



2024

Umwelterklärung | Environmental Statement

NACHHALTIGKEIT UND SOZIALBERICHT
SUSTAINABILITY AND SOCIAL REPORT

DAUPHIN



ORGANISATION ORGANIZATION

Das Familienunternehmen The family business	04 - 07
Geografische Lage Geographic location	08 - 09
Wirtschaftliche Eckdaten Key economic data	10
Beziehung zur Muttergesellschaft Relationship with parent company	11

PRODUKTION PRODUCTION

Tätigkeiten, Produkte, Dienstleistungen Activities, products, services	12 - 13
Materialien Materials	14 - 17

UMWELTPOLITIK ENVIRONMENTAL POLICY

Umweltpolitik Environmental policy	18 - 21
Umweltmanagementsystem Environmental management system	22
Interne Kommunikation Internal communication	23
Betriebsbeauftragte Company officers	24 - 25
Umweltaspekte Environmental aspects	26 - 29

UMWELTLEISTUNG ENVIRONMENTAL IMPACT

Kernindikatoren Core indicators	30 - 33
Jahresenergieverbrauch Annual energy consumption	34 - 37
CO ₂ Fußabdruck CO ₂ Footprint	38 - 39
Abfallaufkommen/Dialog Waste generation/Dialogue	40 - 41
Zielsetzung/Lärm Goals/Noise	42 - 45
Geschichte des Umweltschutzes am Standort History of environmental protection at the site	46 - 47
Gültigkeitserklärung Declaration of validity	48 - 49

SOZIALBERICHT SOCIAL REPORT

Soziales Socials	52 - 55
Ethik Ethics	56 - 57
Gesundheit Health	58 - 63
Unternehmen Company	64 - 75



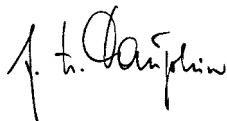
VORWORT FOREWORD

Wir begreifen Unternehmertum als umfassende Verantwortung für die Gesellschaft. Deshalb knüpfen wir den wirtschaftlichen Erfolg der Dauphin HumanDesign® Group an eine Unternehmenspolitik, die sich bewusst auch an den Prinzipien der Nachhaltigkeit und eines vernünftigen Umweltschutzes orientiert. Aktive Umweltvorsorge und der engagierte, verantwortungsvolle Umgang mit der Natur geschehen in unserem Unternehmen im Einklang mit umweltrelevanten Gesetzen und Standards. Darüber hinaus setzen wir selbst hohe Maßstäbe und tragen Sorge dafür, dass die entsprechenden Entwicklungen im gewünschten Rahmen verlaufen. In diesem Sinne sind wir bereit und fähig, jederzeit Antworten auf mögliche Fragen zu den Folgen unseres Handelns zu geben.

Diese Broschüre ist eine Erweiterung unserer Umwelterklärung mit Anpassung aller Werte auf das Jahr 2024.

Entrepreneurship, as we see it, means comprehensive responsibility for our society. Consequently, the economic success of the Dauphin HumanDesign® Group is linked to a company policy which deliberately focuses on the principles of sustainability and sensible environmental protection. At our company, active environmental protection measures and a committed, responsible relationship with nature are in harmony with environmental legislation and standards. In addition, we ourselves set high standards and strive to ensure that relevant developments occur within the desired framework. With this in mind, we are willing and able to provide answers to possible questions concerning the consequences of our actions at any time.

This brochure is an extended version of our environmental statement featuring updated figures for 2024.



Friedrich W. Dauphin
Vorsitzender des
Gesellschafterausschusses



Antje Dauphin
stellvertretende Vorsitzende
des Gesellschafterausschusses

DAS FAMILIENUNTERNEHMEN THE FAMILY BUSINESS

Die erfolgreiche Geschichte der Dauphin HumanDesign® Group begann mit der Gründung der Bürositzmöbelfabrik Friedrich-W. Dauphin im Jahre 1968. Das Familienunternehmen hat seinen Hauptsitz seit Beginn der 70er Jahre im mittelfränkischen Offenhausen. Mit seinen Produkten, Techniken und Theorien zum gesunden Sitzen setzte Dauphin in der Branche entscheidende Akzente und entwickelte sich zu einem der bedeutendsten europäischen Bürositzmöbel- und Möbelanbieter.

1992 wurde das Stammhaus unter dem Dach der Holding Dauphin office interiors angesiedelt. Mit Firmenzukäufen und -gründungen sicherte die Holding den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Verbunden war dieser mit der Zielsetzung, als kompetenter Anbieter für Büro-Komplettlösungen aufzutreten und dadurch neue Märkte zu erschließen. Zu den ersten Schritten in diese Richtung gehörte noch im Jahr 1992 die Übernahme des in Höxter ansässigen Unternehmens Bosse und kurz darauf des Möbelsystemherstellers mrd. Wenig später komplettierten die vormals in Rebstein/Schweiz ansässige Marke Züco und Trendoffice (ehemals Günzburg, jetzt Offenhausen) das Sitzmöbelspektrum der Gruppe.

