów i usług oraz rzetelności informacji marketingowych na ich temat.

JAK ROZUMIEMY ERGONOMIĘ?



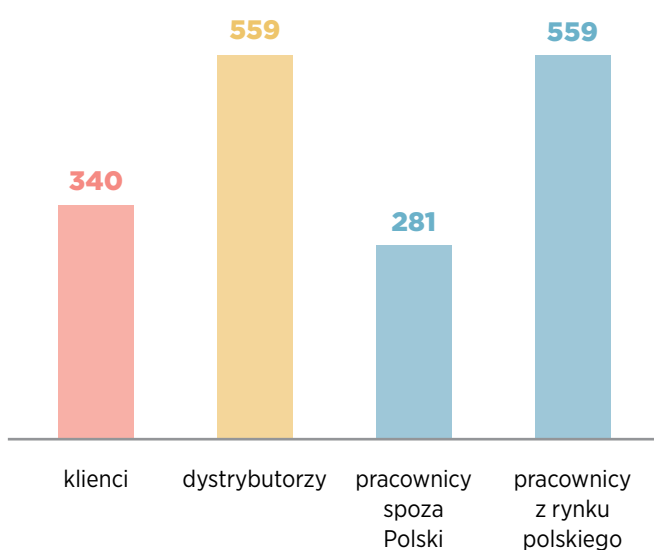


Ponadto na specjalne potrzeby klientów projektujemy krzesła dla osób z nietypowymi schorzeniami kręgosłupa – przykładem takich produktów są Arthrodesis czy MediTre.

W kontekście ergonomii kluczowa jest wiedza – zarówno przy projektowaniu, jak i w sprzedaży (doborze) oraz finalnym użytkowaniu produktów, dlatego dogłębnie szkolimy w tym zakresie pracowników, dystrybutorów i użytkowników.

Ergonomia miejsca pracy jest nieodłącznym elementem każdego wewnętrznego szkolenia produktowego. W latach 2016–2017 nasz Zespół Szkoleń Produktowych przeprowadził treningi, w których uczestniczyło ponad 2000 osób, w tym:

ODBIORCY SZKOLEŃ PRODUKTOWYCH



Przykładem takich inicjatyw ergonomicznych na rynku polskim jest kontynuowana w latach 2016–2017 akcja „Boli? Zmień krzesło!” i promowanie wśród dystrybutorów tzw. „ErgoPunktów” wraz z dedykowaną tej akcji stroną: www.zmienkrzeslo.pl.



Akustyka

Badania wskazują, że 85% pracowników biurowych uważa niski poziom hałasu za jeden z najważniejszych czynników wpływających na ich dobre samopoczucie w biurze. Niestety, na problemy z akustyką w miejscu pracy skarży się 31,6% pracowników (z ok. 2500 przebadanych przez nas). Brak ciszy wywołuje problemy ze skupieniem, a te z kolei przekładają się na spadek efektywności. Od kilku lat intensywnie rozwijamy kompetencje wewnętrzne, by profesjonalnie i kompleksowo odpowiadać na potrzebę tworzenia komfortowych akustycznie biur.

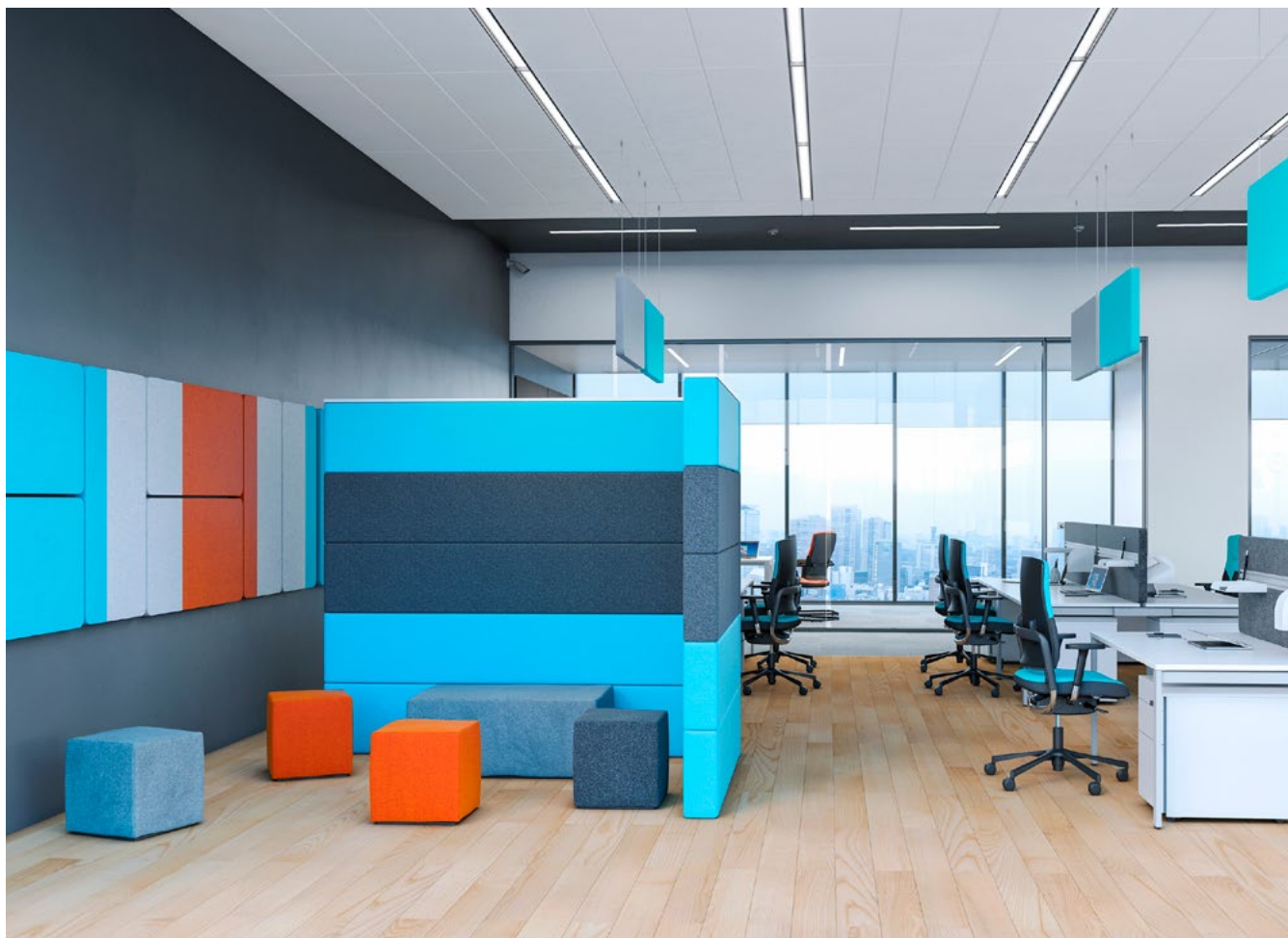
W 2014 roku został powołany zespół ds. zagadnień i wdrożeń produktów akustycznych. Zespół rozwijał wiedzę o właściwościach akustycznych materiałów i ich układów poprzez badania oraz szkolenia.

- | W 2016 roku zespół zatrudnił **specjalistów** z wykształceniem akustycznym.
- | Zakupiony został też **sprzęt i oprogramowanie**, które umożliwiło pomiar parametrów akustycznych wewnątrz biurowych.
- | Przeprowadziliśmy badanie parametrów akustycznych zdefiniowanych w normach PN-EN ISO 3382-2 oraz PN-EN ISO 3382-3 na modelu 3D biura open space, przy wykorzystaniu różnych konfiguracji produktów dźwiękochłonnych i na bazie rezultatów dokonaliśmy **analizy ich wpływu na zmianę warunków akustycznych**.

- | Od początku 2017 roku naszą ofertę usług badawczych dla klientów rozszerzyliśmy o **usługę badania akustycznego** – adaptacji akustycznej pozwalającej na spełnienie zaleceń norm i wytycznych PN-EN ISO 3382-3, DIN 18041, VDI 2569 oraz obowiązującej w Polsce normy PN-B-02151-4.
- | Opracowaliśmy **zbiór zasad** stosowanych przy projektowaniu wyposażenia wewnątrz biurowych przez architektów, uwzględniających aspekt ograniczenia propagacji hałasu.
- | Przeprowadziliśmy **szkolenia** dla działu Space Planning oraz Pionu Handlowego z zakresu wpływu hałasu na człowieka, akustyki wewnątrz oraz produktów akustycznych.

Jak w poprzednim okresie, badania dźwiękochłonności naszych materiałów i produktów prowadziliśmy w ośrodkach zewnętrznych. Dla produktów o zwiększonych właściwościach dźwiękochłonnych oraz wybranych produktów wyposażenia wewnątrz przeprowadziliśmy serię analiz parametrów akustycznych, a ich wyniki wpisaliśmy do kart technicznych tych produktów.

Pracujemy nad rozwijaniem linii produktów dźwiękochłonnych przeznaczonych do wewnątrz biurowych oraz użytku publicznego, które będą odpowiedzią na problemy akustyczne, charakterystyczne dla tego typu pomieszczeń.



Zrównoważone produkty i usługi

Projektujemy nowe produkty uwzględniając ich wpływ na środowisko na każdym etapie życia. Sprawdzamy trwałość i możliwość przetwarzania surowców, z których są wykonane. Zapewniamy im zróżnicowaną funkcjonalność, bo wiemy, że uniwersalne produkty mogą być dłużej przydatne do użycia. Nieustannie optymalizujemy nasze systemy transportowe i pakowania, tak by zmniejszyć obciążenia kosztowe i środowiskowe.

Dostarczamy kompletną informację o właściwościach środowiskowych naszych produktów. Tworzymy profile środowiskowe produktów i znakujemy je pod kątem wykorzystanych w nich tworzyw sztucznych oraz możliwości przetworzenia, zgodnie z normą ISO 11469.

Aby zapewnić bezpieczeństwo produktów i minimalizować ich wpływ na środowisko, nie zapominamy o doborze odpowiednich surowców i komponentów (☺ por. s. 67 Środowisko).

Nowe wdrożenia – w jakim kierunku zmierzamy?

Projektowanie produktów:

- | prowadzimy wewnętrzne szkolenia w zakresie wpływu naszych produktów na środowisko,
- | modyfikujemy nasze procesy wdrożeniowe – linia krzesłowa Xilium jest wdrażana w oparciu o Bill of Materials, uwzględniający wymagania dla dostawców dotyczące aspektów zdrowia i bezpieczeństwa użytkownika (środowisko, toksyczność, emisyjność).

- | w 2017 roku rozpoczęliśmy we Francji współpracę z API'UP, która specjalizuje się w upcyklingu i usługach na rzecz rozwoju ekonomii cyrkularnej. Dla naszych klientów wspólnie stworzyliśmy katalog produktów, m.in. mebli z przetworzonego drewna, wieszaków czy stołów, i razem z usługami, takimi jak odbiór starego wyposażenia, proponujemy je klientom jako dodatek do naszej standardowej oferty.



Wdrożenie linii krzesłowej Xilium:

zgodność z wytycznymi **gospodarki o obiegu zamkniętym:**

- | Design for Durability/Upgradeability – produkt wytrzymały projektowany tak, aby mógł służyć przez długi czas użytkownikowi. Konsekwencją jego jakości jest podwyższona gwarancja na niego.
- | Design for Remanufacturing – łatwo dostępne komponenty, prosty sposób ich wymiany wraz z odpowiednią instrukcją – cel przedłużenie „życia produktu”.
- | Design for Recycling – łatwy podział podzespołów na materiały, wraz z instrukcją demontażu w tym zakresie oraz informacją, jaki procent produktu pochodzi i nadaje się do recyklingu.
- | Pełny wykaz materiałów użytych przy produkcji krzesel z tej linii (tzw. BOM czyli Bill of Materials), wraz z koniecznymi oświadczeniami dostawców i innymi dokumentami.



Usługi na plus

Siłą Grupy Nowy Styl jest gęsta siatka dystrybutorów i partnerów, dzięki którym możemy utrzymać lokalną obsługę na bardzo dobrym poziomie. Usługi gwarancyjne, montażowe, wsparcie relokacji czy logistyka świadczone lokalnie są nie tylko efektywne kosztowo, ale także powodują odpowiednio mniejsze obciążenia środowiskowe.

Zgodnie z kierunkiem rozwoju gospodarki cyrkularnej, opracujemy nowe usługi, które pozwalają firmom zarządzać swoim wyposażeniem biurowym w sposób bardziej zrównoważony.



Pod koniec 2017 roku na potrzeby rządowego zamówienia spółka Rohde & Grahl, będąca częścią Grupy Nowy Styl, stworzyła koncepcję zarządzania wyposażeniem meblowym w oparciu o model *6 loops of circularity*, który uwzględnia główne zasady circular economy.

6 LOOPS OF CIRCULARITY



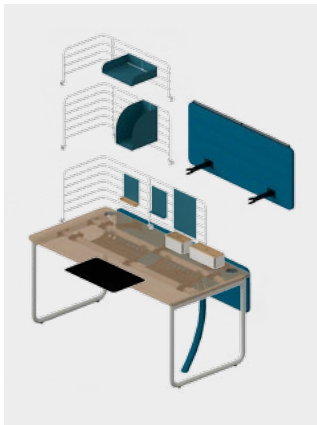
W ramach zlecenia nie tylko dostarczymy nasze produkty, ale też będziemy świadczyć usługi:

- | konserwacji mebli,
- | redystrybucji niewykorzystywanych elementów,
- | naprawy uszkodzonych części,
- | renowacji,
- | modyfikacji przeznaczenia przedmiotu,
- | przetwarzania nienadających się do dalszego użytkowania mebli.

Dzięki temu znacząco przedłużymy cykl życia naszych produktów i ograniczymy ilość odpadów.

Zamówienie holenderskiego rządu wyróżnia się przemyślanym i konsekwentnym podejściem do wdrożenia zasad circular economy. Dla wielu klientów, również międzynarodowych, wybrane z powyższych usług świadczymy bezpośrednio lub z naszymi partnerami – firmami krajowymi i lokalnymi, dzięki czemu dajemy szansę tworzenia nowych miejsc zatrudnienia.

Design



PLAY&WORK

Jan Wertel & Gernot Oberfell
WertelOberfell



reddot award 2016
winner office design



TAPA

Mac Stopa
Massive Design



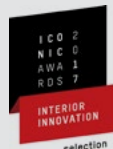
2017 BEST OF YEAR AWARD
by Interior Design magazine

HiP AWARDS 2017
by Interior Design magazine



LEVITATE

Jan Wertel & Gernot Oberfell
WertelOberfell



Focus Open 2017
Special Mention



SitagTEAM

Dietmar Fissl & Angela Eberhardt
2DoDesign



reddot award 2016
winner office design

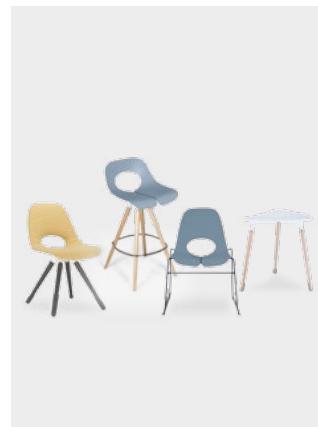


HiP AWARDS 2017
by Interior Design magazine



CX 3200

Jen Korte



TAUKO

Mac Stopa
Massive Design

2017 BEST OF YEAR AWARD
by Interior Design magazine

HiP AWARDS 2017
by Interior Design magazine







Razem tworzymy ZESPÓŁ

4



Cele strategiczne



Miejsce rozwoju talentów

Employer Branding – opracowanie strategii działań mających na celu budowanie wizerunku Grupy Nowy Styl jako pracodawcy z wyboru, lidera w rozwoju talentów. Działania w tym zakresie podzielimy na dwie grupy:

- › zewnętrzne – wsparcie atrakcyjnego wizerunku pracodawcy w celach rekrutacyjnych oraz pozyskanie nowych pracowników,
- › wewnętrzne – działania skierowane do obecnych pracowników, wpierające rozwijanie angażującego środowiska pracy.



Kultura bezpieczeństwa

Konsekwentne budowanie kultury bezpieczeństwa wśród pracowników fabryk.



Zobowiązania na 2018–2019

- | Będziemy rozwijać współpracę z uczelniami wyższymi w celu dopasowania programów edukacyjnych do potrzeb pracodawców i budowania relacji z potencjalnymi pracownikami.
- | Nasza obecność na portalach rekrutacyjnych.
- | Profesjonalna zakładka „Kariera” na stronie internetowej.
- | Będziemy kontynuować Program Talentów dla pracowników, którzy będą uczestniczyć w interdyscyplinarnych szkoleniach i realizować projekty.
- | Będziemy kontynuować komunikację wewnętrzną z pracownikami: magazyn pracowników „Spinacz”, intranet, Dni Otwarte.
- | Rozbudujemy komunikację z pracownikami zagranicznymi.
- | Będziemy poprawiać bezpieczeństwo miejsca pracy w naszych zakładach, m.in. poprzez profesjonalne szkolenia dla pracowników z kwalifikowanej pierwszej pomocy i tworzenie zespołów ratowniczych, wyposażenie zakładów w torby medyczne R1, a także zapewnienie okularów korekcyjno-ochronnych pracownikom noszącym okulary ochronne;
- | Dla gości odwiedzających nasze fabryki stworzymy film prezentujący zasady bezpieczeństwa.
- | Z myślą o zdrowiu i komforcie pracowników w obszarze Fabryki Mebli Biurowych stworzymy „Pokój pierwszej pomocy” dla osób wymagających jej, a także „Pokój odpoczynku” – dla kobiet w ciąży i matek karmiących.

Nasz udział w realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju:



GRI
103-2

Strategia HR Grupy Nowy Styl podporządkowana jest strategii biznesowej organizacji. Cele, jak również idące za nimi działania i inicjatywy w obszarze personalnym są na początku każdego roku konsultowane z menadżerami oraz zatwierdzone przez osoby zarządzające danymi obszarami firmy. Polityka działań HR ujęta jest w procedury, które określają sposób realizacji celów.

Ważne decyzje i kierunki działań konsultujemy też z przedstawicielami pracowników. Ponadto co 2-3 lata prowadzimy badanie ankietowe. W 2016 r. przeprowadziliśmy Badanie Opinii

Pracowników, w którym wzięło udział 59% procent załogi. Przedmiotem anonimowej ankiety był ogólny poziom satysfakcji i zaangażowania. Najwyżej ocenianymi aspektami pracy w naszej firmie okazały się: współpraca, akceptacja różnorodności, równowaga praca-życie.

Kolejnym krokiem były warsztaty dla przedstawicieli poszczególnych działów, podczas których dyskutowaliśmy o działaniach rozwojowych.



Zatrudnienie

Adekwatnie do rozwoju firmy stale zwiększamy zatrudnienie, w poprzednich latach średnio o 3% rocznie. Pod koniec 2016 roku w raportowanych spółkach Grupy Nowy Styl pracowało 3654 osób, a w 2017 – 3771 osób.¹ Nieznaczną grupę naszych pracowników stanowią samozatrudnieni i zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych. Najważniejszym źródłem pozyskiwania pracowników jest dla nas rynek lokalny (region działalności poszczególnych jednostek). Najwięcej, 3172 osoby, zatrudniamy w Polsce, z czego 95% w województwie podkarpackim, w którym mieszczą się nasze największe fabryki. Jesteśmy jednym z dominujących pracodawców w tym regionie.