Hocheffizient wurde auch die Wertschöpfungskette im Zulieferbereich gestaltet. Zur Strategie gehört die eigene Polsterei als Vormontagestandort in Neukirchen bei Sulzbach-Rosenberg und die Gründung des Komponentenherstellungsbetriebes Dauphin Components im thüringischen Pößneck im Jahre 1993. Auch die Dauphin Entwicklungs- und Beteiligungs GmbH gehört zum Gesamtbild des intakten Gefüges. Die Kreativschmiede hat ihren Sitz in Hersbruck und leitet alle wesentlichen Forschungs- und Entwicklungsprojekte der Gruppe.



Elke Dauphin († 21.12.2016), Friedrich W. Dauphin, Antje Dauphin

The Dauphin HumanDesign® Group's success story began when Bürositzmöbelfabrik Friedrich-W. Dauphin was established in 1968. The family company has been based in Offenhausen, Middle Franconia since the start of the 1970s. With its products, technologies and theories focusing on healthy sitting, Dauphin set important trends within the sector and evolved into one of the most important European manufacturers of office seating and furniture.

In 1992, the parent company became part of the Dauphin office interiors holding company. The holding company ensured long-term economic success by buying up existing firms and setting up new ones. At the same time, the company aimed to tap into new markets by establishing itself as a competent supplier of complete office solutions. The company took its first steps in this direction in 1992, when it took over the Höxter-based company Bosse closely followed by the modular furniture manufacturer mrd. Shortly afterwards, Züco Bürositzmöbel AG (based in Rebstein, Switzerland) and Trendoffice (formerly based in Günzburg, now Offenhausen) became part of the group too.

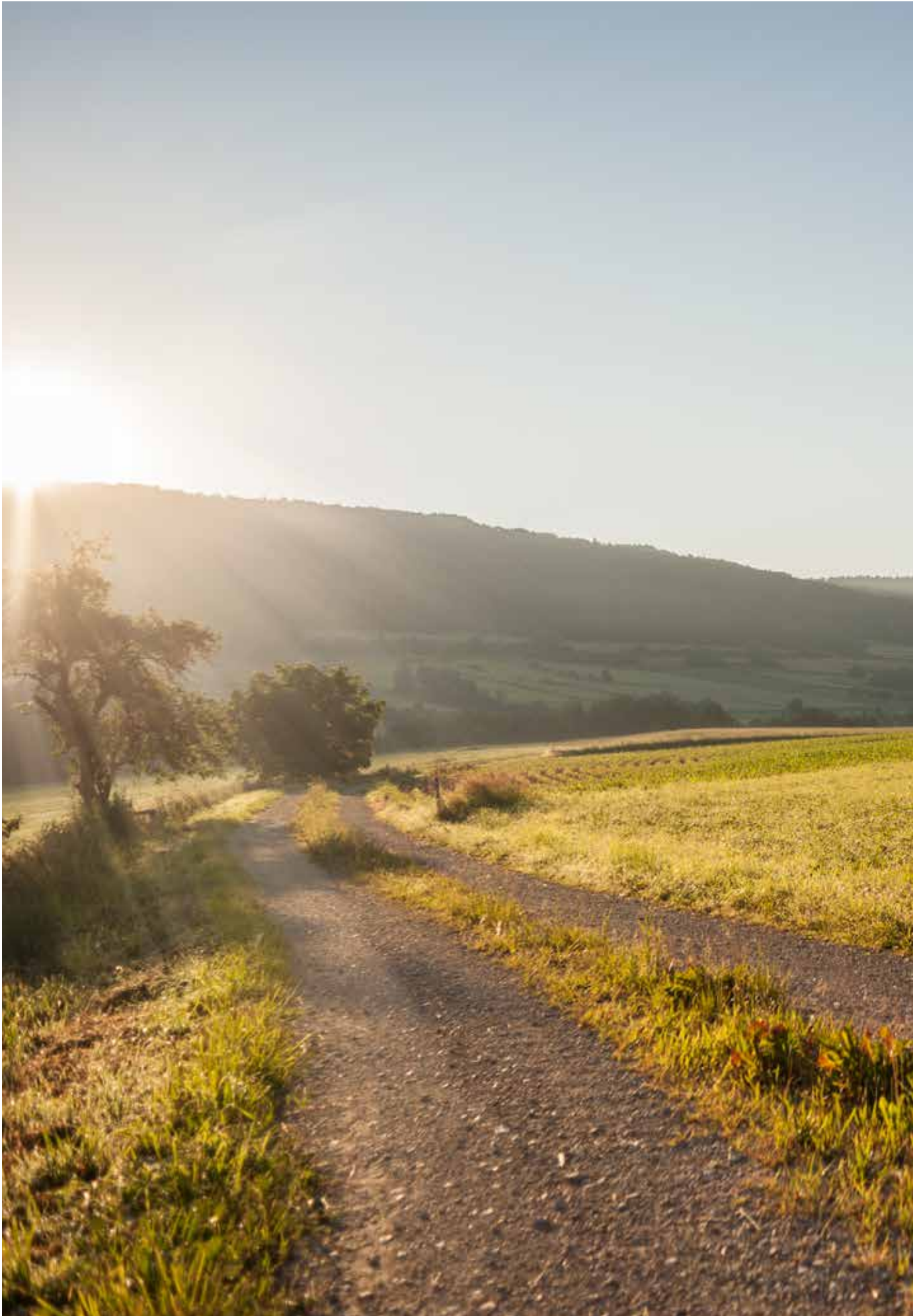
At the same time, the company set up a highly efficient network of suppliers. The company's strategy includes having its own upholstery division as a preassembly site in Neukirchen bei Sulzbach-Rosenberg and setting up its own component manufacturing company Dauphin Components in Pößneck, Thuringia in 1993. Dauphin Entwicklungs- und Beteiligungs GmbH is also part of this tightly-knit group. The creative division has its headquarters in Hersbruck and oversees all the group's major research and development projects.

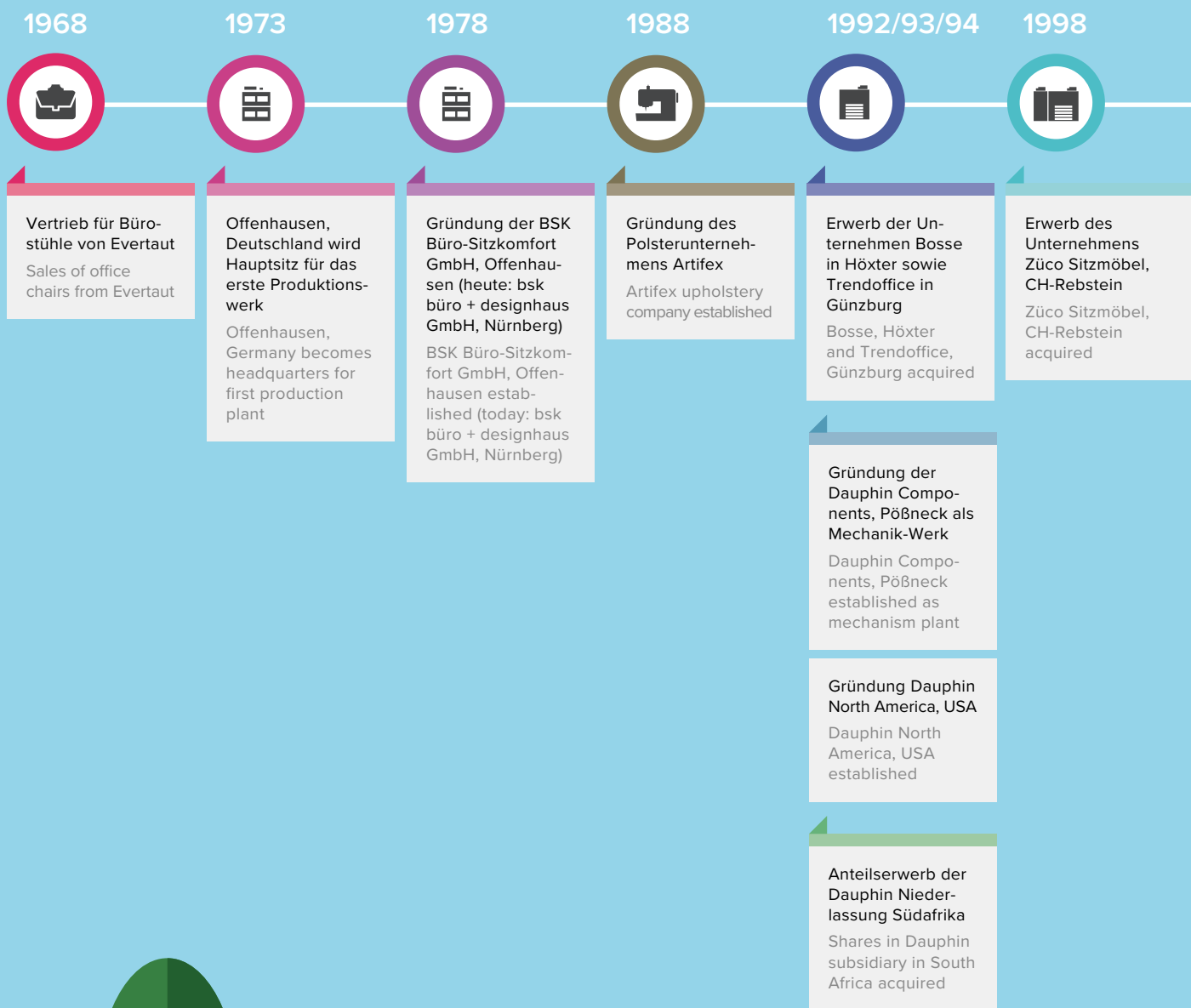
Mit Gründung der Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG im Jahr 2002 wurden die Kräfte der Marken Bosse, Dauphin, Trendoffice und Züco in Vertrieb und Marketing gebündelt, um vor dem Hintergrund der ganzheitlichen HumanDesign® Philosophie arbeiten zu können.