Polityka równości

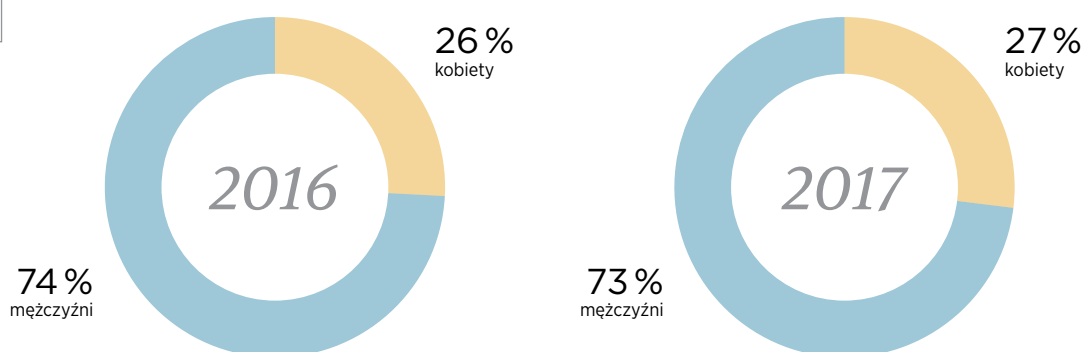
GRI 406-1 GRI 103-2

Zgodnie z naszym *Kodeksem etycznym*, podstawą naszych relacji z pracownikami są równe szanse w obszarze zatrudnienia, wynagradzania, świadczeń, awansów i rozwoju zawodowego. Decyzje w tym zakresie są podejmowane w oparciu o wiedzę i kompetencje kandydata lub pracownika, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, wyznanie, przynależność polityczną, pochodzenie, narodowość czy wygląd zewnętrzny.

W latach 2016–2017 w żadnej z naszych spółek nie odnotowaliśmy przypadków dyskryminacji. Struktura kadry pracowniczej w Grupie Nowy Styl utrzymuje się na poziomie z lat poprzednich. 62% naszych pracowników jest zatrudnionych na czas nieokreślony, ponad 90% pracuje na pełen etat.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG PŁCI

GRI 102-8 GRI 405-1



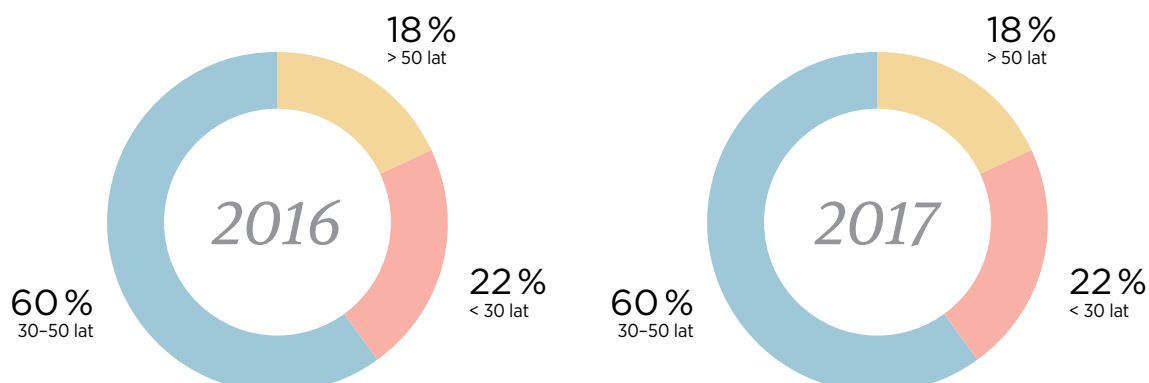
ODSETEK KOBIEC I MĘCZYŻYŃ W STOSUNKU DO ŁĄCZNEJ LICZBY PRACOWNIKÓW W ORGANIZACJI

	2016		2017	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Pracownicy bezpośrednio produkcyjni	23,9%	76,1%	24,8%	75,2%
Pracownicy pośrednio produkcyjni	16,9%	83,1%	17,2%	82,8%
Specjaliści	43%	57%	44%	56%
Kierownicy	20%	80%	18%	82%
Dyrektorzy	19%	81%	15%	85%
Zarząd	0%	100%	0%	100%

¹ Łącznie ze spółkami joint-venture Grupa Nowy Styl na koniec 2017 roku zatrudniała 6661 osób.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG WIEKU

GRI 405-1



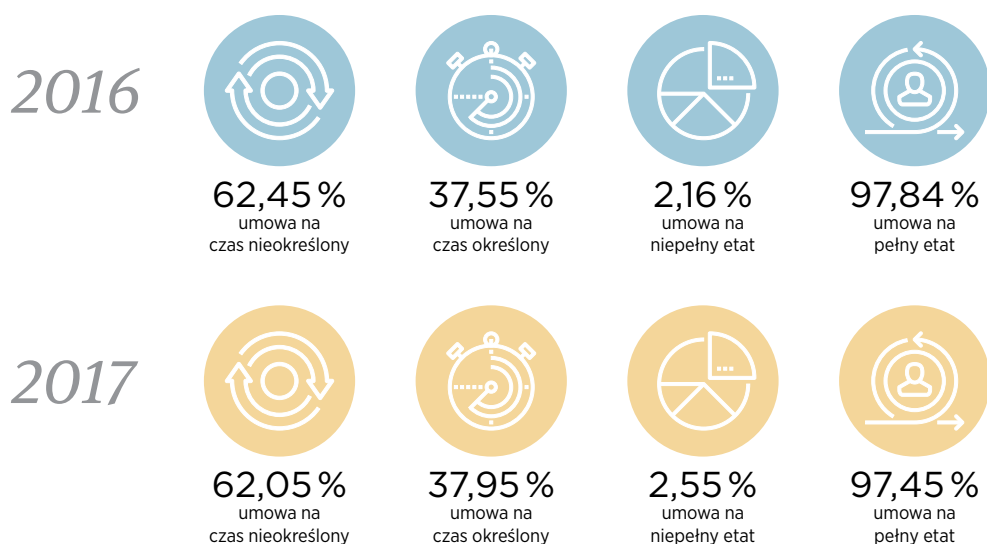
GRI 405-1

ODSETEK PRACOWNIKÓW W KAŻDEJ Z GRUP WIEKOWYCH W STOSUNKU DO ŁĄCZNEJ LICZBY PRACOWNIKÓW W ORGANIZACJI

	2016			2017		
	<30 lat	30-50 lat	>50 lat	<30 lat	30-50 lat	>50 lat
Pracownicy bezpośrednio produkcyjni	23%	58%	19%	24%	56%	20%
Pracownicy pośrednio produkcyjni	23%	55%	21%	25%	53%	22%
Specjaliści	28%	60%	11%	24%	65%	11%
Kierownicy	3%	83%	14%	3%	83%	15%
Dyrektorzy	0%	63%	38%	2%	60%	38%
Zarząd	0%	60%	40%	0%	67%	33%

STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG TYPU I RODZAJU UMOWY

GRI 102-8



STRUKTURA ZATRUDNIENIA WEDŁUG TYPU I RODZAJU UMOWY

2016		Liczba pracowników			
		pełny etat	niepełny etat	czas nieokreślony	czas określony
Nowy Styl Sp. z o.o.	kobiety	780	6	481	305
	mężczyźni	2266	3	1331	938
Nowy Styl GmbH	kobiety	31	13	41	3
	mężczyźni	62	0	60	2
Rohde & Grahl BV	kobiety	6	12	5	13
	mężczyźni	22	1	3	20
Rohde & Grahl GmbH	kobiety	55	25	59	21
	mężczyźni	239	10	179	70
Sitag AG	kobiety	25	4	29	0
	mężczyźni	89	5	94	0
Grupa Nowy Styl	kobiety	897	60	615	342
	mężczyźni	2678	19	1667	1030

2017		Liczba pracowników			
		pełny etat	niepełny etat	czas nieokreślony	czas określony
Nowy Styl Sp. z o.o.	kobiety	834	7	498	343
	mężczyźni	2328	3	1376	955
Nowy Styl GmbH	kobiety	25	13	35	3
	mężczyźni	62	0	57	5
Rohde & Grahl BV	kobiety	4	20	11	13
	mężczyźni	22	1	1	22
Rohde & Grahl GmbH	kobiety	54	25	59	20
	mężczyźni	241	17	188	70
Sitag AG	kobiety	23	4	27	0
	mężczyźni	82	6	88	0
Grupa Nowy Styl	kobiety	940	69	630	379
	mężczyźni	2735	27	1710	1052

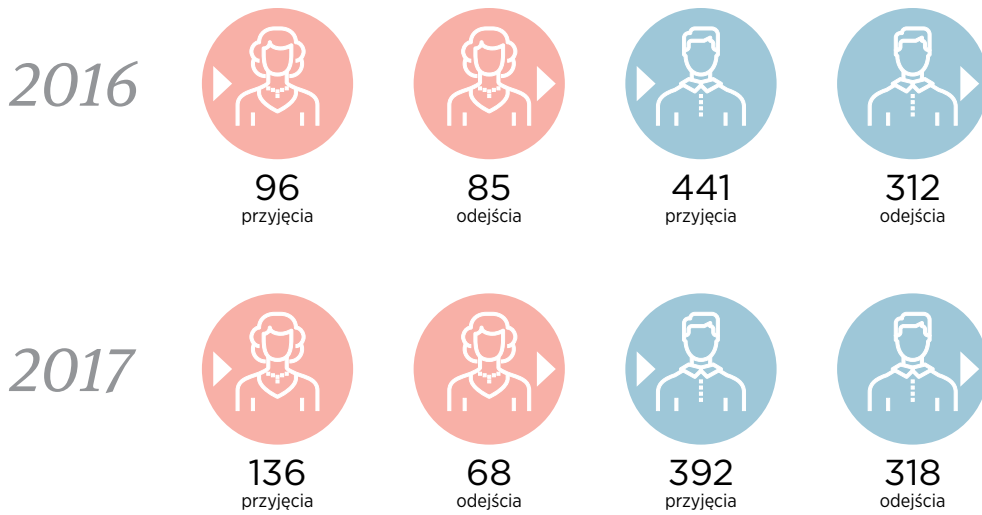
ODESEK OBKRAJOWCÓW W ŁĄCZNEJ LICZBIE PRACOWNIKÓW ORGANIZACJI

GRI 405-1



PRACOWNICY NOWOZATRUDNIENI ORAZ ODEJŚCIA

GRI 401-1



PRACOWNICY NOWOZATRUDNIENI

2016										
	Nowozatrudnieni (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	% nowozatrudnionych	Nowozatrudnieni (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	% nowozatrudnionych	Nowozatrudnieni (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	% nowozatrudnionych	Nowozatrudnieni (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	% nowozatrudnionych	Nowozatrudnieni (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	% nowozatrudnionych
	Płeć				Wiek					
	Mężczyźni	Kobiety	<30	30-50	>50					
Nowy Styl Sp. z o.o.	377	83%	77	17%	287	63%	157	35%	10	2%
Nowy Styl GmbH	9	69%	4	31%	8	62%	4	31%	1	8%
Rohde & Grahl BV	1	20%	4	80%	1	20%	4	80%	0	0%
Rohde & Grahl GmbH	39	85%	7	15%	19	41%	18	39%	9	20%
Sitag AG	15	79%	4	21%	4	21%	10	53%	5	26%
Grupa Nowy Styl	441	82%	96	18%	319	59%	193	36%	25	5%
2017										
	Nowozatrudnieni (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	% nowozatrudnionych	Nowozatrudnieni (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	% nowozatrudnionych	Nowozatrudnieni (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	% nowozatrudnionych	Nowozatrudnieni (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	% nowozatrudnionych	Nowozatrudnieni (w przeliczeniu na osoby) w danej grupie	% nowozatrudnionych
	Płeć				Wiek					
	Mężczyźni	Kobiety	<30	30-50	>50					
Nowy Styl Sp. z o.o.	345	75%	113	25%	258	56%	173	38%	27	6%
Nowy Styl GmbH	5	71%	2	29%	5	71%	2	29%	0	0%
Rohde & Grahl BV	0	0%	8	100%	1	13%	7	88%	0	0%
Rohde & Grahl GmbH	35	74%	12	26%	21	45%	19	40%	7	15%
Sitag AG	7	88%	1	13%	1	13%	5	63%	2	25%
Grupa Nowy Styl	392	74%	136	26%	286	54%	206	39%	36	7%

GRI
401-1

ODEJŚCIA PRACOWNIKÓW

2016										
	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	% odejść pracowników	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	% odejść pracowników	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	% odejść pracowników	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	% odejść pracowników	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	% odejść pracowników
	Płeć				Wiek					
	Mężczyźni		Kobiety		<30		30-50		>50	
Nowy Styl Sp. z o.o.	263	82%	58	18%	168	52%	121	38%	32	10%
Nowy Styl GmbH	5	38%	8	62%	5	38%	6	46%	2	15%
Rohde & Grahl BV	0	0%	1	100%	1	100%	0	0%	0	0%
Rohde & Grahl GmbH	23	66%	12	34%	11	31%	10	29%	14	40%
Sitag AG	21	78%	6	22%	5	19%	13	48%	9	33%
Grupa Nowy Styl	312	79%	85	21%	190	48%	150	38%	57	14%
2017										
	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	% odejść pracowników	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	% odejść pracowników	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	% odejść pracowników	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	% odejść pracowników	Liczba odejść pracowników (w przeliczeniu na osoby)	% odejść pracowników
	Płeć				Wiek					
	Mężczyźni		Kobiety		<30		30-50		>50	
Nowy Styl Sp. z o.o.	278	83%	56	17%	178	53%	119	36%	37	11%
Nowy Styl GmbH	1	25%	3	75%	2	50%	2	50%	0	0%
Rohde & Grahl BV	1	20%	4	80%	1	20%	2	40%	2	40%
Rohde & Grahl GmbH	25	93%	2	7%	7	26%	14	52%	6	22%
Sitag AG	13	81%	3	19%	3	19%	6	38%	7	44%
Grupa Nowy Styl	318	82%	68	18%	191	49%	143	37%	52	13%

Wynagrodzenia

GRI 202-1 Zasady wynagradzania pracowników opieramy na równym traktowaniu kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości. Wysokość wynagrodzeń dostosowana jest do lokalnych przepisów prawa, a ich poziom zależy od doświadczenia,

wykształcenia, stażu oraz charakteru wykonywanej pracy. Ze względu na brak możliwości odnotowania wskaźnika w odniesieniu do wszystkich spółek Grupy, prezentujemy dane dostępne dla części z nich.

GRI 202-1 **WYSOKOŚĆ WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW NAJNIŻSZEGO SZCZEBŁA WEDŁUG PŁCI W STOSUNKU DO PŁACY MINIMALNEJ**

	Lokalizacja	2016		2017	
		Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
Nowy Styl Sp. z o.o.	Polska	142,02%	153,02%	141,00%	146,67%
Nowy Styl GmbH	Niemcy	144,68%	144,68%	139,03%	138,34%
Rohde & Grahl GmbH	Niemcy	107,29%	132,24%	102,83%	122,85%
Sitag AG	Szwajcaria	113,35%	140,13%	119,96%	143,28%

GRI 405-2 **STOSUNEK PODSTAWOWEGO WYNAGRODZENIA KOBIEC DO PODSTAWOWEGO WYNAGRODZENIA MĘCZYZN WG STRUKTURY ZATRUDNIENIA**

		Pracownicy bezpośrednio produkcyjni	Pracownicy pośrednio produkcyjni	Specjaliści	Kierownicy	Dyrektorzy
		Nowy Styl Sp. z o.o.	2016	94,23%	97,83%	98,11%
	2017	96,94%	99,55%	95,47%	101,19%	114,49%
Nowy Styl GmbH	2016	98,81%	80,59%	79,78%	80,54%	nd.
	2017	98,81%	88,86%	89,43%	84,98%	nd.
Rohde & Grahl BV	2016	nd.	nd.	77,34%	nd.	nd.
	2017	nd.	nd.	77,12%	69,38%	nd.
Rohde & Grahl GmbH	2016	73,62%	76,97%	69,46%	78,42%	nd.
	2017	76,23%	78,34%	95,18%	nd.	66,05%
Sitag AG	2016	84,92%	86,05%	83,04%	nd.	nd.
	2017	94,63%	85,28%	81,36%	nd.	nd.

Dobre miejsce rozwoju osobistego

Dynamiczna codzienność Grupy Nowy Styl potrzebuje bardzo zaangażowanych pracowników. Rekrutując nowe talenty stawiamy duży nacisk na identyfikowanie się z naszymi wartościami: ambicją, pokorą, uczciwością i tolerancją, a także naszym stylem działania, który charakteryzują:

- | Praca zespołowa
- | Otwartość na świat
- | Przedsiębiorczość
- | Otwartość na zmiany

- | Chęć ciągłej nauki
- | Zaangażowanie
- | Balans życia zawodowego i prywatnego

Trwałe zaangażowanie pracowników wspieramy tworząc bezpieczne i motywujące środowisko pracy, w którym osiągnięcie celów biznesowych przekłada się na rozwój osobisty każdego z pracowników.



Jak wdrażamy naszych pracowników?

Od 2017 roku w firmie funkcjonuje proces onboardingu, ułatwiający wdrożenie nowych pracowników do organizacji. Proces jest dostosowany do różnych grup pracowników i obejmuje:

- | Teczki z pakietem informacji startowych.
- | Szkolenia wdrożeniowe w Centrum Doskonalenia Produkcji w Jaśle i Rzepedzi – uczestniczą w nich w pierwszych tygodniach zatrudnienia pracownicy produkcyjni. W praktycznej formule poznają Grupę Nowy Styl, standardy lean oraz system 6S.
- | Szkolenie wdrożeniowe dla pracowników biurowych – za pomocą gier szkoleniowych poznają strukturę organizacyjną firmy i wszystkie etapy realizacji zamówienia.
- | Szkolenia wdrożeniowe w Office Inspiration Centre w Krakowie – uczestniczą w nich w pierwszych tygodniach zatrudnienia pracownicy Pionu Handlowego.
- | Zwiedzanie fabryk – w pierwszym miesiącu pracy w firmie nowi pracownicy zapraszani są do zwiedzenia naszych zakładów produkcyjnych w Rzepedzi i Jaśle. Po każdym obiekcie oprowadzają ich starsi stażem koledzy, którzy opowiadają o procesie technologicznym i udzielają odpowiedzi na ewentualne pytania.



GRI
404-3

Regularna ocena kompetencji i umiejętności jest punktem wyjścia do podejmowania decyzji dotyczących szkoleń, ścieżek kariery i awansów. Stosowana w Pionie Logistyki oraz w Pionie Jakości formuła dzieli rozmowę na rozmowę główną (na początku roku) i rozmowę monitorującą postępy, przypadającą na połowę roku.