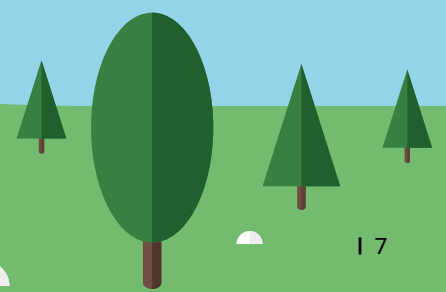
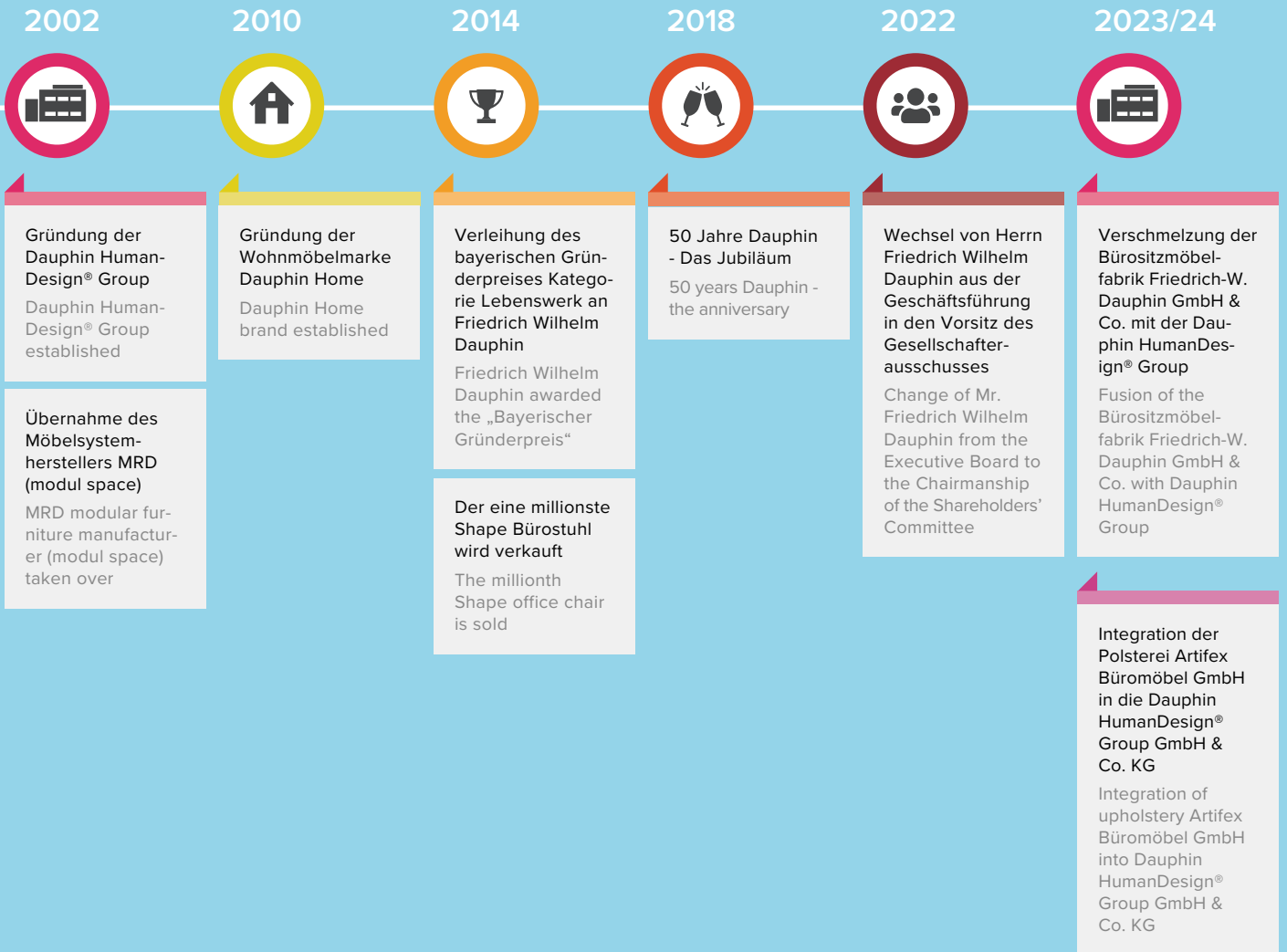
Um die Effizienz des Unternehmens zu erhöhen wurden im Rahmen der transparenten Unternehmenspolitik und zur Vereinfachung von Prozessen die Unternehmen Bürositzmöbelfabrik Friedrich-W. Dauphin und Dauphin HumanDesign Group GmbH & Co. KG im Jahr 2023 verschmolzen.