Pracownicy produkcyjni otrzymują Informację zwrotną i ocenę swoich umiejętności, która jest ściśle powiązana z matrycą umiejętności opracowaną dla każdego z zakładów produkcyjnych. Poprzez takie działania pracownicy mają świadomość stopnia, w jakim już posiadają dane umiejętności, i kierunku, w którym powinni je doskonalić.

Edukacja i szkolenia

Promujemy pracowników, którzy chcą się rozwijać i dajemy im możliwości rozwijania kompetencji specjalistycznych, kierowniczych i tzw. miękkich, zapewniających osobisty rozwój.

Szkolenia i projekty rozwojowe, które zrealizowaliśmy w latach 2016–2017, były kontynuacją działań z lat poprzednich. Zebrane potrzeby szkoleniowe są precyzowane w opracowywanym co roku Planie Szkoleń.

Pracownicy korzystali ze szkoleń zewnętrznych i wewnętrznych, warsztatów, konferencji oraz uczestniczyli w targach międzynarodowych, produktowych czy technologicznych.

Wśród najważniejszych **obszarów szkoleniowych** kontynuowanych lub rozwijanych w latach 2016–2017 można wymienić:

- | ogólnorozwojowe (m.in. komunikacja, zarządzanie zmianą, profesjonalne rozmowy oceniające, autoprezentacja i prowadzenie spotkań);
- | specjalistyczne (m.in. z zakresu produkcji, logistyki, jakości, handlu, finansów, a także projektowanie miejsc pracy, strategia optymalizacji miejsc pracy, zarządzanie projektem zmiany biura);
- | doskonalenie zawodowe – szkolenia prowadzone przez Centrum Doskonalenia Produkcji;
- | techniczne (m.in. związane z wprowadzaniem innowacyjnego oprogramowania wykorzystywanego w pracy konstruktorów);
- | sprzedażowe (m.in. negocjacje handlowe, techniki sprzedaży);
- | produktowe;
- | warsztaty know-how krajowe i międzynarodowe – ich celem jest dzielenie się doświadczeniami sprzedażowymi pomiędzy pracownikami różnych działów w różnych krajach;
- | językowe.

Struktura szkoleń oraz metodologia mierzenia godzin szkoleniowych w naszych poszczególnych spółkach jest zróżnicowana. Dlatego analiza wartości bezwzględnych zawartych w poniższej tabeli, wymaga dodatkowych szczegółowych wyjaśnień.



GRI
404-1**ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH PRZYPADAJĄCA NA JEDNEGO PRACOWNIKA – W PODZIALE NA PŁEĆ***

		Kobiety	Mężczyźni
Grupa Nowy Styl	2016	10,6	10,1
	2017	14,7	10,3

* Spółka Nowy Styl GmbH nie prowadzi tego typu statystyk, dlatego wyliczenia nie uwzględniają tej spółki.

ŚREDNIA LICZBA GODZIN SZKOLENIOWYCH PRZYPADAJĄCA NA JEDNEGO PRACOWNIKA – WG STRUKTURY ZATRUDNIENIA

		Pracownicy bezp- średnio produkcyjni	Pracownicy pośrednio produkcyjni	Specjaliści	Kierownicy	Dyrektorzy
Grupa Nowy Styl	2016	3,8	8,3	20,1	37,8	13,7
	2017	3,5	3,5	25,8	61,9	13,0

Programy rozwojowe

Oprócz szkoleń pracownicy mogą uczestniczyć w dłuższych programach rozwojowych, m.in.: Projekcie Kluczowych Kompetencji, Programie Doskonalenia Kompetencji Menadżera Produkcji (dla ok. 90 mistrzów, kierowników i szefów produkcji), cyklu First Time Manager i Akademii Menadżera. (☺ CSR Code 2014–2015, s. 53–55).

Jak dotąd nie prowadziliśmy programów wspierających pracowników w okresie przejścia na emeryturę.

Dobry pomysł!

Przedsiębiorczość i chęć rozwoju jest częścią naszej kultury organizacyjnej. Promujemy ją m.in. poprzez Program Sugestii Pracowniczych (☺ CSR Code 2014–2015, s. 55) i Program Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych dla pracowników fabryk (☺ s. 56).

**Działania rozwojowe dla menadżerów**

W latach 2016–2017 kontynuowaliśmy działania rozwojowe dla kierowników takich obszarów jak: Pion Logistyki, Zaopatrzenia i Planowania Produkcji, Pion Dystrybucji, Pion Techniczny oraz Pion Jakości, obejmując tym samym około 100 pracowników. Działania te podzieliliśmy na trzy etapy, w ramach których menadżerowie doskonalili swoje kompetencje przywódcze w zakresie zarządzania zespołem, zmianą, budowania zaangażowania pracowników oraz komunikacji. Popatrzyliśmy na nie jak na całościowe projekty szkoleniowo-rozwojowe, a nie tylko pojedyncze zadania. Duży nacisk położyliśmy na uczenie się przez doświadczenie, dlatego też nieodłączną częścią każdej formy rozwojowej było przeciwiczenie i wykorzystanie nowych umiejętności w codziennym środowisku pracy.

Kultura bezpieczeństwa

Bezpieczeństwo pracowników jest absolutnym priorytetem i podstawą zaufania w stosunkach pracownik-pracodawca. Nowe maszyny, w które inwestujemy, minimalizują ryzyka na stanowiskach pracy. Szkolimy i budujemy kulturę bezpieczeństwa, podkreślając znaczenie zaangażowania pracowników w bezwypadkowe miejsca pracy.

Kontrola

GRI 103-2 Bezpieczeństwem zarządzamy w oparciu o normę PN-N 18001 oraz OHSAS 18001. W Szwajcarii coroczne kontrole prowadzą SUVA (Szwajcarskie Ubezpieczenia Wypadkowe), a także audytorzy ISO OHSAS 18001.

Wskaźnik urazów i chorób zawodowych

GRI 403-2 Podobnie jak w latach ubiegłych, w roku 2016 i 2017 w żadnym z naszych zakładów nie odnotowano żadnych wypadków śmiertelnych przy pracy. W Szwajcarii miał miejsce 1 wypadek kwalifikowany jako ciężki. Nie odnotowano zachorowań na choroby zawodowe.

W corocznych analizach wypadkowości wyliczamy współczynniki, które pomagają nam mierzyć i monitorować poziom bezpieczeństwa w naszych zakładach: współczynnik częstotliwości (ilość wypadków do zatrudnienia), współczynnik ciężkości (liczba wypadków i liczba straconych dni pracy) i współczynnik wypadkowości, który bierze pod uwagę zarówno ciężkość, jak i częstotliwość wypadków.

WSPÓŁCZYNNIK CZĘSTOTLIWOŚCI WYPADKÓW*

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

* Liczony jako łączna liczba wypadków x1000 podzielona przez łączne zatrudnienie

WSPÓŁCZYNNIK CIĘŻKOŚCI WYPADKÓW**

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

** Liczony jako iloraz liczby dni niezdolności do pracy oraz wypadków ogółem

WSPÓŁCZYNNIK WYPADKOWOŚCI***

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

*** Liczony jako iloraz liczby dni niezdolności do pracy oraz zatrudnienia

- | W Polsce w 2016 r. odnotowano 26 wypadków powodujących urazy u 6 kobiet i 20 mężczyzn, w wyniku których łączna liczba absencji chorobowej w pracy wyniosła 1606 dni. W 2017 r. odnotowano 30 wypadków (1 kobieta, 29 mężczyzn, 1644 dni absencji).
- | W Niemczech w spółce Nowy Styl GmbH w 2016 r. odnotowano 2 wypadki przy pracy (1 kobieta i 1 mężczyzna, 10 dni absencji). W roku 2017 odnotowano 1 wypadek przy pracy (1 mężczyzna, 10 dni absencji).
- | W spółce Rohde & Grahl GmbH w 2016 r. odnotowano 14 wypadków (13 mężczyzn, 1 kobieta, 261 dni absencji). W 2017 r. odnotowano 21 wypadków przy pracy (21 mężczyzn, 423 dni absencji).
- | W naszych biurach w Holandii nie zarejestrowano zdarzeń przy pracy skutkujących urazami.
- | W Szwajcarii w 2016 i 2017 r. odnotowano po 4 wypadki przy pracy (2016- 107 dni absencji; 2017 - 27 nieobecności). Poszkodowani byli: w 2016 - 2 kobiety i 2 mężczyzn, w 2017 - 1 kobieta i 3 mężczyźni.

	2016	2017
Łączna ilość wypadków powodujących urazy	46	56
Łączna liczba poszkodowanych	K: 10 M: 36	K: 2 M: 54
Łączna liczba nieobecności w pracy	1984	2104



Turniej Bezpieczeństwa 2016 - udzielanie pierwszej pomocy.



W listopadzie 2016 roku pracownicy Zakładu Produkcji Foteli i Krzesel w Jaśle świętowali 365 dni bez wypadku.

Jak budujemy kulturę bezpieczeństwa w firmie?

- | **Wizualizacja promująca bezpieczne zachowania** – „Patrzysz na osobę, od której zależy bezpieczeństwo” – lustra BHP zostały zamieszczone przy wyjściach z szatni pracowniczych. We wszystkich fabrykach zainstalowaliśmy tablice bezpieczeństwa, na których znajduje się defibrylator AED.
- | **Defibrylatory AED** – od 2016 r. wszystkie nasze zakłady zostały wyposażone w zewnętrzne przenośne defibrylatory AED oraz nosze ortopedyczne. Reanimacja przy użyciu zewnętrznych defibrylatorów AED to skuteczna metoda zwiększenia szans przeżycia podczas nagłego zatrzymania krążenia. AED umieszczono w wyraźnie oznaczonych i łatwo dostępnych dla wszystkich pracowników miejscach. W Rzepedzi defibrylator AED został umieszczony na portierni, dzięki temu jest on również dostępny dla lokalnej społeczności, co zwiększa szanse przeżycia w przypadku nagłego zatrzymania krążenia
- | **Kwalifikowana Pierwsza Pomoc** – z myślą o poprawie bezpieczeństwa naszych pracowników, postanowiliśmy stworzyć

grupę ratowników zakładowych, którzy potrafią w rozszerzonym zakresie udzielić pierwszej pomocy. Chętnym osobom umożliwiliśmy udział w profesjonalnym szkoleniu z kwalifikowanej pierwszej pomocy, który zakończył się egzaminem państwowym. Świeżo zdobyte umiejętności ratownicy mogli zaprezentować w 2016 r. i 2017 r. w Turnieju Bezpieczeństwa podczas Dnia Otwartego.

- | **Audyty kaskadowe BHP** – wprowadziliśmy regularne, cotygodniowe audyty stanu BHP prowadzone w obszarach produkcji oraz magazynów. W audytach biorą udział dyrektor danego obszaru, szefowie produkcji, mistrzowie, technolodzy, pracownicy SUR i BHP oraz operatorzy na danym stanowisku. Wspólnie analizują niezgodności oraz aktywnie uczestniczą we wdrożeniu rozwiązań mających na celu poprawę stanu BHP. W 2017 roku wykonaliśmy ponad 247 audytów, z których wydano ponad 1900 zaleceń. Audyty kaskadowe rozwijają poczucie odpowiedzialności i zwiększają świadomość bezpieczeństwa.



Program zgłaszania Zdarzeń Potencjalnie Wypadkowych (ZPW)

Celem programu jest zaangażowanie w budowanie kultury bezpieczeństwa w organizacji. Skierowany jest do wszystkich pracowników zakładów, a także osób wizytujących i pracowników podwykonawców. Zgłoszona niebezpieczna sytuacja jest rejestrowana, następnie weryfikowana przez Zespoły Wewnętrzne ZPW, a na końcu przekazywana do osób odpowiedzialnych, które podejmują działania profilaktyczne i korygujące. Za zgłoszenia przyznawane są premie i nagrody. Wprowadzenie programu znacznie zwiększyło aktywność pracowników w sygnalizowaniu niebezpiecznych sytuacji – do końca 2017 roku zarejestrowaliśmy ponad 400 zgłoszeń.

ZGŁOSZENIA ZDARZEŃ POTENCJALNIE WYPADKOWYCH



Choroby zawodowe

GRI
403-3

W latach 2016–2017 nie odnotowaliśmy zgłoszeń zachorowań na choroby zawodowe. Procesy produkcyjne prowadzone w naszych spółkach w Polsce i w Niemczech charakteryzują się wystąpieniem na niektórych stanowiskach pracy przekroczenia NDN i NDS (najwyższego dopuszczalnego natężenia, stężenia) czynników takich jak: hałas, drgania mechaniczne, pył drewna twardego, pyły przemysłowe, związki chemiczne, pole elektromagnetyczne. Wyliczeń i aktualizacji oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem dokonujemy w oparciu o pomiary środowiska pracy, prowadzone przez instytucje zewnętrzne.

Zgodnie z nimi w Polsce w 2016 r. i 2017 r. wyszczególniono 351 osób wykonujących prace w warunkach przekroczenia normatywów. W niemieckiej spółce Rohde & Grahl w 2016 r. zagrożonych czynnikami szkodliwymi było 151 osób, a w kolejnym roku – 154 osoby. W pozostałych spółkach nie stwierdzono takich stanowisk.

Na bieżąco podejmujemy działania ograniczające występowanie szkodliwych czynników. Wobec wszystkich pracowników stosujemy działania profilaktyczne i prozdrowotne: zapewniamy odpowiednie przygotowanie do wykonywanych prac, cykliczne szkolenia, środki ochrony zbiorowej i indywidualnej oraz właściwą organizację pracy.

Benefity pracownicze

Benefity wspierają życie prywatne i wszechstronny rozwój pracowników.

GRI
401-2

W Polsce są to:

| Program MultiSport, w którym proponujemy karty MultiActive. Karta obowiązuje w wybranych obiektach sportowych na terenie całego kraju. Firma pokrywa 50% kosztów karty. Karty wprowadziliśmy w 2016 roku. W pierwszym miesiącu funkcjonowania – sierpień 2016 r. – do Programu przystąpiło 189 pracowników, którzy zgłosili łącznie 6 osób towarzyszących oraz 12 dzieci. Po roku funkcjonowania Programu w sierpniu 2017 r. z kart MultiActive korzystało 253 pracowników; 6 osób towarzyszących; 20 dzieci. Z każdym miesiącem przybywa osób chętnych do korzystania z kart programu.

| Dobrowolne Ubezpieczenie Grupowe na życie, do którego może przystąpić pracownik, jego współmałżonek/partner życiowy oraz pełnoletnie dzieci.
| Bezpłatne Szczepienia przeciwko grypie organizowane jesienią we wszystkich lokalizacjach naszej firmy w Polsce.
| 40-procentowy rabat na nasze produkty.

Oraz zapewniane zgodnie z Regulaminem Gospodarowania Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych Nowy Styl Sp. z o.o.:

| Dodatkowe świadczenia pieniężne wypłacane dwa razy w roku.
| Paczki mikołajkowe (dla dzieci w wieku do 12 lat).
| Kolonie dla dzieci pracowników w wieku od 8 do 16 lat – firma pokrywa 50% – 90% kosztów.
| Bezzwrotne zapomogi pieniężne dla pracowników, którzy znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej.



Co roku firma spotyka się podczas festynu rodzinnego organizowanego na terenie naszych fabryk. W trakcie Dnia Otwartego pracownicy pokazują rodzinom swoje miejsca pracy, mogą obejrzeć unowocześnione linie produkcyjne z innych zakładów i skorzystać z tematycznych atrakcji. W 2016 roku bawiliśmy się pod hasłem „Bezpiecznie, zdrowo, sportowo”: odbyły się szkolenia z reanimacji, warsztaty zdrowej żywności, a zakładowi ratownicy rywalizowali w Turnieju Bezpieczeństwa. Biegacze naszego Klubu Sportowca zorganizowali Bieg Bezpieczeństwa. Trasę 1,5 km, po drogach ewakuacyjnych wokół naszych fabryk, przebiegły całe rodziny. Wszyscy poznali ścieżki ewakuacji, dostali medale wykonane w naszych zakładach i robili sobie zdjęcia z humorystycznymi tabliczkami „Szef mi kazał” czy „Z tatą biegam szybciej”. Dzieci wykonywały prace plastyczne na temat „Rodzice pracują bezpiecznie”.



Klub Sportowca

Dzięki pasji, determinacji i sukcesom członków stale rośnie siła naszego Klubu Sportowca. Sportowcy-amatorzy z sekcji NSG Running Team, NSG Football Team i NSG Cycling Team startują w lokalnych i międzynarodowych zawodach we wspólnych klubowych barwach, razem trenują i motywują się do kolejnych sukcesów.

Podejmują też własne inicjatywy sportowe, takie jak **Turniej Piłkarski Grupy Nowy Styl**, w którym w kwietniu 2017 r. w Krośnie o puchar zawalczyło 13 drużyn pracowników czy Endorywalizacja

pod hasłem „**Fresh thinking of sport**”, czyli sezonowe rankingi przebiegniętych i przejechanych przez pracowników kilometrów liczonych przez system Endomondo.

Klub jest miejscem integracji pracowników, budowania kultury fizycznej i promocji zdrowego stylu życia. Spotkania odbywają się na żywo oraz w sieci – w intranecie, gdzie członkowie klubu dzielą się relacjami z zawodów, oraz w mediach społecznościowych.

NSG RUNNING TEAM

Najbardziej aktywną i najszybciej rosnącą sekcją Klubu Sportowca są biegacze.

40 osób regularnie biega w zawodach w koszulkach Klubu

Zaliczyli **206 zawodów** sportowych

W tym **30 startów** na dystansie maratonu i ultramaratonu

21 700 km przebiegli w sumie

>2000 km w 2017 km przebiegli nasi trzej najaktywniejsi biegacze





Łemkowyna Ultratrail

Trasa biegów Łemkowyna Ultratrail prowadzi przez dawne tereny Łemków, z których wywodzi się nazwa wydarzenia. W 2017 roku blisko 2000 biegaczy, także z naszej drużyny Nowy Styl Group Running Team, zmierzyło się z długim dystansem, jesienną zmienną pogodą, błotnistymi terenami i rwącą rzeką. Łemkowyna to również bardzo duże wyzwanie organizacyjne, a nasz klub zdecydował się w nie zaangażować w roli wolontariuszy. 12 osób zorganizowało i obsługiwało punkt regeneracji w Chyrowej, który dla wielu zawodników był jednocześnie meta. Strudzonych biegaczy witali nie tylko napojami i prowiantem, ale też plażą z leżakami, muzyką i hawajskimi kwiatami.

Employer branding

Otwartych na nową wiedzę, ambitnych i przedsiębiorczych – takich talentów poszukujemy. Opiaramy się w tym na działaniach wizerunkowych z zakresu employer branding i blisko współpracujemy z uczelniami.



Top Pracodawca

Wzorcowe zarządzanie zasobami ludzkimi oraz znaczący wpływ na rozwój gospodarczy regionu i kraju – to główne przesłanki wyboru TOP 10 Pracodawców w Polsce, nagród przyznanych przez Grupę PTWP. W 2017 roku nasza firma została jednym z laureatów konkursu.

W ramach współpracy z PWSZ w Krośnie wspieramy studentów z koła Rotor, konstruujących ekologiczne bolidy, z którymi startują w Shell Eco-Marathonach.



Naszymi partnerami są szkoły średnie i uczelnie, z którymi organizujemy systematycznie **praktyki zawodowe**, studenckie oraz absolwenckie w różnych obszarach: produkcji, logistyki, jakości, finansów, marketingu, IT, sprzedaży i handlu czy HR. Najlepszym proponujemy pracę. Podczas praktyk umożliwiamy zapoznanie się ze strukturą firmy, środowiskiem i kulturą organizacyjną, tak aby w przyszłości, ci którzy w trakcie praktyki realizują program szkoły/uczelni, po zakończeniu swojej edukacji chętnie do nas wracali już jako pracownicy.

Dodatkowo współpracujemy z państwowymi instytucjami rynku pracy, takimi jak Urząd Pracy, w zakresie organizacji staży dla osób poszukujących zatrudnienia.

W 2016 r. praktyki i staże w naszej firmie w Polsce odbyło 57 osób, a w 2017 r. – 46 osób, zaś w Niemczech odpowiednio 43 i 42 praktykantów i stażystów.

Chętnie dzielimy się naszą wiedzą i praktyką także ze studentami przygotowującymi **prace dyplomowe**.



W 2016 r. wspólnie z Państwową Wyższą Szkołą Zawodową im. Stanisława Piłonia w Krośnie i firmą IBS Poland wprowadziliśmy na uczelni **studia dualne: specjalność Projektowanie i wytwarzanie w środowisku wirtualnym** na kierunku Mechanika i budowa maszyn. Program studiów łączy niezbędną wiedzę inżynierską z zakresu mechaniki i konstrukcji, z dużą ilością zajęć laboratoryjnych na nowoczesnych narzędziach IT i z praktyczną nauką zawodu podczas płatnych staży w Grupie Nowy Styl. Studia ruszyły również w formule „Studiów 26+”, dzięki której zawód konstruktora mogą zdobywać dorośli, studiując stacjonarnie w trybie wieczorowym.



Staramy się też inspirować młodych ludzi. Nasi specjaliści dają gościnne wykłady i prowadzą warsztaty. Kilka razy w roku nasze showroomy odwiedzają studenci studiów menadżerskich (kierunki: zarządzanie, HR, nieruchomości), którym opowiadamy o zrównoważonym rozwoju, strategii biznesowej naszej firmy i wpływie przestrzeni pracy na biznes. W latach 2016–2017 gościliśmy grupy m.in. z Włoch (Universita Politecnica delle Marche w Ankonie), Niemiec (Europäische Fernhochschule w Hamburgu) i Holandii (Avans University of Applied Sciences w Bredzie).

Nasze fabryki należą do najnowocześniejszych w regionie, dlatego organizujemy wizyty do nich dla grup uczniów i studentów.

W 2016 r. oprowadziliśmy 6 takich grup, a rok później – 10. Młodym ludziom pokazujemy nie tylko technologie produkcji mebli biurowych, ale zapoznajemy z zasadami pracy międzynarodowego przedsiębiorstwa i możliwościami rozwoju zawodowego, jakie daje praca w naszych szeregach.

Regularnie uczestniczymy w targach pracy, by poznawać potrzeby i oczekiwania przyszłych stażystów, praktykantów i pracowników. Nasz udział w nich z roku na rok wzrasta. W 2016r. mieliśmy swoje stoisko na 3 targach pracy, w 2017 r. – już na 7.



Aleksandra Żarnowska, w 2017 r. odbyła 5-miesięczną praktykę związaną z jakością. Od maja 2018 roku pracuje w Zespole ds. Systemów Zarządzania.

Czym zajmowałaś się w trakcie praktyki?

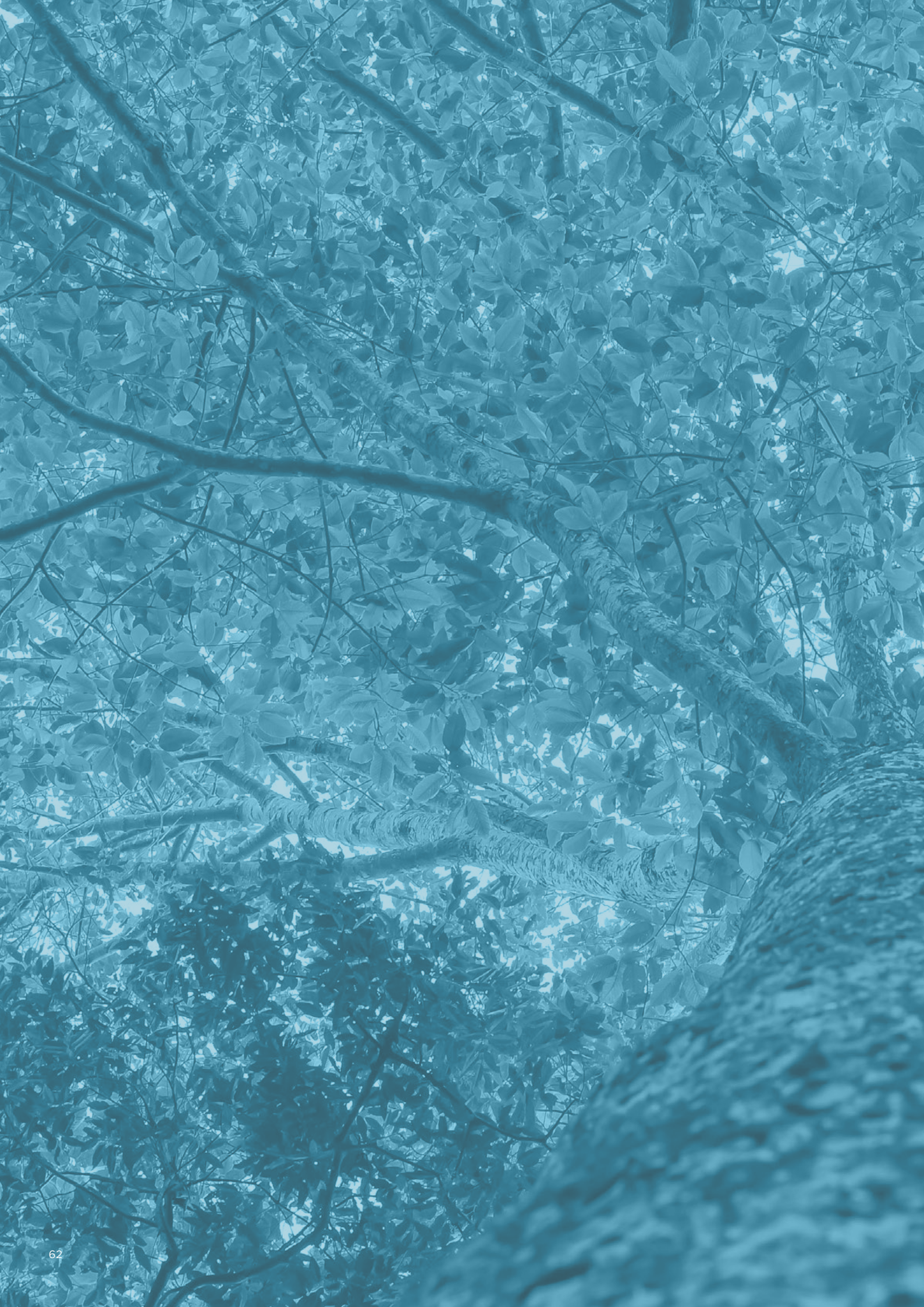
Podczas praktyki w Grupie Nowy Styl miałam możliwość nauki i pracy w wielu działach firmy. Zgodnie z rozpisany programem, brałam udział m.in. w audycie wyrobu, tj. ocenie klienta, mogłam zweryfikować czy dany wyrób jest kompletny oraz wykonać próbny montaż produktu zgodnie z dołączoną instrukcją dla użytkowników. Dokonywałam odbiorów jakościowych wyrobów gotowych na podstawie Karty Cyklu Kontroli i wzrokowo oceniałam materiały stosowane w produkcji foteli i krzeseł za pomocą komory świetlnej. W laboratorium w Zakładzie Przemysłu Drzewnego mogłam zbadać żywicę stosowaną w produkcji wyrobów sklejkowych.

Co było dla Ciebie najbardziej zaskakujące podczas praktyki? Za co cenisz ten czas?

Praktyka pokazała mi, jak funkcjonują różne działy w dużej firmie i jak działa biznes. Teraz wiem, ile trzeba poświęcić czasu, aby wyprodukować konkretny wyrób i rozumiem, jak ważna jest współpraca między zespołami. Poznałam też ciekawych ludzi, od których mogę się wiele nauczyć.



W niemieckiej spółce Rohde & Grahl stażyci i studenci studiów dualnych stanowią ok. 10% zespołu.



Szanujemy ŚRODOWISKO

5



Cele strategiczne



Energooszczędność produkcji

Ograniczenie zużycia energii poprzez stosowanie urządzeń energooszczędnych i podnoszenie efektywności procesów produkcyjnych.



Sprawną logistyką i czystszy transport

Obniżenie zużycia paliwa i emisji spalin przez samochody dostawcze. Poszukiwanie nowych metod załadunku mebli w celu optymalnego wykorzystania powierzchni ładunkowej.



Redukcja opakowań

Zredukowanie zużycia materiałów opakowaniowych wyrobów gotowych oraz drukowanych dokumentów.



Zobowiązania na 2018–2019

- | Z myślą o poprawie warunków pracy pracowników Zakładu Przemysłu Drzewnego i ograniczeniu zużycia energii elektrycznej, wymienimy układ odpylania w dwóch halach produkcyjnych w Rzepedzi na system o większej efektywności filtracji odciąganego powietrza.
- | Będziemy kontynuować wymianę oświetlenia na halach produkcyjnych i magazynowych na źródła światła LED.
- | Zastosujemy alternatywny sposób pakowania na rynku niemieckim. Dla asortymentu meblowego wykorzystamy palety „L” , aby lepiej wykorzystać przestrzeń ładunkową, a przy zamówieniach drobnicowych zastąpimy folię stretch taśmą PP i ograniczymy zużycie opakowań z tworzyw sztucznych.
- | Będziemy kontynuować wdrażanie zaawansowanych systemów IT (Track&Trace, EDI, WMS), które usprawniają procesy logistyczne i zmniejszają ilości drukowanych dokumentów.
- | Stworzymy model logistyczny, obejmujący aspekty logistyki zwrotnej, uwzględniający drugi cykl życia produktów – projekt pilotażowy zrealizujemy na rynku holenderskim.
- | Opracujemy nowy model logistyczny uwzględniający zastosowanie specjalnych nośników ładunkowych corletta do transportu mebli.

Nasz udział w realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju:





Bocian jest gatunkiem chronionym i niestety zagrożonym wyginieciem, dlatego niezmiernie nas cieszy, że także w 2017 roku jedna z bocianich rodzin postanowiła zamieszkać w gnieździe, znajdującym się na nieczynnym kominie naszej fabryki w Rzepedzi. Aby pokazać skrzydlatych lokatorów szerszej publiczności, w 2017 roku zamontowaliśmy kamerę, dzięki której możemy wspólnie obserwować wiosenne przyloty i jesienne odloty, niezwykle ekscytujące pojawianie się piskląt oraz codzienne dbanie pary bocianów o gniazdo i ich pociechy. Podglądanie bocianów jest nie tylko bardzo wciągające, ale też uspokajające.



GRI 103-2

Zarządzanie wpływem naszej organizacji na środowisko obejmuje identyfikację i monitoring istotnych aspektów środowiskowych, analizę procesów, które mogą mieć na nie wpływ i rozwój ekologicznych rozwiązań, które minimalizują lub neutralizują nasze negatywne oddziaływanie. W całej organizacji pracujemy w oparciu o zasady Systemu Zarządzania Środowiskowego, Jakości i BHP (Polityką Zintegrowanego Systemu Zarządzania) opartego na normach ISO 14001, ISO 9001 i PN-N/OHSAS 18001. Jest to dokument nadrzędny, który definiuje cele w obszarach: jakości, BHP i środowiska, w szczególności w istotnych dla organizacji aspektach zarządzania energią, wodą, emisjami, ściekami i odpadami. Ponadto w całej firmie obowiązuje Systemu Kontroli Pochodzenia Produktu FSC®CoC (Polityka poparcia dla wartości FSC). Dodatkowo od 2017 roku w jednym z naszych niemieckich zakładów (Rohde & Grahl w Voigtei / Steyerbergu), który obsługuje rynek niemiecki – nasz największy rynek pod względem sprzedaży – wdrożyliśmy dobrowolny

system ekzarządzania i audytu EMAS, którego wymagania znacząco rozszerzają zakres normy ISO 14001.

Nasze proekologiczne cele definiujemy i na bieżąco kontrolujemy w opracowywanych Programach Działań Środowiskowych.

GRI 307-1

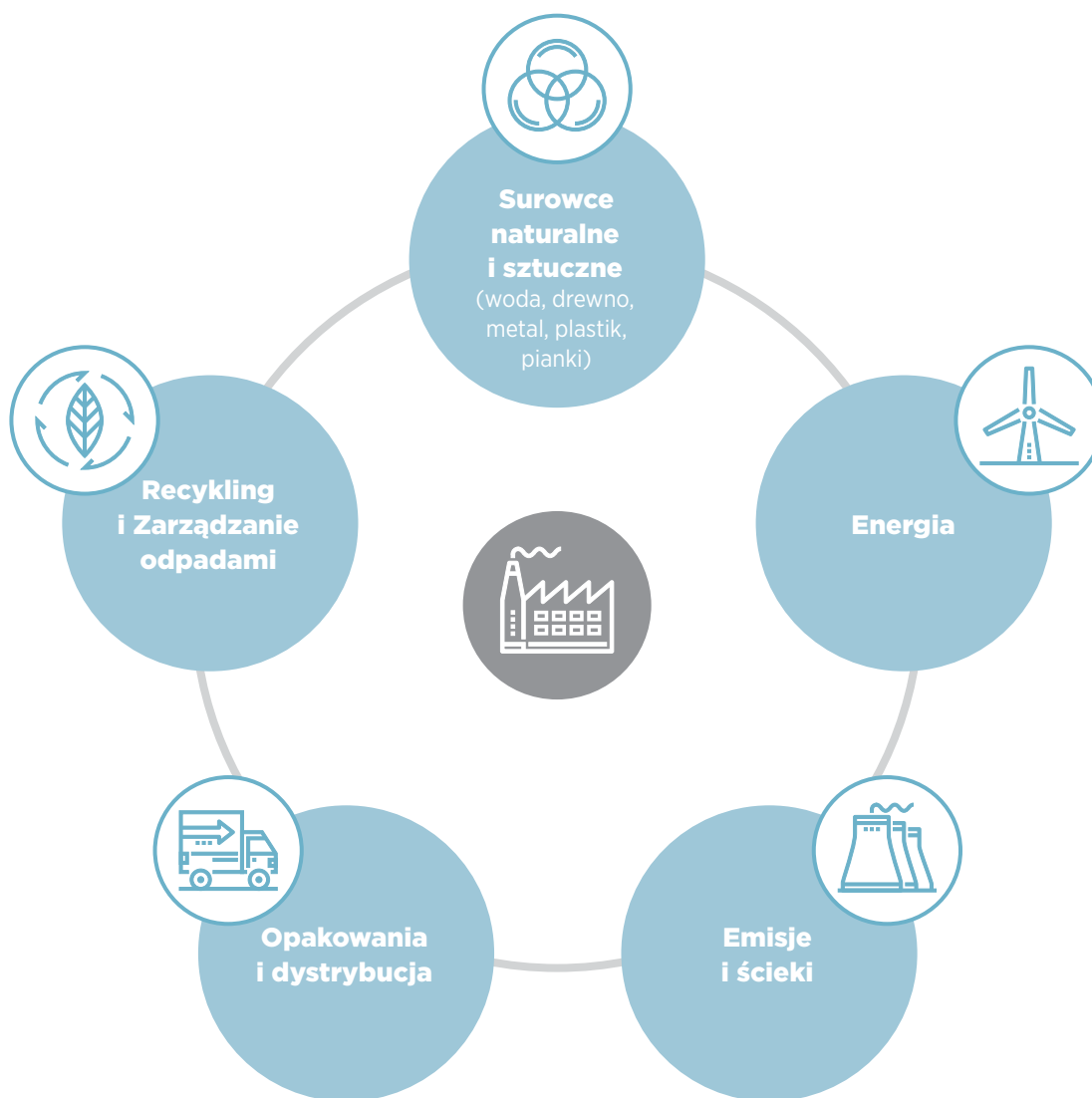
Dzięki systematycznemu działaniu spełniamy wszystkie prawne wymogi środowiskowe. Lata 2016–2017 były kolejnymi latami, gdy na żadną z naszych spółek nie nałożono kar czy innych sankcji z tego tytułu, a prowadzone cyklicznie przez zewnętrzne firmy certyfikujące audyty naszych systemów zarządzania zawsze kończyły się rekomendacją i utrzymaniem posiadanych certyfikatów.

Przestrzegania standardów środowiskowych wymagamy też od wszystkich naszych dostawców. Weryfikujemy je na początku współpracy, a następnie podczas systematycznych kontroli.



EMAS Oprócz typowych wymagań dotyczących systemu zarządzania środowiskowego, głównym założeniem EMAS jest zredukowanie negatywnego oddziaływania na środowisko, poprzez udoskonalenie prowadzonej działalności. Oprócz zgodności z normą ISO 14001 EMAS stawia przed nami dodatkowe kryteria związane z aktywnym zaangażowaniem pracowników, dostosowaniem podejmowanych działań do regulacji prawnych i szeroko pojętą jawnością działań.

Wpływy środowiskowe w procesach produkcyjnych



Surowce i materiały

Jedną z mocnych stron Grupy Nowy Styl jest autonomia produkcyjna. Dysponujemy własną narzędziownią i wielofunkcyjnym parkiem maszynowym do całościowej obróbki drewna, metalu oraz przetwórstwa tworzyw sztucznych. Do produkcji wykorzystujemy drewno, płyty wiórowe i pilśniowe, stal, tkaniny, tworzywa sztuczne i gąbki.

Naszą odpowiedzialnością jest:

- | śledzenie pochodzenia wykorzystywanych surowców i materiałów – dbałość o to, by ich wydobycie odbywało się w sposób zrównoważony i bez naruszania praw człowieka; gwarancją tego jest pozyskiwanie surowców z certyfikatami;
- | racjonalne użytkowanie surowców – stosowanie technologii redukujących ilość odpadów produkcyjnych, przez to zmniejszających wykorzystanie materiałów;
- | projektowanie zgodne z modelem gospodarki okrężnej (☺ s. 37)

GRI 301-1 WYKORZYSTANE SUROWCE I MATERIAŁY WEDŁUG WAGI I OBJĘTOŚCI*

2016	Płyty pilśniowe, wiórowe i podobne (m ³)	Drewno (m ³)		Tworzywa sztuczne (t)	Metal (t)	Tkaniny (m ²)	Gąbka (kg)
		Materiał drzewny (m ³)					
		z certyfikatem FSC	bez certyfikatu FSC				
Nowy Styl Sp. z o.o.	13 422	4 985	16 038	3 236	11 573	1 669 085	1 071 160
Nowy Styl GmbH						18 398	8 270
Rohde & Grahl GmbH	2 619	-	-	791	132	nd	217 810
Grupa Nowy Styl	16 040	4 985	16 038	4 027	11 705	1 687 484	1 297 240

2017	Płyty pilśniowe, wiórowe i podobne (m ³)	Drewno (m ³)		Tworzywa sztuczne (t)	Metal (t)	Tkaniny (m ²)	Gąbka (kg)
		Materiał drzewny (m ³)					
		z certyfikatem FSC	bez certyfikatu FSC				
Nowy Styl Sp. z o.o.	17 154	5 023	16 663	2 973	11 907	1 709 134	1 051 822
Nowy Styl GmbH						14 207	5 781
Rohde & Grahl GmbH	3634,69	-	-	927	58	nd	231 960
Sitag AG	104 600	15 265	89 335	73	9 132	39 088	25 600
Grupa Nowy Styl	125 389	20 288	105 998	3 973	21 097	1 762 429	1 315 162

* W tabeli pominięto dane dla spółki Sitag AG ze względu na trudność ich uzyskania.