In 2002, the sales and marketing expertise of the Bosse, Dauphin, Trendoffice and Züco brands were bundled together to form the Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG. This has ensured that the entire group can operate according to its holistic HumanDesign® philosophy.

To increase the company's efficiency, as part of its transparent environmental policy and to simplify processes, the two companies Bürositzmöbelfabrik Friedrich-W. Dauphin and Dauphin HumanDesign Group GmbH & Co. KG were merged in 2023.









Richtung Neukirchen ca. 18,9 km

GEOGRAFISCHE LAGE UND BESCHREIBUNG DES STANDORTES GEOGRAPHIC LOCATION AND DESCRIPTION OF THE FACILITY

Bei der Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG in Offenhausen werden die Bürostühle der Marken „Dauphin“, „Züco“ und „Trendoffice“ aus vorproduzierten Komponenten montiert, verpackt und versandt. Darüber hinaus haben die Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG als Vertriebsorganisation und die Dauphin office interiors GmbH & Co. KG, die Muttergesellschaft, am Standort ihren Verwaltungssitz. Die Dauphin office interiors Holding nutzt hinsichtlich Heizung, Energie und Klimatisierung die Standortbedingungen als reiner Bürobetrieb. Für die Pflege der LKW- und PKW-Flotte befindet sich am Standort auch eine Kfz-Werkstatt.

In der Dauphin HumanDesign Group GmbH & Co.KG sind derzeit 256 Mitarbeitende am Standort Offenhausen und 107 Mitarbeitende am Standort Neukirchen beschäftigt. Hinzu kommen 49 Beschäftigte der Dauphin office interiors GmbH & Co.KG.

Organisatorisch angegliedert, jedoch nicht am Standort angesiedelt, ist die Entwicklungsgesellschaft Dauphin Entwicklungs- und Beteiligungs GmbH mit 18 Mitarbeitern.

At Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG in Offenhausen, “Dauphin”, “Züco” and “Trendoffice” brand office chairs are assembled from ready-made components, packaged and dispatched. The Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG as the sales organisation and the Dauphin office interiors GmbH & Co. KG, the mother company, have their headquarters at the site. As regards heating, energy and air conditioning, the Dauphin office interiors holding company uses the site purely as an office facility. The site also has its own garage which looks after the company’s fleet of lorries and cars.

The Dauphin HumanDesign Group GmbH & Co.KG currently employs 256 staff members at the site Offenhausen and 107 staff members at the site Neukirchen. In addition, there are 49 employees working in the Dauphin office interiors GmbH & Co.KG.

Although part of the overall organisation, the development company Dauphin Entwicklungs- und Beteiligungs GmbH is not based at the site. It employs 18 people at its headquarters.

WIRTSCHAFTLICHE ECKDATEN KEY ECONOMIC DATA

Dauphin löst Sitzprobleme. Der Markenname steht weltweit für patentierte Innovationskraft und gesundes Sitzen. Im Zentrum unserer Unternehmensphilosophie steht der Mensch. Um genau zu sein: der sitzende Mensch, der „homo sedens“. Ganz gleich, ob Groß oder Klein, ob am beruflichen oder heimischen Arbeitsplatz, in Konferenzräumen oder Empfangshallen – dem Menschen optimale Sitzlösungen zu bieten, ist die oberste Prämisse der Dauphin Philosophie. Mit einem Wort: HumanDesign® für mehr Bequemlichkeit, für körperliches und mentales Wohlbefinden nicht nur am Arbeitsplatz. Hinter diesem Gedanken steht ein ganzheitliches Konzept, das Medizin, Ergonomie, Ökologie ebenso wie Technologie und Design zu einer einzigartigen Sitzphilosophie verbindet. Eine Philosophie, die wir in der modernen Dauphin Sitz- und Grundlagenforschung täglich leben und weiterentwickeln.