Zwiększając produkcję, jednocześnie powiększamy objętość zużywanych surowców naturalnych i materiałów. Dlatego monitorujemy ich pochodzenie, wybierając zrównoważone źródła i nieustannie wprowadzamy technologie, które racjonalizują ich zużycie.

Drewno

Całość drewna używanego przez zakład w Rzepedzi pochodzi z lasów Unii Europejskiej i jest zgodna z wymogami określonymi w rozporządzeniu EUTR 995/2010, którego główne postanowienia dotyczą zwalczania nielegalnego pozyskiwania drewna.

Podczas produkcji wykorzystujemy także drewno lite i sklejkę drewna certyfikowanego FSC, czyli pochodzącego z lasów zarządzanych w sposób zrównoważony. Jego udział w całości zakupu drewna okrągłego w 2016 roku wyniósł 25% oraz 24% w roku kolejnym.

Tkaniny

Wykorzystujemy tkaniny certyfikowane EU flower, wyroby tekstylne z certyfikatem Oeko-Tex® oraz wełnę (popularne tapicerki Synergy i Blazer), która posiada znak Wools of New Zealand, gwarantujący zrównoważony chów owiec.



Certyfikat FSC® (FSC-C120977)

Certyfikat ten dotyczy odpowiedzialnej gospodarki leśnej i całej drogi przepływu surowców z lasu do klienta. Każdy etap łańcucha jest monitorowany pod kątem aspektów społecznych, ekologicznych i ekonomicznych. Dopiero spełnienie wszystkich wymogów pozwala na oznaczenie produktu znakiem FSC i daje klientom gwarancję, że drewniany (z surowego drewna lub sklejki drewnianej) produkt jest przyjazny środowisku. Dotąd certyfikatem objęty był tylko nasz Zakład Przemysłu Drzewnego w Rzepedzi i jego magazyny, więc znak FSC mogły uzyskać wyłącznie produkty całkowicie wytworzone na jego terenie. W 2017 r. znacznie zwiększyliśmy możliwość wytwarzania certyfikowanych produktów, gdyż audytowi FSC poddaliśmy kolejne lokalizacje: Fabrykę Mebli Biurowych oraz montażowy Zakład Produkcji Foteli i Krzesel w Jaśle.

Plastik

Większość odpadów z produkcji z tworzyw sztucznych przetwarzamy na elementy naszych krzesel. Ich podłokietniki, osłony i szkielety powstają z regranulatu, który sami wytwarzamy w naszych fabrykach. W ostatnich latach zmodernizowaliśmy park maszynowy Zakładu Przetwórstwa Tworzyw Sztucznych w Jaśle. Kupiliśmy energooszczędne wtryskarki oraz młyny do tworzyw, które pomogły jeszcze lepiej zagospodarować odpady produkcyjne i znacząco zoptymalizowały zużycie surowca w produkcji. 100% produkowanych w naszej fabryce plastikowych detali nadaje się do przetworzenia.

Opakowania

Oferujemy alternatywne sposoby pakowania produktów (np. przewóz mebli w specjalnych kocach – (☺) *CSR Code 2014–2015*, s. 84) i optymalizujemy zużycie tworzyw sztucznych w pakowaniu.

W ostatnich latach zakupiliśmy specjalne maszyny do rozciągania folii stretch, dzięki którym z 1m² uzyskujemy 3,5m² folii. W rezultacie, mimo wzrostu produkcji, nasze zużycie folii stretch w 2017 roku względem 2015 roku zmalało o 15%. Dla nas to oszczędność kosztów, a dla odbiorców naszych produktów – mniejsza ilość odpadów.

Ekomateriały

Alternatywnym surowcem stosowanym w zakładach Rohde & Grahl jest bambus, który wykorzystujemy do produkcji płyt wiórowych. Bambus jest materiałem niezwykle wytrzymałym i solidnym, można go w 100% przetworzyć, a jego zasoby szybko się odnawiają.

Staramy się wykorzystywać materiały przyjazne środowisku, które nie zawierają szkodliwych substancji, a w procesie degradacji ich wpływ na środowisko jest ograniczony. Zarządzamy użyciem chemikaliów zgodnie z dyrektywą REACH i znakujemy nasze produkty oraz opakowania zgodnie z zasadami rozporządzenia CLP.



Podstawą systemu modułowego Tepee są panele wykonane z filcu termoformowanego – innowacyjnego materiału wytworzonego z butelek PET.

Woda

Nieustannie dbamy o poprawę standardów, usprawnienie procesu i racjonalizację poboru wody. Jej zasoby wykorzystujemy do procesów technologicznych i na cele socjalno-bytowe.

Pobieramy ją z dwóch źródeł: z miejskiej sieci wodociągowej – we wszystkich naszych lokalizacjach – oraz za pomocą ujęć wody powierzchniowej – w Zakładzie Przemysłu Drzewnego w Rzepedzi, który posiada własną pompownię.

GRI
303-1

ŁĄCZNY POBÓR WODY W PODZIALE NA ŹRÓDŁA*

Łączna objętość wody pobranej przez Spółkę wg źródła (m ³)	Łączna objętość (m ³)		
	2016	2017	
wody powierzchniowe	Nowy Styl Sp. z o.o.	54 049	51 542
	Rohde & Grahl GmbH	751	586
	Sitag AG	0	0
	Grupa Nowy Styl	54 800	52 128
dostawy wody z sieci miejskiej	Nowy Styl Sp. z o.o.	55 604	56 055
	Rohde & Grahl GmbH	2 744	3 356
	Sitag AG	1 936	1 139
	Grupa Nowy Styl	60 284	60 550
Suma	115 084	112 678	

* W tabeli pominięto dane dla spółki Sitag AG i Nowy Styl GmbH ze względu na trudność ich uzyskania i śladowe znaczenie w skali organizacji.

Ścieki

Dbamy o odpowiednie zagospodarowanie oraz redukcję ścieków powstałych w procesie produkcji.

Ścieki sanitarne odprowadzane są do instalacji Miejskich Przedsiębiorstw Gospodarki Komunalnej. Dwa zakłady zlokalizowane w Polsce posiadają własne oczyszczalnie ścieków. W pierwszym

z nich, czyli w Zakładzie Przemysłu Drzewnego w Rzepedzi, po oczyszczeniu we własnej oczyszczalni, ścieki bytowe kierowane są do rzeki Ostawicy. Natomiast ścieki powstające w Zakładzie Produkcji Metalowej zrzucamy do rzeki Jasiołki, po wcześniejszym oczyszczeniu w zakładowej oczyszczalni ścieków przemysłowych.

GRI
306-1

CAŁKOWITA OBJĘTOŚĆ ŚCIEKÓW WEDŁUG DOCELOWEGO MIEJSCA PRZEZNACZENIA*

Nowy Styl Sp. z o.o.

Miejsce odprowadzenia ścieków	Sposób uzdatniania ścieków	Objętość (m ³)	
		2016	2017
Do wód powierzchniowych (do jezior, rzek, etc.)	Przez organizację	33 146	36 745
Do przedsiębiorstw komunalnych	Przez zakład oczyszczania ścieków	21 528	20 667
Suma całkowitej ilości ścieków		54 674	57 412

Rohde & Grahl GmbH

Miejsce odprowadzenia ścieków	Sposób uzdatniania ścieków	Objętość (m ³)	
		2016	2017
Do przedsiębiorstw komunalnych	Przez zakład oczyszczania ścieków	3 356	2 744
Suma całkowitej ilości ścieków		3 356	2 744

Sitag AG

Miejsce odprowadzenia ścieków	Sposób uzdatniania ścieków	Objętość (m ³)	
		2016	2017
Do przedsiębiorstw komunalnych	Przez zakład oczyszczania ścieków	1 939	1 139
Suma całkowitej ilości ścieków		1 939	1 139

Grupa Nowy Styl

Miejsce odprowadzenia ścieków	Sposób uzdatniania ścieków	Objętość (m ³)	
		2016	2017
Do wód powierzchniowych (do jezior, rzek, etc.)	Przez organizację	33 146	36 745
Do przedsiębiorstw komunalnych	Przez zakład oczyszczania ścieków	26 823	24 550
Suma całkowitej ilości ścieków		59 969	61 295

* W tabeli pominięto dane dla spółki Nowy Styl GmbH ze względu na trudność ich uzyskania i śladowe znaczenie w skali organizacji.

Energia

Konsumpcja energii jest jednym z kluczowych obszarów oddziaływania na środowisko. Monitorujemy ją w następujący sposób:

- | liczymy na podstawie faktur,
- | kontrolujemy ilość energii grzewczej,
- | sprawdzamy pomiar z naszych fabryk,
- | punktowo sprawdzamy zużycie przez kluczowe maszyny i procesy.

Redukujemy zużycie energii

GRI 103-2 GRI 302-4 Zwiększanie efektywności energetycznej naszych procesów produkcyjnych i budynków fabryk, wykorzystanie energii odnawialnej oraz redukcja zużycia paliwa i emisji spalin w logistyce – to nasze cele, przez których realizację włączamy się w globalną walkę z ociepleniem klimatu i działania na rzecz ograniczenia zużycia energii ze źródeł nieodnawialnych.

Energia ciepła z biomasy i biogazu

W Polsce znaczną część energii cieplnej pozyskujemy z dwóch kotłowni zasilanych biomasą pochodzącą z czystych odpadów drzewnych. Dostarczają energię ciepłą na potrzeby procesu technologicznego oraz na potrzeby centralnego ogrzewania.

W Niemczech, w Steyerbergu, energię grzewczą dostarcza biogazownia o mocy 230 kW zlokalizowana na terenie zakładów Rohde & Grahl GmbH, ale obsługiwana przez lokalnych rolników.

100% zielonej energii

W zakładzie Rohde & Grahl i biurach zlokalizowanych w Voigteil i Steyerberg w Niemczech 100% zużywanej energii to tzw. zielona energia, pozyskiwana ze źródeł odnawialnych, głównie skandynawskich elektrowni wodnych. Certyfikat „Ökostrom” potwierdził audytorzy TÜV SÜD.



Energooszczędny park maszynowy

- | W Zakładzie Produkcji Metalowej uruchomiliśmy **linię laserowego cięcia metalu**. Technologię laserów CO₂ zastąpiliśmy technologią fibrową. Laser fibrowy zapewnia jednakową jakość, a przy tym jest bardziej niezawodny, zajmuje ponad dwukrotnie mniej prądu. Laser Fiber w stanie pracy zużywa mniej energii elektrycznej niż laser CO₂ w stanie gotowości do pracy (standby)!
- | W Zakładzie Produkcji Foteli i Krzesel zmodernizowaliśmy park maszyn do szycia. Zastąpienie silników tradycyjnych silnikami serwo spowodowało zmniejszenie energochłonności tych maszyn o 50%.

Bardziej efektywny transport

Zastosowanie standardowych naczep z podwójną podłogą w transporcie krzesel oraz mebli pozwoliło na zwiększenie wykorzystania powierzchni ładunkowej.



Laser fibrowy w Zakładzie Produkcji Metalowej



**ZUŻYCIE ENERGII PRZEZ ORGANIZACJĘ
Z UWZGLĘDNIENIEM RODZAJU SUROWCÓW***

Całkowite zużycie energii z surowców nieodnawialnych (własnych bądź zakupionych) w podziale na rodzaj surowca		Wartości (MWh)	
		2016	2017
Nieodnawialne	węgiel	2 719	2 946
	gaz ziemny	6 394	6 830
	olej opałowy	161	157
	olej napędowy		
Suma zużycia		9 274	9 933
Całkowite zużycie energii z surowców odnawialnych (własnych bądź zakupionych) w podziale na rodzaj surowca		Wartości (MWh)	
		2016	2017
Odnawialne	biomasa	41 547	42 216
	Inne (t)	1 020	1 030
Suma zużycia		42 567	43 246
Całkowite zużycie energii produkcji własnej lub zakupionej w podziale na: elektryczną, ciepłą		Wartości (MWh)	
		2016	2017
energia elektryczna		29 521	30 450
energia ciepła (w tym zużycie pary, zużycie energii chłodniczej)		51 841	53 179
Zużycie energii		81 362	83 629

* W tabeli pominięto dane dla spółki Nowy Styl GmbH ze względu na trudność ich uzyskania i śladowe znaczenie w skali organizacji.



Fot. Bartłomiej Winkajtis – zdjęcie wyróżnione w firmowym konkursie fotograficznym w 2016 r., którego tematem była przyroda.

Emisje

Ograniczanie emisji zanieczyszczeń do atmosfery jest jednym z najważniejszych postanowień naszej Polityki Środowiskowej. Poziom emisji w naszych zakładach każdego roku jest mierzony przez akredytowane laboratorium, zgodnie z wymogami Prawa Ochrony Środowiska. Obliczenia oparte są na standardowych wskaźnikach emisji według instrukcji Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami oraz wskaźnikach

zdefiniowanych w pozwoleniach na emisję pyłów i gazów do powietrza dla poszczególnych instalacji i zakładów.

Szczególne starania prowadzimy w obszarze logistyki, bo w naszym łańcuchu wartości transport jest najbardziej znaczącym źródłem emisji dwutlenku węgla – gazu cieplarnianego odpowiedzialnego za ocieplenie klimatu.



GRI
302-2

System transportu z podwójną podłogą (double deck)

Coraz częściej w samochodach typu naczepa stosujemy podwójną podłogę, co umożliwia ułożenie towaru na dwóch poziomach – górnym oraz dolnym. Sztywna zabudowa podłóg na wysokościach 2x180 cm oraz zastosowanie podnośnika hydraulicznego umożliwia pewne zabezpieczenie towaru oraz sprawny proces dystrybucji. **W ten sposób zwiększamy pojemność ładunkową dla palet euro (120x80 cm) o 63%.** Jest to idealne rozwiązanie dla klientów, którzy wymagają dostawy towaru w określonej wysokości z uwagi na własne wewnętrzne uwarunkowania.

Zgodnie z naszymi wyliczeniami, wynikające z tego rozwiązania zmniejszenie ruchów transportowych pozwala nam zredukować emisję szkodliwych spalin o 40%.

Mniejszy wpływ środowiskowy, a zarazem edukacyjny charakter mają również nasze działania w obszarze marketingu. W Niemczech emisję związaną z drukami materiałów marketingowych i dokumentów firmowych kompensujemy przez wsparcie programów środowiskowych (Climate Partner Certificate). Do druków wykorzystujemy wyłącznie papier z recyklingu.

Kontynuujemy nasze działania na rzecz redukcji emisji lotnych związków organicznych (LZO) – redukujemy zużycie klejów

w naszych produktach i zastępujemy kleje rozpuszczalnikowe klejami wodnymi, niezawierającymi LZO (☞ CSR Code 2014–2015, s. 75).

Współpracujemy wyłącznie z dostawcami, którzy nie wykorzystują szkodliwych dla warstwy ozonowej freonów (CFC i HCFC) oraz metali ciężkich i substancji bromowych w piankach.



Wiemy, jak niebezpieczny dla zdrowia może być formaldehyd. Jest on składnikiem płyt meblowych, ale stykamy się z nim też na co dzień przez materiały budowlane, kosmetyki (np. lakiery do paznokci) czy środki czystości. Kluczowa jest restrykcyjna kontrola poziomu jego emisji, dlatego od 2016 r. przy Zakładzie Przemysłu Drzewnego w Rzepedzi uruchomiliśmy wewnętrzne **Laboratorium z komorą do badania emisji formaldehydu**. Dzięki temu możemy na bieżąco badać sklejkę i komponenty drewnopochodne pod kątem ich bezpieczeństwa (do końca 2017 roku wykonaliśmy już 89 testów). Dodatkowo badania wewnętrzne weryfikujemy okresowo przez badania zewnętrzne w niezależnej i akredytowanej jednostce badawczej.

GRI
305-1**ŁĄCZNE BEZPOŚREDNIE I POŚREDNIE EMISJE GAZÓW CIEPLARNIANYCH**GRI
305-3

	Emisja gazów cieplarnianych (tCO ₂ e)	
	2016	2017
Emisje bezpośrednie		
Emisja związana z wytwarzaniem ciepła oraz procesami technologicznymi*	15 644	13 471
Emisje związane z transportem materiałów, produktów i odpadów (transport wewnętrzny)**	589	570
Suma emisji bezpośrednich	16 233	14 042
Emisje pośrednie		
Emisje związane z transportem materiałów i produktów – Przewoźnicy zewnętrzni (dane szacunkowe obejmujące 3 głównych przewoźników)**	3 552	3 793

* Dane na podstawie pomiarów emisji, wskaźników emisji KOBIZE, zużycia surowców oraz czasu pracy instalacji.

** Dane oszacowane na podstawie zużycia paliw oraz wskaźników emisji CO₂ KOBIZE.

W tabeli pominięto dane dla spółki Nowy Styl GmbH ze względu na trudność ich uzyskania i śladowe znaczenie w skali organizacji.

GRI
305-7**EMISJA ZWIĄZKÓW NOX, SOX, I INNYCH ISTOTNYCH ZWIĄZKÓW EMITOWANYCH DO POWIETRZA***

Waga istotnych emisji do powietrza (kg)	2016	2017
CO	43 920	34 503
NOx	37 286	31 546
SOx	3 434	3 446
Lotne związki organiczne (LZO/VOC)	42 800	43 415
Pyły (PM)	40 328	38 484

* Dane na podstawie pomiarów emisji, wskaźników emisji KOBIZE, zużycia surowców oraz czasu pracy instalacji.

W tabeli pominięto dane dla spółki Nowy Styl GmbH ze względu na trudność ich uzyskania i śladowe znaczenie w skali organizacji.



Fot. Caroline Wirtz – zdjęcie wyróżnione w firmowym konkursie fotograficznym w 2016 r., którego tematem była przyroda.

Odpady

Odpadem są dla nas odpady z procesów produkcyjnych oraz produkty, których nie jesteśmy w stanie dalej wykorzystać czy przetworzyć, i które kończą swoje życie na wysypisku lub są składowane w specjalnych warunkach (odpady niebezpieczne).

Zgodnie z modelem gospodarki cyrkularnej takie odpady nie powinny mieć racji bytu (konceptcja zero-waste), dlatego zgodnie z tym trendem prowadzimy szereg działań, których głównym celem jest ich minimalizacja.