HumanDesign® im Hause Dauphin blickt auf eine lange Tradition zurück. Die Dauphin HumanDesign Group GmbH & Co. KG, mit Hauptsitz im mittelfränkischen Offenhausen bei Nürnberg, wurde 1968 gegründet. Seit 1992 ist das Unternehmen als 100%ige Tochter unter dem Dach der international agierenden Holding Dauphin Office Interiors GmbH & Co. KG angesiedelt. In eigenen Produktionsstätten werden weltweit ca. 1500 Stühle pro Tag sowie Büromöbel und Raum-in-Raum-Systeme gefertigt. Hinzu kommt die tägliche Produktion unserer internationalen Lizenznehmer. Im Jahr 2024 erwirtschaftete die Dauphin-Gruppe mit 714 Mitarbeitenden weltweit einen Umsatz in Höhe von ca. 120 Millionen Euro.

Durch die Gründung und den Aufbau eigener Vertriebsgesellschaften in Australien, Großbritannien sowie in Frankreich, Italien, der Schweiz und den Niederlanden/Belgien hat Dauphin eine internationale Präsenz geschaffen. Viele weitere Länder werden durch Lizenznehmer oder Ländervertretungen (Distributeure) vor Ort abgedeckt. Neben dem Produktionsstandort Deutschland besteht in den USA ein eigenes Werk, das zu 100 Prozent im Besitz der Holding ist und dort selektierte Produkte herstellt.

Dauphin verfügt über eine traditionell starke Position in Deutschland. Der Auslandsumsatzanteil aus dem konsolidierten Gesamtumsatz liegt bei rund 30 Prozent (2024). Im Sinne einer konsequenten Internationalisierungspolitik wird die internationale Positionierung der jeweiligen Marken in den europäischen Ländern und in Übersee weiter gestärkt und ausgebaut. Mit 18 Vertriebs- und Produktionsgesellschaften im In- und Ausland sowie zahlreichen Lizenznehmern und Vertretungen in 60 Ländern ist die Dauphin-Gruppe einer der führenden Büromöbelhersteller im europäischen Raum.

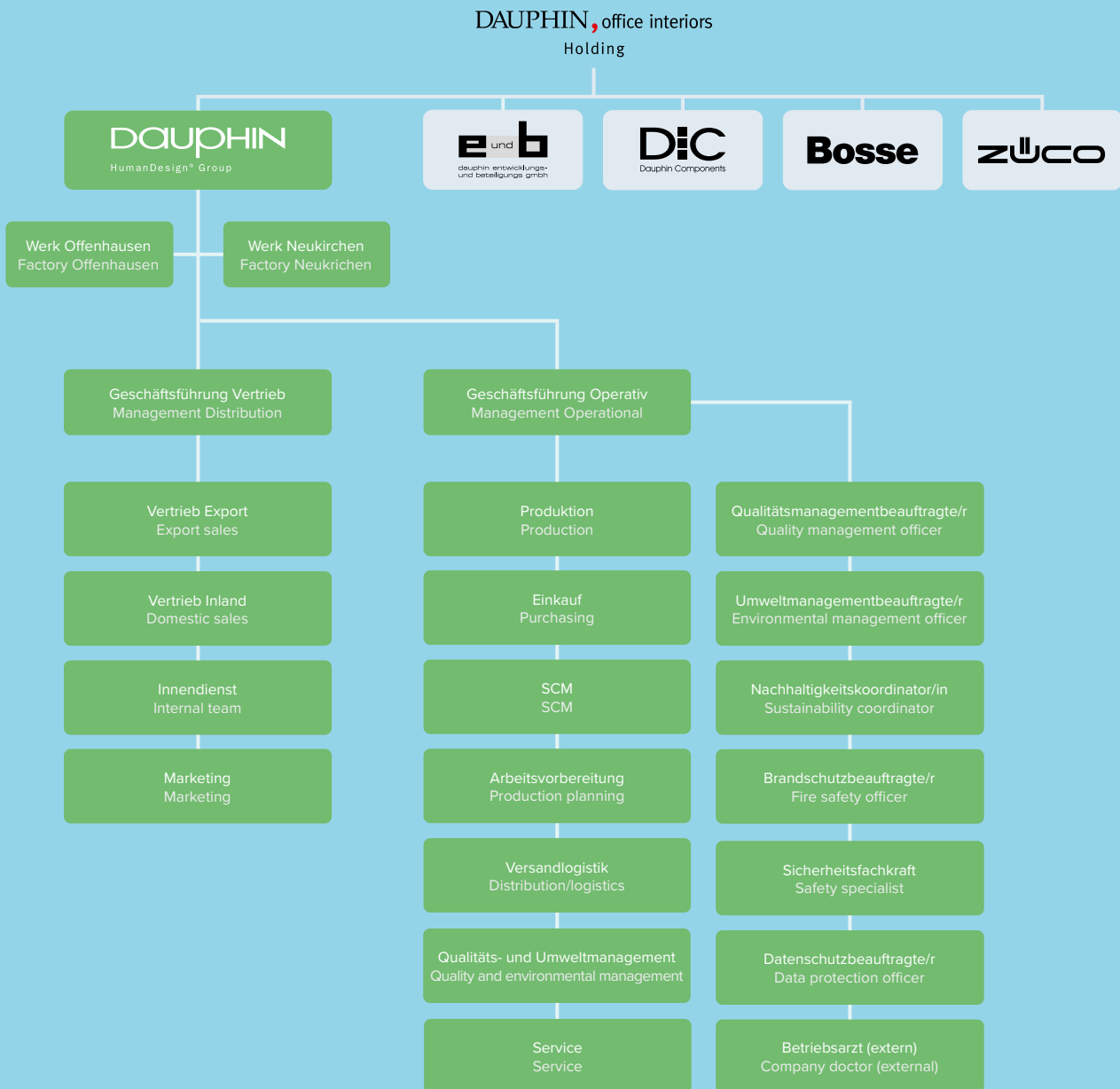
Dauphin solves seating problems. Throughout the world, its brand name is synonymous with patented innovation and ergonomic seating. Our company philosophy focuses on people, specifically people who sit – so-called “homo sedens”. Whether you are large or small, work in an office or at home, or require chairs for conference rooms or reception areas, the key principle behind Dauphin’s HumanDesign® philosophy is to provide optimum seating solutions. Our products offer greater comfort to ensure people’s physical and mental well-being wherever they happen to sit. A fundamental part of this approach is a holistic concept which combines medicine, ergonomics, ecology, technology and design to produce a unique seating philosophy. A philosophy which we live by and develop further every day when carrying out our modern seating and basic research.