Pianki, resztki skór i tkanin – w wielu przypadkach, jesteśmy w stanie użyć ich powtórnie w procesie produkcji. W celu odzyskania energii cieplnej, w zakładowych kotłowniach spalamy m.in. wióry i trociny, a nadwyżkę przekazujemy osobom fizycznym, w celu ogrzania gospodarstw domowych.

Równolegle dbamy o najwyższe standardy odzysku i utylizacji odpadów, których nie jesteśmy w stanie ponownie wykorzystać. Przekazujemy je firmom zewnętrznym, zapewniającym kompleksowe rozwiązania dotyczące gospodarki odpadami i recyklingu.

Prowadzimy uporządkowaną gospodarkę zużytymi olejami oraz świetłówkami, które są utylizowane zgodnie z wymogami prawnymi.

Pomagamy także naszym klientom w utylizacji produktów. Określiśmy, w jakim stopniu produkt nadaje się do recyklingu, m.in. znając go zgodnie z ISO 11469 pod kątem wykorzystanych w nich tworzyw sztucznych. Oznaczamy komponenty, by ułatwić ich segregację.

GRI 306-2 CAŁKOWITA WAGA ODPADÓW WEDŁUG RODZAJU ORAZ METODY UNIESZKODLIWIANIA*

Waga odpadów (t)	2016		2017	
	Odpady inne niż niebezpieczne	Odpady niebezpieczne	Odpady inne niż niebezpieczne	Odpady niebezpieczne
Ponowne wykorzystanie	199,60	0,00	212,40	0,00
Recykling	4 609,61	420,23	5 283,03	390,38
Odzysk (w tym odzysk energii)	24 359,17	0,00	23 660,39	0,00
Spalanie (albo wykorzystanie jako paliwo)	2 217,19	0,00	2 828,02	0,00
Składowanie na składowiskach odpadów	3,07	0,00	114,70	0,00
Magazynowanie na terenie zakładu	0,00	19,90	0,00	10,50
Suma	31 388,63	440,13	32 098,54	400,88

* W tabeli pominięto dane dla spółki Nowy Styl GmbH ze względu na trudność ich uzyskania i śladowe znaczenie w skali organizacji.

GRI 306-2 CAŁKOWITA WAGA ODPADÓW WYTWORZONYCH WEDŁUG RODZAJU

Waga odpadów (t)	2016	2017
Odpady inne niż niebezpieczne	5882	7108
Odpady niebezpieczne	420	390





Budujemy zrównoważony
ŁAŃCUCH DOSTAW

6



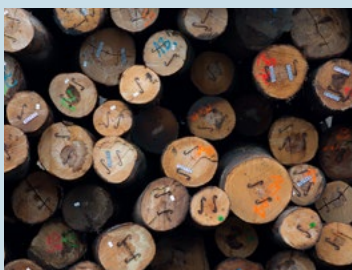
Cele strategiczne



Koncentracja na efektywności kosztowej oraz terminowej realizacji



Centralizacja zarządzania funkcją zakupową



Specjalizacja kupców w określonych kategoriach zakupowych



Zarządzanie strategiami/kategoriami oraz zarządzanie bazą dostawców

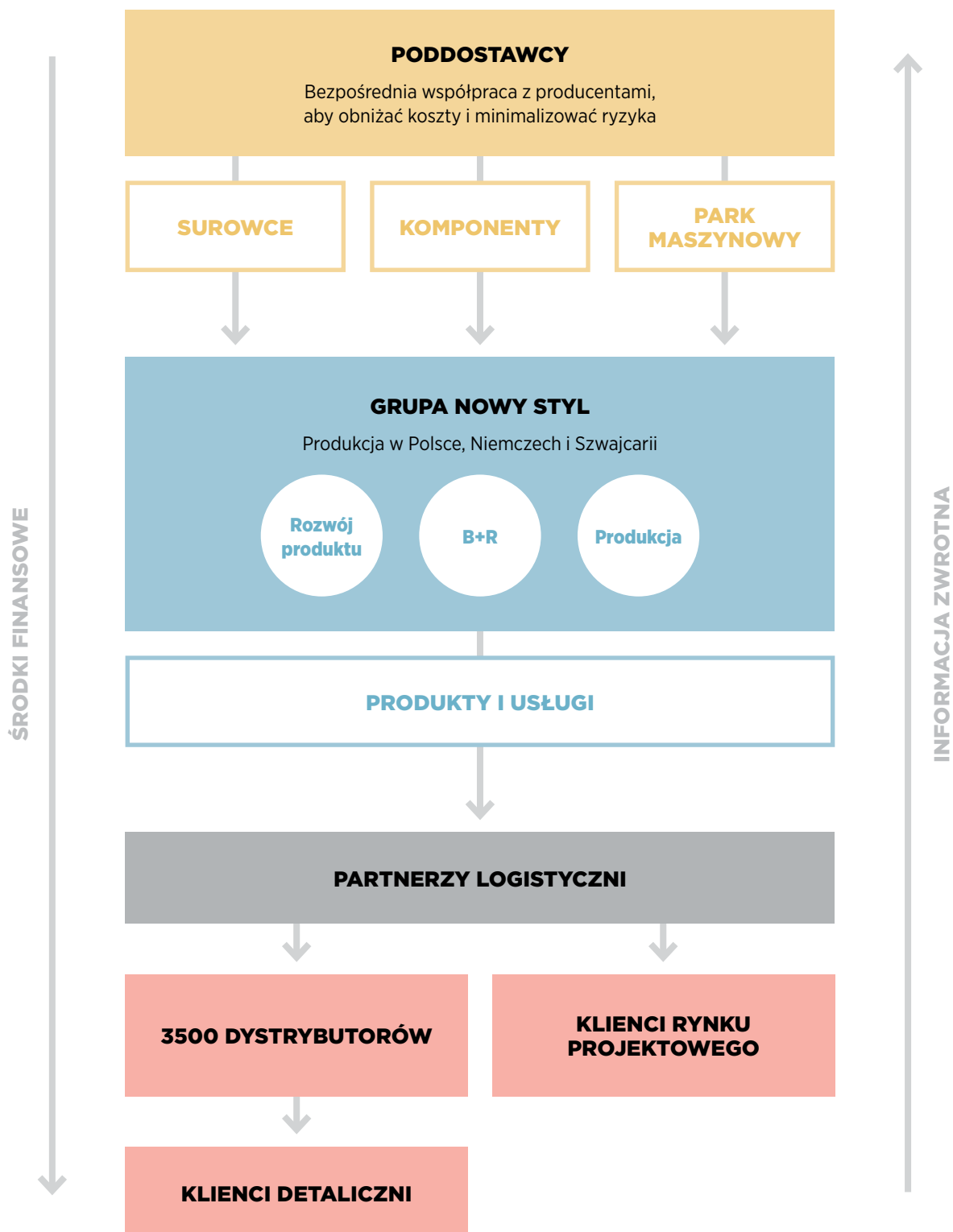


Zobowiązania na 2018–2019

Będziemy w dalszym ciągu rozwijać strategię zakupowe dla poszczególnych kategorii. Opracujemy i wdrożymy procesy zakupowe na platformach IT oraz we współpracy z działem logistyki zajmiemy się optymalizacją parametrów komercyjnych: LT, MOQ, terminy płatności i koszt zakupu.

GRI 103-2 GRI 102-9 Każdego dnia jesteśmy w stałym kontakcie z podmiotami, dostarczającymi nam niezbędne do produkcji materiały, komponenty lub świadczącymi usługi, m.in. w zakresie logistyki i procesu technologicznego. Łącznie współpracujemy z ponad 2000 firm.

ŁAŃCUCH DOSTAW W GRUPIE NOWY STYL



Dostawca Roku

Dostawcy są naszymi strategicznymi partnerami, z którymi budujemy długotrwałe relacje.

W konkursie „Dostawca Roku” nagradzamy te firmy, które w szczególny sposób przyczyniają się do wysokiej jakości i bezpieczeństwa naszych produktów, jak również terminowości realizacji zamówień naszych klientów. Przy wyborze istotne znaczenie mają kwestie środowiskowe, innowacyjne rozwiązania z zakresu recyklingu czy energooszczędna produkcja.

Przykładami takich firm są zwycięzcy z 2016 roku – brytyjski producent tkanin Camira oraz niemiecki Hettich.

Wykorzystując tkaniny Camiry tworzymy produkty, które są bardziej przyjazne środowisku. Materiały Synergi i Blazer są wytwarzane z wełny z certyfikatem, który gwarantuje zrównoważony chów owiec. Naturalne uprawy, recykling surowców i upcykling materiałów, a także energooszczędna produkcja – za te inicjatywy Camira otrzymała od królowej Elżbiety II Queen’s Award for Sustainable Development.

Elementy mebli, w które zaopatruje nas Hettich, takie jak system stop-control-plus czy cichy domyk, podnoszą ich bezpieczeństwo i funkcjonalność. Wskaźnik recyklingu 97% odpadów, czy energooszczędny budynek siedziby Hettich w Kirchlengern pokazują, że firma jest skuteczna w swoich działaniach na rzecz zrównoważonego rozwoju.

Polityka zakupowa

GRI 103-2 O bezpieczeństwo dostaw – podstawę funkcjonowania naszej firmy – zadaliśmy, tworząc procedury zakupowe, oparte o standardy ISO 9001:2008. Główną zasadą jest dywersyfikacja dostawców: utrzymywanie szerokiego portfolio dostawców materiałów z różnych państw, unifikacja produktów i budowa bazy technologii alternatywnych. Posiadamy również podobne technologie produkcji w naszych zakładach zlokalizowanych w różnych krajach (Niemcy, Ukraina, Rosja) oraz przekazujemy dostawcom część produkcji, co zabezpiecza nas na wypadek sytuacji kryzysowej.

Kontynuujemy proces centralizacji zaopatrzenia, który ułatwia kontrolę nad wydatkami w całej Grupie i sprawia, że lepiej wykorzystujemy efekt skali i synergii. Dzięki temu cała organizacja jest także objęta tą samą strategią zakupową.

W trosce o środowisko

GRI 308-1 Wszystkie podmioty, z którymi nawiązujemy współpracę, zobowiązujemy do poddania się weryfikacji pod kątem spełniania norm środowiskowych. W ten sposób utrzymujemy nasze standardy środowiskowe w łańcuchu dostaw. W latach

2016 i 2017 grono naszych dostawców powiększyło się o 24 firmy. Każda z nich pozytywnie przeszła weryfikację dotyczącą norm środowiskowych.

Wspólne standardy

GRI 414-1 Na początku 2016 roku opublikowaliśmy *Kodeks dostawców Grupy Nowy Styl* – dokument, w którym sformułowaliśmy standardy etyki oraz odpowiedzialności społecznej, ekonomicznej i ekologicznej dla naszych dostawców. Oparliśmy je na zasadach, które sami wyznajemy, przestrzegamy i chcemy rozszerzać także na firmy, z którymi współpracujemy. Od początku było dla nas oczywiste, że dokument musi mieć charakter powszechny. Efektywne wdrożenie dokumentu traktowaliśmy jako jedno z naszych najważniejszych zobowiązań. W ciągu dwóch lat dokument zaakceptowało blisko 100% kluczowych dostawców w kraju i za granicą. Cieszy nas fakt, że nasze działanie spotyka się z pełnym zrozumieniem drugiej strony, która ma poczucie, że wspólnie dbamy o zdrowe zasady prowadzenia biznesu.



99 %

W ostatnich dwóch latach *Kodeks dostawców* podpisało 99% naszych dostawców bezpośrednich.

Wspólny wzrost

GRI 103-2 Jako europejski lider w swojej branży niezmiennie czujemy się odpowiedzialni i zależy nam na rozwoju lokalnego biznesu, od którego ponad ćwierć wieku temu zaczęła się także nasza historia. Większość naszych dostawców to firmy lokalne, czyli działające w Polsce i Niemczech – blisko naszych głównych lokalizacji produkcyjnych w Jaśle, Voigtei/Steyerberg i Sennwald.

GRI 204-1 Udział wydatków na produkty i usługi od dostawców lokalnych wyniósł w latach 2016–2017 ponad 50 proc. Na rynku polskim odpowiednio 54 i 52 proc., zaś w Niemczech – jeszcze więcej: 58 proc. w 2016 r. i aż 65 proc. w 2017 r.

Nasz rozwój pełni funkcję akceleratora wzrostu lokalnego biznesu. Znamy wiele przypadków, gdy nasi dostawcy w ciągu zaledwie kilku lat przeobrażali się z firm „garażowych” w prężne przedsiębiorstwa, zdobywające zarówno rynek krajowy, jak i zagraniczne. Modelowym, choć wcale nie odosobnionym, przykładem takiego rozwoju jest ulokowana pod Krosnem Fabryka 4x4, która działała rdzennie w branży motoryzacyjnej (produkcja wyposażenia off-roadowego), zaś po nawiązaniu współpracy z Grupą Nowy Styl w przeciągu 4 lat stała się wiodącym dostawcą usług cięcia laserowego.



Dzięki Grupie Nowy Styl jesteśmy dzisiaj w zupełnie innym miejscu.

Grupa Nowy Styl zwróciła się do nas z zapytaniem ofertowym dokładnie w drugim miesiącu naszej działalności. Mieliśmy wtedy niewielką siedzibę przy ulicy Kazimierza Pużaka w Krośnie, około 20 zatrudnionych osób oraz jeden laser, na którym świadczyliśmy usługę cięcia w metalu. Chodziło właśnie o dostarczenie wykonanych tą technologią detali. Wycena Fabryki 4x4 została zaakceptowana i tak nawiązaliśmy współpracę, która trwa do dnia dzisiejszego. Obecnie jesteśmy już jednak zupełnie inną firmą: zatrudniamy ponad 50 osób, przenieśliśmy się do zbudowanej od podstaw hali w strefie inwestycyjnej pod Krosnem, gdzie działają cztery lasery oraz dwie prasy krawędziowe, dzięki którym realizujemy zamówienia dla szerokiego grona odbiorców, w tym firm zagranicznych nie tylko z Europy. Nieustannie się rozwijamy i wprowadzamy nowe technologie, czego dowodem jest rozpoczęcie kolejnej inwestycji – budowa hali o powierzchni 1000 mkw. oraz zakup nowego lasera, służącego do obróbki rur oraz profili. Nie ukrywam, że podejmujemy te działania z myślą o rozszerzeniu współpracy z Grupą Nowy Styl, która w bardzo dużym stopniu przyczyniła się do tego, gdzie dzisiaj jesteśmy. Jestem przekonany, że nowe projekty już wkrótce zaowocują obopólnymi korzyściami.



Paweł Majka
prezes zarządu, Fabryka 4x4





Dajemy impuls do
LOKALNEGO ROZWOJU

7



Cele strategiczne



Efektywne zaangażowanie w rozwój lokalny



Wsparcie młodych talentów, dbanie o rozwój kultury



Zobowiązania na 2018–2019

Będziemy wspierać pasję i rozwój młodych talentów.

Nasz udział w realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju:



GRI 413-1 Jesteśmy aktywnym członkiem środowiska społecznego. Nasze zaangażowanie koncentrujemy na lokalnych społecznościach, w których funkcjonują nasze biura i fabryki i na które nasza działalność ma codzienny silny wpływ.

Dążymy do tego, by nie zaburzać dotychczasowej jego równowagi (w tym środowiskowej), wykorzystywać potencjał społeczności i mieć swój udział w kształtowaniu jego przyszłości.

Zgodnie z **Polityką darowizn i zaangażowania społeczno-sponsorowego**, który Zarząd przyjął w 2017 roku, naszym zaangażowaniem społecznym kierują zasady:

| Lokalności – firma koncentruje swoje zaangażowanie społeczne na inicjatywach realizowanych na szczeblu regionalnym i lokal-

nym – w lokalizacjach, w których operuje i w skali adekwatnej do prowadzonej działalności;

| Kontynuacji – wiedząc jak duże znaczenie dla lokalnej społeczności ma stałość i przewidywalność naszego zaangażowania, dążymy do utrzymania raz nawiązanych relacji;

Obszary i priorytety zaangażowania wybraliśmy w odniesieniu do potrzeb społecznych, uznanych za najbardziej istotne dla społeczności, a także biorąc pod uwagę możliwości i efektywność oddziaływania Grupy Nowy Styl w danym obszarze.

Decyzje o wsparciu nowych przedsięwzięć są podejmowane w oparciu o wnioski o darowiznę lub sponsoring, które pomagają w ocenie zgodności z Polityką.

OBSZARY NASZEGO ZAANGAŻOWANIA SPOŁECZNEGO

Edukacja dzieci i młodzieży, w tym niepełnosprawnych

Inwestowanie w rozwój dzieci i młodzieży, w szczególności wyrównywanie szans w dostępie do edukacji, traktujemy jako działanie perspektywiczne, stanowiące wyraz troski o zintegrowany rozwój całego regionu.

Popularyzacja i wsparcie sportu

Promujemy wysiłek fizyczny jako narzędzie profilaktyki zdrowia, dziedzinę kształtującą charakter i podnoszące jakość życia mieszkańców.

Wsparcie kultury

Wspieramy finansowo i rzeczowo wybrane organizacje kultury i przedsięwzięcia kulturalne, bo jesteśmy świadomi ich znaczenia dla rozwoju społecznego.

Wsparcie przedsiębiorczości

Angażujemy się w inicjatywy, które promują przedsiębiorcze postawy i edukują w obszarze ekonomii, szczególnie młodych ludzi, bo wierzymy, że odpowiedzialnie i efektywnie prowadzony biznes jest podstawą gospodarki i dobrobytu społeczeństwa.

Ochrona zdrowia

W miarę możliwości wspieramy działalność instytucji ochrony zdrowia, w szczególności poprzez darowizny rzeczowe, które poprawiają komfort pracy i przebywania w ich wnętrzach.

GRI
413-1

Największa społeczność lokalna, w której życiu uczestniczymy już od 26 lat, to mieszkańcy Podkarpacia, regionu na południu Polski. Korzystamy z zasobów naturalnych tego regionu i jesteśmy jednym z jego dominujących pracodawców, zatrudniając ponad 3100 pracowników z Krosna, Jasła i okolicznych miejscowości. Dzięki płaconym lokalnie podatkom mamy coraz większy udział w budowaniu gospodarki regionu. Wpływamy na nią także pośrednio dzięki naszym dostawcom – ponad 50% z nich to lokalni przedsiębiorcy, którzy rozwijają swój potencjał na bazie współpracy z Grupą Nowy Styl (☺ s. 81).

Zakorzenie w życiu Podkarpacia sprawia, że rozumiemy jego potrzeby oraz problemy, i możemy kompetentnie uczestniczyć w jego kształtowaniu (☺ CSR Code 2014–2015, s. 109).

Wybrane projekty

Wsparcia udzielamy poprzez długofalowe projekty strategiczne oraz większe i mniejsze inicjatywy naszych partnerów społecznych. Najważniejsze z nich to:

Fundacja im. Janusza Korczaka

Organizacja, której fundatorami są Adam i Jerzy Krzanowscy, wspiera rozwój młodzieży z Podkarpacia. Od lat prowadzi program stypendialny dla uzdolnionych uczniów i studentów, z którego w 2016 roku skorzystało 47 osób, a w 2017- 50 osób. Dofinansujemy naukę na uczelniach wyższych, ale też kursy i szkolenia, które umożliwiają dostanie się na studia.

Stowarzyszenie Siemacha i Fundacja Demos

Projekty Siemacha i Demos to nie tylko zapewnianie poczucia bezpieczeństwa i regularna opieka, ale też rozbudzanie pasji i stymulowanie do rozwijania skrzydeł przez dzieci i młodzież w trudnej sytuacji życiowej. Nowoczesny dom dziecka w Odporyszowie, w którym gotują i sprzątają wyłącznie wychowankowie i opiekunowie, nowoczesne zaplecze sportowe, w tym Centrum Sportów Konnych, podróże, zajęcia na „podwórkach nowej generacji”, czyli w galeriach handlowych i inne innowacyjne formy pomocy społecznej sprawiły, że właśnie tę organizację zdecydowaliśmy się wspierać.

Bal Charytatywny 2016 i 2017

W Krośnie Każdego roku w naszej noworocznej imprezie bierze udział około 1000 dzieci z podkarpackich ośrodków szkolno-wychowawczych, rodzinnych domów dziecka, a także niepełnosprawni.

W 2016 roku impreza odbyła się pod hasłem „Muzyczne Mikołajki” – goście balu odkrywali muzykę i taniec z różnych zakątków świata.

Rodziny należące do stowarzyszeń osób niepełnosprawnych i ich opiekunów podkreślają wielkie walory integracyjne Balu. Fakt, że ich podopieczni mogą się spotkać z tak liczną grupą „sprawnych normalnie”. Na balu wszyscy bawią się na równych prawach. Gdy trzeba, niepełnosprawni otrzymują dodatkową pomoc, ale nie brak okazji, gdy mogą pokazać też swoje talenty. W 2016 roku wiodli prym w kąciakach muzycznych, gdzie okazało się, że mają lepsze poczucie rytmu i lepiej czują muzykę od uczestników bez niepełnosprawności.

W 2017 roku uczestnicy balu bawili się „Na Biznesowym Parkiecie”. W lekki i przyjemny sposób przedstawiliśmy reguły rządzące światem finansów, zaprezentowaliśmy sposoby rozpoznawania fałszywych pieniędzy, porozmawialiśmy o walutach różnych krajów i zasadach rządzących giełdą.

Tradycyjnie do przygotowania balu zaprosiliśmy jego uczestników: zlecieliśmy im **zaprojektowanie nowych banknotów** – wśród otrzymanych prac pojawiły się niespotykane nominały, a także zupełnie nowa waluta – „NS-y”, których banknoty zdobiła podobna szefów naszej firmy.

Mikrogranty „Nasz Biznes” – uczestników zaprosiliśmy do konkursu na biznesplan. Przedstawiali projekty, które ich organizacja chce zrealizować: wskazywali potencjalne korzyści przedsięwzięcia, jego szczegółowy kosztorys, a także sposób, w jaki sami zbiorą wymagane 20% budżetu. Wśród nagrodzonych pomysłów były nowe boisko do koszykówki, wyjazd do Centrum Nauki Kopernik i wyposażenie sali multimedialnej.

W organizacji Balu wsparli nas partnerzy biznesowi – Fundacja „Świat Pieniądza”, Fundacja Banku PKO BP, Bank Citi Handlowy, Narodowy Bank Polski, Bank BZ WBK O/Jasło i Stowarzyszenie Księgowych w Polsce.



Edukacja ekonomiczna

Przedsiębiorczość jest jedną z cech naszej kultury organizacyjnej i wierzymy, że dobre zrozumienie prawideł ekonomii pomaga we właściwym podejmowaniu decyzji życiowych, dlatego warto uczyć się ich od najmłodszych lat. W 2014 roku z inicjatywy Jerzego Krzanowskiego i jego córki Patrycji Krzanowskiej powstała książka „Świat Pieniądza” – barwna opowieść o historii i znaczeniu pieniądza w codzienności dla najmłodszych (ilustracje do niej stworzyła znana ilustratorka Magda Grabowska-Wacławek vel Grabowska). Książką zachwycili się przedsiębiorcy i dzieci. Dodruk na własne potrzeby zamówiło kilka największych polskich firm, a do popularyzacji wydawnictwa powołaliśmy fundację „Świat Pieniądza”. Dotychczasowy nakład osiągnął poziom 50 tys. egzemplarzy.

Dwa lata później książka została wydana w białoruskiej i rosyjskiej wersji językowej. Zapadła także decyzja, by na jej bazie stworzyć **program lekcji dla szkół podstawowych**. Od września 2016 na

zajęcia ekonomii mogli chodzić uczniowie V klasy w Szkole Podstawowej nr 14 w Krośnie. Program nauczania rozpisano na 35 godzin lekcyjnych i wzbogacono o wycieczki do zakładów Grupy Nowy Styl w Jaśle. Pilotażowe zajęcia posłużyły do stworzenia materiałów dydaktycznych dla nauczycieli, które mogą zostać wykorzystane do prowadzenia analogicznych lekcji w innych szkołach. Fundacja „Świat Pieniądza” i Grupa Nowy Styl zabiegają o wprowadzenie takich zajęć w Krośnie.

Działalność charytatywną koncentrujemy na inicjatywach skierowanych na pomoc młodym osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, chorem i najuboższym. Przekazujemy **darowizny pieniężne i rzeczowe**. W latach 2016 i 2017 w sumie dla szkół, ośrodków zdrowia, organizacji społecznych przekazaliśmy ponad 1000 sztuk krzesel i mebli. W Niemczech wspieramy m.in. dziecięce hospicjum Löwenherz.

DAROWIZNY

Nowy Styl Sp. z o.o. (PLN)	2016	2017
W tym:	840 919,23	500 457,39
Bal Charytatywny	177 838	182 017
Stypendia i projekty społeczne prowadzone przez Fundację im. Janusza Korczaka	177 521	158 740
Darowizny rzeczowe	110 470,79	148 440,95

Europejskie Centrum Muzyki Krzysztofa Pendereckiego w Luśławicach

Grupy Nowy Styl od 4 lat jest mecenasem programów edukacyjnych i koncertowych Centrum. W latach 2016–2017 nasze wsparcie umożliwiło organizację 182 koncertów i spektakli, w których uczestniczyło ponad 60 000 melomanów, a także 80 koncertów na różnych scenach Małopolski w ramach festiwalu Emanacje. Na luśławickiej scenie gościły czołowe orkiestry symfoniczne, światowe gwiazdy kameralistyki, najbardziej utalentowani muzycy młodego pokolenia i wybitni soliści.

Tu rodzą się mistrzowie

Tym, z czego słynie Centrum założone przez prof. Krzysztofa Pendereckiego, są kursy mistrzowskie. Znani tutorzy z całego świata – mistrzowie sztuki wykonawczej i kompozytorzy – przyjeżdżają do

Luśławic, by spotkać się z bardzo utalentowanymi muzykami, uczniami i studentami z całej Polski i Europy. Przez kilka dni doskonałą swój warsztat, chłoną wiedzę, przygotowują program koncertowy i inspirują się. Dla młodych ludzi spotkanie z mistrzem to wydarzenie, które kształtuje ich osobowość artystyczną i niejednokrotnie decyduje o ich przyszłości.

Cieszymy się, że pomagamy organizować kursy na najwyższym poziomie i na warunkach dostępnych także dla mniej zamożnej młodzieży. Jesteśmy pewni, że Europejskie Centrum Muzyki zapewnia najlepsze możliwe środowisko dla kształtowania młodych talentów, a przez to istotnie wpływa na rozwój polskiej szkoły wirtuozów.



Young Arts Festival w Krośnie – częścią festiwalu Emanacje organizowanego przez Centrum w Lusławicach był festiwal Young Arts – nowe wydarzenie na kulturalnej mapie nie tylko Krosna, ale i regionu, promujące muzykę klasyczną. Pierwsza edycja imprezy odbyła się latem 2016 roku i dzięki bardzo ciepłemu przyjęciu i ogromnej frekwencji rok później doczekała się kontynuacji.

Trwający kilka dni festiwal podzielony był na dwie części: warsztaty dla młodych muzyków z całej Polski oraz otwarte koncerty dla publiczności. Muzyka rozbrzmiewała zarówno w salach koncertowych, jak również w zaskakujących lokalizacjach. Na przykład koncert pianisty Leszka Możdżera odbył się w... hangarze lotniczym. Hala pomieściła tłumy zainteresowanych, a mistrzowska muzyka ożywiła nieznane wnętrza. Równie zaskakujący i cieszący się popularnością okazał się happening na wolnym powietrzu, w sercu starówki. Razem z kursantami i nauczycielami festiwalu swoje umiejętności zaprezentowało kilkudziesięciu mieszkańców – dzieci i dorosłych, a kolejnych kilkuset przysłuchiwało się wielkiemu jam session.

W pamięci mieszkańców na długo zapadł również koncert finałowy pierwszej edycji, który odbył się na rynku. Przed publicznością wystąpiła orkiestra złożona z młodych adeptów muzyki pod batutą Krzesimira Dębskiego. Muzycy zaprezentowali odświeżone aranżacje dobrze znanych utworów klasycznych. Osoby uczestniczące w wydarzeniu przekonały się, że „klasyka to też muzyka”, co od początku stanowi główny cel organizacji imprezy.



LATA 2016 I 2017 W LUSŁAWICACH

182 koncerty i spektakle dla >60 000 uczestników

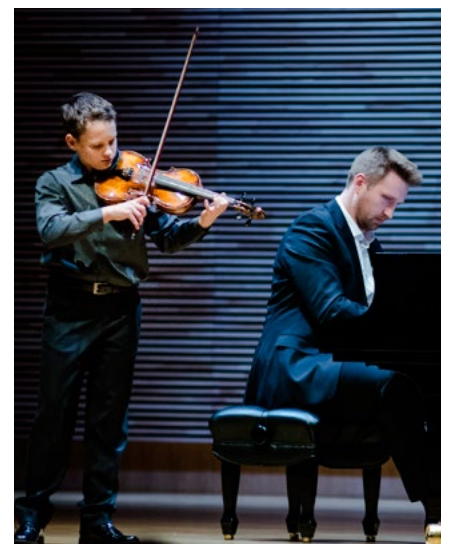
119 kursów mistrzowskich z udziałem

2800 uczestników

>100 mistrzów

Wybrane kursy:

- | Zimowa Akademia Muzyki
- | Lusławicka Orkiestra Talentów
- | Mistrzowski Kurs Kameralny Shanghai Quartet
- | Letnie Akademia Muzyki
- | Warsztaty Ensemble OPUS
- | Santander Orchestra
- | Warsztaty kompozytorskie podczas Festiwalu Muzyki Filmowej



Popularyzacja i wsparcie sportu

W świecie sportu jesteśmy obecni zarówno biznesowo, jak i z względu na pasję i ducha sportu, które chcemy szerzyć jako organizacja.

Łączymy cele biznesowe i chęć wspierania regionalnych inicjatyw, sponsorując instytucje i projekty sportowe. Pomagaliśmy m.in. Krośnieńskiemu Klubowi Koszykówki, Stowarzyszeniu Rozwoju Sportu Krośnieńskiego, Klubowi Uczelnianemu AZS Uniwersytetu Rzeszowskiego, Krośnieńskiemu Klubowi Biegacza.

Jesteśmy jednym ze sponsorów klubu rugby Juvenia Kraków, którego zawodnicy grają w polskiej Ekstralidze Rugby. W Niemczech wspieramy lokalne kluby piłkarskie i jeździeckie. Od kilku lat wspieramy organizację listopadowego Biegu Niepodległości w Krośnie i Ultramaratonu Magurskiego w Krempnej. Sponsorowaliśmy również Bieg Kowala w Jedliczu, Łemkowyna Ultra-Trail oraz Nocny Charytatywny Maraton Pływakci.

Naszą platformą popularyzacji aktywności fizycznej wśród pracowników jest Klub Sportowca (☺ s. 58).



Tom Lüthi i Sitag – silny team

Co wspólnego mają ze sobą producent mebli biurowych Sitag z kierowcą motocyklowym takim jak Tom Lüthi? Dużo więcej niż może się wydawać w pierwszej chwili. Chociażby założenie, że „Profesjonaliści polegają na jakości”. Dodatkowo Tom Lüthi – tak jak tysiące klientów Sitag – pracuje na siedząco i jest wyjątkowo wymagający.

Nie bez powodu więc od 2014 roku Sitag współpracuje jako sponsor z Tomem Lüthi. Szwajcarską markę Grupy Nowy Styl i rajdowca łączy ponadprzeciętna wytrzymałość i determinacja w osiąganiu doskonałości. Te podobieństwa Sitag z dumą komunikuje w różnych kanałach: podczas wydarzeń marketingowych, w mediach społecznościowych i w reklamach. Z Tomem Lüthi prezentuje serię krzeseł obrotowych SitagWave i biurko SitagActive Liftmatic z automatyczną regulacją wysokości. Słynny Szwajcar jest gwiazdą rozchwytywanych przez klientów kalendarzy Sitag oraz gościem ekskluzywnych wydarzeń, m.in. „AGV meets Sitag & Tom Lüthi” w 2017 roku. Slogan „Usiądź jak mistrz świata. Tom Lüthi w pracy“ (ang. oryg. „Sitting like a world champion. Tom Lüthi at work”) dobrze oddaje udaną współpracę Sitag ze słynnym sportowcem.



Eisenhut 2014
Suter-Moto2

Fundacja Koźmińskich

To fundacja prowadząca inicjatywy wspierające rozwój społeczności lokalnych i biznesowych w Polsce. Jerzy Krzanowski jest Członkiem Rady Fundacji.

Nasze zaangażowanie jest też widoczne na pozostałych lokalnych rynkach, w krajach, w których funkcjonujemy. Wybór inicjatyw i grup odbiorców potrzebujących naszego wsparcia pozostawiamy ocenie naszych lokalnych menadżerów w Niemczech, Francji czy Wielkiej Brytanii.



Współpraca Rohde & Grahl GmbH z Lebenshilfe Nienburg GmbH

Organizacja Lebenshilfe Nienburg GmbH zajmuje się osobami niepełnosprawnymi: zapewnieniem im możliwości rozwoju i integracji społecznej. Firma Rohde & Grahl w Niemczech od lat współpracuje z Lebenshilfe i oferuje jej wychowankom miejsca pracy, które pomagają w usamodzielnianiu osób niepełnosprawnych. Równoległe dla naszych pracowników w Niemczech jest to możliwość zbliżenia z osobami z upośledzeniami ruchowymi i psychicznymi.



Na Balu Charytatywnym w Krośnie i Dniu Otwartym w Rzepedzi bawiło się w sumie ponad 3000 dorosłych i dzieci.



O raporcie

7

GRI 102-50 **GRI 102-51** **GRI 102-52** To już trzeci raport społeczny Grupy Nowy Styl. Prezentujemy w nim wyniki działalności spółki Nowy Styl Sp. z o.o. i jej spółek zależnych w okresie od 01.01.2016 do 31.12.2017 r. i publikujemy go w cyklu dwuletnim. Poprzedni raport „CSR Code”, za lata 2014–2015, został sporządzony w oparciu o wytyczne GRI G4 i opublikowany w 2017 r.

GRI 102-54 **GRI 102-56** Niniejsza publikacja została przygotowana w oparciu o opcję podstawową (Core) nowego GRI Standard. Zgodność metodologii z niniejszym standardem oraz prawdziwość danych została poddana niezależnej weryfikacji audytorów z Deloitte Advisory Sp. z o.o. Dane finansowe zaprezentowane w raporcie pochodzą z raportów finansowych audytowanych przez niezależnych biegłych rewidentów (Ernst & Young Audyt Polska). To gwarantuje nam i odbiorcom raportu wiarygodność i kompletność zawartych w raporcie danych z kluczowych obszarów zrównoważonego rozwoju: relacji z pracownikami, oddziaływania na środowisko, społeczność lokalną i rynek, a także efektywności zarządzania tymi aspektami.

GRI 102-46 Wskaźniki zaprezentowane w tym raporcie zostały wybrane w oparciu o oczekiwania kluczowych grup interesariuszy (☺ s. 21), czyli klientów, pracowników, partnerów oraz dostawców, a także benchmarking konkurencji i politykę Grupy Nowy Styl.

Zgodnie z zasadami raportowania według GRI istotne dla naszej firmy aspekty i zagadnienia zrównoważonego rozwoju wybraliśmy w drodze 3-etapowego procesu:

- | identyfikacji istotnych dla całej branży wskaźników na podstawie aktualnego benchmarkingu konkurencji i poprzednich raportów *CSR Code*,
- | oceny istotności aspektów w oparciu o dialog z interesariuszami (spotkania z przedstawicielami firmy i otwarte dla wszystkich badanie ankietowe) (☺ s. 21),
- | walidacji z kadrą zarządzającą, podczas której zaakceptowaliśmy zakres raportu i szczegółowe wskaźniki.

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

	Wskaźniki zidentyfikowane przez nas jako kluczowe (wysoki poziom istotności)	Aspekty, których istotność została oceniona na niższym poziomie
Ekonomiczne	Wyniki ekonomiczne, Obecność na rynku, Praktyki dotyczące zamówień, Przeciwdziałanie korupcji	Pośredni wpływ ekonomiczny
Środowiskowe	Materiały, Energia, Woda, Emisje, Ścieki i odpady, Ocena środowiskowa dostawców	Produkty i usługi, Ogólne, Bioróżnorodność , Zgodność z regulacjami
Pracownicy	Zatrudnienie, BHP, Edukacja i szkolenia, Różnorodność i równość szans, Przeciwdziałanie dyskryminacji	
Społeczność	Społeczność lokalna	Zgodność z regulacjami, Ocena społeczna dostawców
Odpowiedzialność za produkt	Zdrowie i bezpieczeństwo klienta, Oznakowanie produktów i usług	Komunikacja marketingowa, Zgodność z regulacjami

Zgodnie z zasadą istotności w tegorocznej edycji raportu skupiliśmy się na kluczowych dla naszej firmy aspektach, dokładnie i obrazowo je opisując. Jednocześnie aby utrzymać czytelność przekazu, ograniczyliśmy ilościowo wskaźniki.

Raport Zrównoważonego Rozwoju Grupy Nowy Styl należy do dokumentów analitycznych i przekrojowo opisuje działania organizacji, dlatego w jego przygotowaniu wzięli udział pracownicy ze wszystkich pionów organizacji, a także interesariusze zewnętrzni. Raport ma wymiar globalny, dlatego prezentując wyniki naszej działalności, wykorzystaliśmy inicjatywy

prowadzone na wszystkich naszych głównych rynkach. W ich opracowanie zaangażowaliśmy pracowników ze spółek z Niemiec, Holandii, Szwajcarii, Francji, Wielkiej Brytanii, Czech i Słowacji. Niestety nie zawsze byliśmy w stanie przedstawić dane zbiorcze, dla całej Grupy. Tam gdzie nie było to możliwe, prezentujemy dane dla wybranych spółek, stawiając sobie za cel na kolejne lata, zebranie zbiorczych informacji.

Dziękujemy wszystkim, bez których zaangażowania ten raport by nie powstał.