HumanDesign® at Dauphin has a long tradition. Dauphin HumanDesign Group GmbH & Co. KG with its headquarters in Offenhausen near Nuremberg in Middle Franconia was established in 1968. The company has been a 100% subsidiary of the international Dauphin Office Interiors GmbH & Co. KG holding company since 1992. Approximately 1500 chairs per day as well as office furniture and room-in-room systems are manufactured in our own production facilities worldwide. Additional chairs are manufactured every day by our international licensees. With 714 members of staff throughout the world, the Dauphin Group achieved a turnover of around € 120m in 2024.

Having set up its own sales companies in Australia, Great Britain, France, Italy and the Netherlands/Belgium, Dauphin has established an international presence. Numerous other countries are covered either by local licensees or country representatives (distributors). In addition to the production sites in Germany, the company also operates its own production facilities in the USA and Switzerland. Fully owned by the holding company, they manufacture a range of selected products.

Dauphin has a traditionally strong position in Germany. It generates around 30 per cent of its sales abroad (2024). As part of a deliberate policy of internationalisation, the group is further consolidating the international position of its various brands in European countries and overseas. With 18 sales and production companies in Germany and abroad as well as numerous licensees and representatives in 60 countries, the Dauphin Group is one of the leading manufacturers of office furniture in the European region.

BEZIEHUNG ZUR MUTTERGESELLSCHAFT
RELATIONSHIP WITH THE PARENT COMPANY



TÄTIGKEITEN, PRODUKTE, DIENSTLEISTUNGEN ACTIVITIES, PRODUCTS, SERVICES

Bei Dauphin werden keine Rohstoffe direkt verarbeitet, sondern von ausgewählten Vorlieferanten, die teilweise der Dauphin Holding angehören, Fertigteile bezogen, die nur noch endmontiert werden. Natürlich werden auch Produkte von Vorlieferanten in die Umweltüberlegungen mit einbezogen. Wir arbeiten nur mit Vorlieferanten zusammen, die unsere Umweltansprüche hinsichtlich des Umgangs mit Gefahrstoffen und des Umgangs mit Abfällen erfüllen. Dies wird bei regelmäßigen Audits durch den Umweltbeauftragten vor Ort überprüft.

Parallel zu den innerbetrieblichen Maßnahmen erfolgt auch die Minimierung möglicher Umweltbelastungen, die durch unsere Produkte auf deren Lebensweg von der Produktion bis zur Entsorgung entstehen. Bereits in der Entwicklungsphase wird hier der Grundstein für ein umweltgerechtes Produkt gelegt. Der umsichtige und sorgfältige Umgang mit unseren Materialien führt nachweislich zu einer Reduzierung des Gesamtverbrauchs von Material. Unsere Produkte bestehen heute zu großen Teilen aus recyceltem Material. Die Austauschmöglichkeit aller Verschleißteile verlängert den Lebenszyklus unserer Produkte erheblich.