GRI
102-53

Osoby kontaktowe:

Alina Szastok

Starszy Specjalista ds. PR i CSR
tel. +48 510 005 355
alina.szastok@nowystylgroup.com

Przemysław Różowicz

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



Deloitte Advisory Sp. z o.o.
al. Jana Pawła II 22
00-133 Warszawa
Polska
tel.: +48 22 511 08 11
fax: +48 22 511 08 13
www.deloitte.com/pl



Raport z wykonania niezależnej usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność dotyczącą wskaźników przedstawionych w Raporcie zrównoważonego rozwoju Grupy Nowy Styl za lata 2016-2017.

Do Zarządu Nowy Styl Sp. z o.o.

ul. Pułaska 49
38-400 Krasno

Zakres zrealizowanych prac

Podjęliśmy się realizacji usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność dotyczącą wskaźników przedstawionych w Raporcie zrównoważonego rozwoju Grupy Nowy Styl „CSR Code 2016-2017” za okres 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2017 r. (zwany dalej „Raportem społecznym”), opracowany przez Nowy Styl Sp. z o.o. („Spółka”) i oznaczonych symbolem „a” w kolumnie „Numer wskaźnika” w tabeli „Indeks GRI” tj. wskaźników profilowych oraz materiałnych wskaźników wyników: 204-1, 205-2, 301-1, 302-1, 303-1, 305-1, 305-7, 306-1, 306-2, 307-1, 308-1, 401-1, 403-2, 404-1, 404-2, 405-1, 405-2, 413-1, 416-2, 417-2, 417-3 oraz 419-1 (zwane dalej „Wskaźniki podlegające przeglądowi”). Wskaźniki zostały zaprototypowane w opcji „Core” zgodnie z Wytycznymi GRI Standards dotyczącymi sporządzania raportów zrównoważonego rozwoju, wydanymi przez Global Reporting Initiative (GRI).

Zakres odpowiedzialności Zarządu Spółki

Zarząd Spółki jest odpowiedzialny za przygotowanie i zaprezentowanie wskaźników przedstawionych w Raporcie społecznym zgodnie z Wytycznymi GRI Standards dotyczącymi sporządzania raportów zrównoważonego rozwoju dla opcji „Core”, wydanymi przez Global Reporting Initiative. Odpowiedzialność Zarządu Spółki obejmuje ustanowienie i utrzymywanie właściwego systemu zarządzania efektywnością oraz systemu kontroli wewnętrznej, z których uzyskane zostały informacje zamieszczone w Raporcie społecznym. Zarząd Spółki ponosi również odpowiedzialność za wiarygodność, prawidłowość i rzetelność informacji oraz za prawidłowe przypytowanie dostarczonej nam dokumentacji.

Nasza niezależność i kontrola jakości

Podczas realizacji usługi przestrzegaliśmy postanowień Kodeksu Etyki Zawodowych Księgowych wydanego przez Radę Międzynarodowych Standardów Etycznych dla Księgowych, który zawiera wymogi w zakresie niezależności oraz inne wymogi, których podzawę stanowią uczciwość, obiektywizm, kompetencja zawodowa i należyta staranność, poufność oraz profesjonalne postępowanie.

Zgodnie z Międzynarodowym Standardem Kontroli Jakości 1, opublikowanym przez Międzynarodową Federację Księgowych IFAC, Deloitte utrzymuje kompleksowy system kontroli jakości obejmujący udokumentowane polityki i procedury dotyczące zapewnienia zgodności z wymogami etycznymi, standardami zawodowymi oraz znajdującymi zastosowanie wymogami prawnymi i regulacyjnymi.

Zakres naszej odpowiedzialności

Naszym zadaniem było sformułowanie wniosku o ograniczenie pewności dotyczącego wskaźników podlegających przeglądowi zawartych w Indeksie GRI przedstawionych w Raporcie społecznym, na podstawie procedur, które przeprowadziliśmy oraz dowodów, które uzyskaliśmy. Usługę atestacyjną dającą ograniczoną pewność wykonaliśmy zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Usług Atestacyjnych 3000 (wersja poprawiona): Usługi atestacyjne inne niż audyty lub przeglądy historycznych informacji finansowych, opublikowanymi przez Radę Międzynarodowych Standardów Rewizji Finansowej i Usług Atestacyjnych. Standard ten wymaga zaplanowania i przeprowadzenia działań w celu uzyskania ograniczonej pewności, że wskaźniki przedstawione w Raporcie społecznym są wolne od istotnych błędów.

Procedury, które wykonałliśmy opierały się na naszym zawodowym osądzie, obejmowały wywiady, obserwacje realizowanych procesów, badanie dokumentów, procedury realtyczne, oceny słowności metod obliczeniowych oraz zasad sprawozdawczych, a także dokonywanie uzgodnień z kluczową dokumentacją. Usługę atestacyjną dającą ograniczoną pewność cechuje istnienie ograniczonego zakresu w porównaniu z usługą atestacyjną dającą uzasadnioną pewność zarówno w odniesieniu do procedur oceny ryzyka, obejmujących rozumienie kontroli wewnętrznej, jak i procedur przeprowadzonych w odpowiedzi na ocenione ryzyka.

Deloitte Polska jest członkiem Deloitte Touche Tohmatsu Limited, a UK private company limited by guarantee, which is a member of Deloitte Global, a network of independent member firms affiliated with the Deloitte network of member firms.

Member of Deloitte Touche Tohmatsu Limited

District Court for the City of Warsaw KRS, No. 0000004728, NIP: 527-029-73-26, REGON: 000233302, Sireg Capital: 16 600 500 PLN



W celu sformułowania naszego wniosku na temat wskaźników zawartych w Indeksie GRI przedstawionych w Raporcie społecznym, w okresie od 1.03.2018 do 27.07.2018 przeprowadziliśmy następujące procedury:

- W drodze wywiadów, uzyskaliśmy wiedzę na temat śródownej kontroli i systemów Nowy Styl Sp. z o.o. istotnych dla zaprototypowania wskaźników będących przedmiotem przeglądu, lecz nie dokonałliśmy oceny sposobu zaprojektowania poszczególnych czynności kontrolnych, nie uzyskaliśmy dowodów ich wrotania ani nie przeprowadziliśmy testów ich skuteczności.
- Uzyskaliśmy zrozumienie - poprzez wywiady, procedury analityczne, obserwacje i inne znajdujące zastosowanie procedury gromadzenia dowodów oparte na badaniu próby - w zakresie istotnych struktur, systemów, procesów, procedur i mechanizmów kontrolnych dotyczących porównywania, agregowania, potwierdzania i raportowania danych na potrzeby wskaźników będących przedmiotem przeglądu.
- Oceniliśmy czy metody zastosowane przez Nowy Styl Sp. z o.o. do celów związanych z opracowywaniem oszacowań są, odpowiednio i zostały konsekwentnie zastosowane. Nasze procedury nie obejmowały przeprowadzania testów dotyczących danych, na których opierały się powyższe oszacowania ani odrębnego dokonywania własnych oszacowań skutujących ocenie szacunków Nowy Styl Sp. z o.o.
- Porównaliśmy informacje zawarte w Raporcie społecznym z wewnętrzną dokumentacją Spółki.
- Odbiliśmy wizyty na miejscu w celu dokonania oceny kompletności wskaźników będących przedmiotem przeglądu, metod gromadzenia danych, danych źródłowych i stosownych założeń dotyczących wskaźników.

Ograniczenia

Procedury przeprowadzone w ramach usługi atestacyjnej dającej ograniczoną pewność różnią się w swojej naturze i są ograniczone pod względem zakresu w porównaniu z przeglądem dającym uzasadnioną pewność. W związku z powyższym poziom pewności uzyskany w ramach przeglądu dającego ograniczoną pewność jest znacząco niższy od poziomu pewności, który mógłby zostać uzyskany w wyniku wykonania usługi atestacyjnej dającej uzasadnioną pewność.

Nasza usługa atestacyjna dająca ograniczoną pewność została ograniczona do wskaźników podlegających przeglądowi zawartych w Indeksie GRI przedstawionych w Raporcie społecznym i nie odnosi się do pozostałych informacji ujętych w tym raporcie ani też do tego raportu rozumianego, jako całość. W związku z powyższym nasz wniosek przedstawiony poniżej dotyczy wyłącznie tych wskaźników, nie zaś wszystkich przedstawionych danych czy innych informacji zawartych w Raporcie społecznym.

Sposób, jaki przyjęła Spółka dla określenia, zgrupowania i zaprototypowania danych dotyczących jej wyników porównawczych nie podlega formalnym procedurom przyjętym dla celów sprawozdawczości finansowej. Dlatego też dane o tym charakterze mogą różnić się pod względem definicji, metody ich gromadzenia i raportowania, przy braku spójności zalegającego tego standardu. Różne to metody, bratem porównawczych informacji pomiędzy organizacjami, a także w ramach Spółki w poszczególnych latach, gdyż stosowane metody mogą ulegać zmianom. Dokładność i kompletność informacji ujawnionych w Raporcie społecznym podlegają ograniczeniom wynikającym z ich charakteru i metod stosowanych w celu określenia, obliczenia i zaszacowania takich informacji.

Wniosek

Na podstawie przeprowadzonych prac uzyskaliśmy ograniczoną pewność, że informacje dotyczące wskaźników podlegających przeglądowi, przedstawionych w Raporcie społecznym opracowanym przez Nowy Styl Sp. z o.o. nie są niezgodne z Wytycznymi GRI Standards dotyczącymi sporządzania raportów zrównoważonego rozwoju dla opcji „Core” wydanymi przez Global Reporting Initiative, a naszej uwed nie zwrócili żadne kwestie, które mogłyby spowodować uznanie, że wskaźniki podlegające przeglądowi, przedstawione w Raporcie społecznym, zawierają istotne błędy.



Deloitte Advisory Sp. z o.o.
Warszawa, 27 lipca 2018

Indeks GRI

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strony
WSKAŹNIKI PROFILOWE		
Profil organizacji		
GRI 102-1*	Nazwa organizacji	8
GRI 102-2*	Opis działalności organizacji, główne marki, produkty i/lub usługi	27
GRI 102-3*	Lokalizacja siedziby głównej organizacji	12, 100
GRI 102-4*	Lokalizacja działalności operacyjnej	11, 12
GRI 102-5*	Forma własności i struktura prawna organizacji	11
GRI 102-6*	Obsługiwane rynki	12
GRI 102-7*	Skala działalności	9, 11, 12, 27
GRI 102-8*	Dane dotyczące pracowników oraz innych osób świadczących pracę na rzecz organizacji	44, 45
GRI 102-9*	Opis łańcucha dostaw	79–80
GRI 102-10*	Znaczące zmiany w raportowanym okresie dotyczące rozmiaru, struktury, formy własności lub łańcucha wartości	Nie miały miejsca znaczące zmiany dotyczące struktury organizacji oraz zasięgu raportu
GRI 102-11*	Wyjaśnienie, czy i w jaki sposób organizacja stosuje zasadę ostrożności	3
GRI 102-12*	Zewnętrzne, przyjęte lub popierane przez organizację ekonomiczne, środowiskowe i społeczne deklaracje, zasady i inne inicjatywy	20
GRI 102-13*	Członkostwo w stowarzyszeniach i organizacjach	23
Strategia		
GRI 102-14*	Oświadczenie kierownictwa najwyższego szczebla	3
GRI 102-16*	Wartości organizacji, kodeks etyki, zasady i normy zachowań.	17
GRI 102-17*	Wewnętrzne i zewnętrzne mechanizmy umożliwiające uzyskanie porady dot. zachowań w kwestiach etycznych i prawnych oraz spraw związanych z integralnością organizacji	17
GRI 102-18*	Struktura nadzorcza organizacji wraz z komisjami podlegającymi pod najwyższy organ nadzorczy	10
ŁAD ORGANIZACYJNY		
Zaangażowanie interesariuszy		
GRI 102-40*	Lista grup interesariuszy angażowanych przez organizację raportującą	21
GRI 102-41*	Pracownicy objęci umowami zbiorowymi	Brak umów zbiorowych
GRI 102-42*	Podstawy identyfikowania i selekcji interesariuszy angażowanych przez organizację	21
GRI 102-43*	Podejście do angażowania interesariuszy włączając częstotliwość angażowania według typu i grupy interesariuszy	22
GRI 102-44*	Kluczowe tematy i problemy poruszane przez interesariuszy oraz odpowiedź ze strony organizacji, również poprzez ich zaraportowanie	22

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strony
Praktyka raportowania		
GRI 102-45*	Ujęcie w raporcie jednostek gospodarczych ujmowanych w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym	11
GRI 102-46*	Proces definiowania treści raportu i granic aspektów	94-95
GRI 102-47*	Zidentyfikowane istotne tematy	94
GRI 102-48*	Wyjaśnienia dotyczące efektów jakichkolwiek korekt informacji zawartych w poprzednich raportach z podaniem powodów ich wprowadzenia oraz ich wpływu (np. fuzje, przejęcia, zmiana roku/okresu bazowego, charakteru działalności, metod pomiaru)	Nie miały miejsca znaczące zmiany dotyczące zasięgu raportu
GRI 102-49*	Zmiany w raportowaniu	94
GRI 102-50*	Okres raportowania	94
GRI 102-51*	Data publikacji ostatniego raportu (jeśli został opublikowany)	94
GRI 102-52*	Cykl raportowania	94
GRI 102-53*	Dane kontaktowe	95
GRI 102-54*	Wskazanie czy raport sporządzono zgodnie ze Standardem GRI w opcji Core lub Comprehensive	94
GRI 102-55*	Indeks GRI	97-100
GRI 102-56*	Polityka i obecna praktyka w zakresie zewnętrznej weryfikacji raportu.	94, 96
Podejście do zarządzania		
GRI 103-1*	Wyjaśnienie tematów zidentyfikowanych jako istotne wraz z wskazaniem ograniczeń	94
GRI 103-2*	Podejście do zarządzania i jego elementy	19, 21, 32-33, 43-44, 54, 65, 71, 79-81
GRI 103-3*	Ewaluacja podejścia do zarządzania	17
TEMATY EKONOMICZNE:		
Wyniki ekonomiczne		
GRI 201-1	Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i podzielona (z uwzględnieniem przychodów, kosztów operacyjnych, wynagrodzenia pracowników, dotacji i innych inwestycji na rzecz społeczności, niepodzielonych zysków oraz wypłat dla właścicieli kapitału i instytucji państwowych)	9
Obecność na rynku		
GRI 202-1	Wysokość wynagrodzenia pracowników najniższego szczebla według płci w stosunku do płacy minimalnej	50
Pośredni wpływ ekonomiczny		
GRI 203-2	Znaczący pośredni wpływ ekonomiczny	19
Praktyki dotyczące zamówień		
GRI 204-1*	Udział wydatków na usługi/produkty dostawców lokalnych	81
Przeciwdziałanie korupcji		
GRI 205-2*	Komunikacja i szkolenia w zakresie polityki i procedur antykorupcyjnych organizacji (raportowanie częściowe)	17
GRI 205-3*	Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	18

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strony
TEMATY ŚRODOWISKOWE:		
Materiały		
GRI 301-1*	Wykorzystane surowce/materiały według wagi i objętości	67
Energia		
GRI 302-1*	Zużycie energii przez organizację z uwzględnieniem rodzaju surowców	72
GRI 302-4	Redukcja zużycia energii (raportowanie częściowe)	71
Woda		
GRI 303-1*	Łączny pobór wody w podziale na źródła	69
Emisje		
GRI 305-1*	Łączne bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych	74
GRI 305-3	Inne istotne pośrednie emisje gazów cieplarnianych według wagi	74
GRI 305-7*	Emisja związków NOx, SOx, i innych istotnych związków emitowanych do powietrza	74
Ścieki i odpady		
GRI 306-1*	Całkowita objętość ścieków według docelowego miejsca przeznaczenia	70
GRI 306-2*	Całkowita waga odpadów według rodzaju oraz metody unieszkodliwiania	75
Zgodność z regulacjami środowiskowymi		
GRI 307-1*	Wartość pieniężna kar i całkowita liczba sankcji pozafinansowych za nieprzebranie prawa oraz/lub regulacji dotyczących ochrony środowiska	65
Ocena środowiskowa dostawców		
GRI 308-1*	Nowi dostawcy, którzy zostali poddani ocenie wg kryteriów środowiskowych	80
TEMATY SPOŁECZNE:		
Zatrudnienie		
GRI 401-1*	Pracownicy nowozatrudnieni oraz odejścia	47-49
GRI 401-2	Świadczenia dodatkowe zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie są dostępne dla pracowników czasowych lub pracujących w niepełnym wymiarze godzin	57
Bezpieczeństwo i higiena pracy		
GRI 403-2*	Wskaźnik urazów, chorób zawodowych, dni straconych oraz nieobecności w pracy oraz liczba wypadków śmiertelnych związanych z pracą	54-55
GRI 403-3	Pracownicy szczególnie narażeni na choroby związane z miejscem pracy	56
Edukacja i szkolenia		
GRI 404-1*	Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadających na pracownika	53
GRI 404-2*	Programy rozwoju umiejętności menedżerskich i kształcenia ustawicznego, które wspierają ciągłość zatrudnienia pracowników oraz ułatwiają proces przejścia na emeryturę.	53
GRI 404-3	Odsetek pracowników podlegających regularnym ocenom jakości pracy i przeglądom rozwoju kariery zawodowej, według płci i kategorii zatrudnienia (raportowany częściowo).	52

Numer wskaźnika	Nazwa wskaźnika	Strony
Różnorodność i równość szans		
GRI 405-1*	Skład ciał nadzorczych i kadry pracowniczej w podziale na kategorie pracowników według płci, wieku oraz innych wskaźników różnorodności	44, 45, 47
GRI 405-2*	Stosunek podstawowego wynagrodzenia mężczyzn do wynagrodzenia kobiet według zajmowanego stanowiska	50
Przeciwdziałanie dyskryminacji		
GRI 406-1	Całkowita liczba przypadków dyskryminacji oraz działania naprawcze podjęte w tej kwestii	44
Społeczność lokalna		
GRI 413-1*	Jednostki biznesowe organizacji, uwzględniające zaangażowanie społeczne, mierzenie wpływu i programy rozwojowe	85, 86
Ocena społeczna dostawców		
GRI 414-1	Nowi dostawcy, którzy zostali poddani weryfikacji pod kątem kryteriów społecznych	80
Zdrowie i bezpieczeństwo klienta		
GRI 416-1*	Ocena wpływu istotnych kategorii produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	32-33
GRI 416-2*	Przypadki niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi wpływu produktów i usług na zdrowie i bezpieczeństwo	34
Marketing oraz oznakowanie produktów i usług		
GRI 417-2*	Przypadki niezgodności z regulacjami oraz dobrowolnymi kodeksami dotyczącymi oznakowania produktów i usług oraz informacji na ich temat	34
GRI 417-3*	Przypadki niezgodności z regulacjami i dobrowolnymi kodeksami w dotyczącymi komunikacji marketingowej	34
Zgodność z regulacjami społeczno-ekonomicznymi		
GRI 419-1*	Niezgodność z przepisami prawa i regulacjami społeczno-ekonomicznymi	18

* Wskaźniki podlegające weryfikacji Deloitte Advisory Sp. z o.o.

GRI
102-3

Adres firmy

Nowy Styl Sp. z o.o.

ul. Pużaka 49

38-400 Krosno

Tel. (13) 43 76 100

Fax (13) 43 62 732

info@nowystylgroup.com