„Qualität“ ist das entscheidende Stichwort in diesem Zusammenhang. Hier sichert unser hoher Anspruch die Langlebigkeit unserer Produkte – mithin der wertvollste Beitrag zur Entlastung der Umwelt. Und sollte das Produktleben doch einmal zu Ende sein, lassen sich alle Komponenten leicht und sortenrein trennen. Alle Einzelteile >50g sind gekennzeichnet und zu 100% verwertbar.

Rather than producing its own parts from raw materials, Dauphin obtains ready-made parts from selected suppliers, partly belonging to the Dauphin holding company. All Dauphin then needs to do is carry out the final assembly work. Of course, our environmental standards apply to products obtained from suppliers too. We work only with suppliers which meet our environmental requirements as regards the handling of hazardous substances and waste. Our environmental officer carries out regular on-site audits to ensure that this is the case.

At the same time as implementing internal company measures, we also minimise any possible impact on the environment caused by our products – from the moment they are produced until they are finally disposed of. Indeed, the foundations for an environmentally-friendly product are laid as soon as the product enters the development phase. The careful and prudent way in which we use our materials leads to a demonstrable reduction in the overall amount of materials required. Nowadays, recycled materials make up a large part of our products. The fact that all expendable parts can be replaced extends the life cycle of our products considerably.

“Quality” is the key word in this context. Our high standards ensure that our products will last for many years to come – the most valuable contribution we can make towards easing our impact on the environment. Once a product does finally come to the end of its life, all components can easily be sorted according to specific types. All individual parts weighing more than 50g are marked and are 100% recyclable.



1 HOLZ | WOOD

Die Dauphin HumanDesign® Group verwendet für ihre Produkte ausschließlich Holz der Emissionsgruppe E1. Diese Kategorie entspricht der geringsten potenziellen Formaldehyd-Emission. Das Holz stammt zum größten Teil aus „FSC“ (Forest Stewardship Council) oder PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes) zertifizierten Wäldern. Der FSC/PEFC ist eine gemeinnützige und unabhängige Organisation zur Förderung verantwortungsvoller Waldwirtschaft. Verschiedene Verbände und Unternehmen unterstützen diese Organisation.

The Dauphin HumanDesign® Group uses only wood from the emissions group E1 for its products. The types of wood in this category have the lowest potential formaldehyde emissions. The wood is sourced from “FSC” (Forest Stewardship Council) or PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes) certified forests. The FSC/PEFC is an independent not-for-profit organization which aims to promote a responsible forestry industry. Various associations and businesses support this organisation.

2 KUNSTSTOFF | PLASTIC

Unsere Kunststoffteile bestehen hauptsächlich aus Polyurethan, Polypropylen, Polyamid und ABS. Diese Kunststoffe stellen nach unseren Erkenntnissen weder für die Gesundheit noch für die Umwelt ein Risiko dar und können vollkommen recycelt werden. Die geläufigen Abkürzungen sind auf allen Teilen angebracht, so wie es die Größe des Elementes und der Herstellungsprozess erlauben. Wir setzen zunehmend auch post consumer und post industry Kunststoff-Rezyklate in unseren Bauteilen ein.

Our plastic parts are manufactured primarily from polyurethane, polypropylene, polyamide and ABS. These plastics pose no known risk either to people’s health or the environment and can be completely recycled. All parts are labelled with the customary abbreviations, provided that the size of the component and the manufacturing process allow this. We are increasingly also using post-consumer and post-industry recycled plastics in our components.

3 STAHL | STEEL

Um Mechaniken und Gestelle etc. zu produzieren, benutzen wir hauptsächlich niedrig legierten Stahl. Das sind Bleche und Rohre, die maschinell bei Lieferanten hergestellt werden. Die Metallteile unterliegen verschiedenen Behandlungsarten. Sie werden zum Beispiel in einem wässrigen Auszug entfettet, anschließend phosphatiert und pulverbeschichtet. Alle Metallteile können vollständig recycelt und geschmolzen werden, um sie dann jederzeit wieder zu verwenden. Wir legen größten Wert darauf, dass alle unsere Metalloberflächen frei von Chrom VI sind.

We use mainly low-alloy steel in order to produce our mechanisms and frames etc. The steel sheeting and tubing used are manufactured by our suppliers using machines. The metal parts are subjected to a range of different treatments. For example, they are degreased in an aqueous extract and subsequently phosphatised and powder-coated. All metal parts can be fully recycled or melted down and used again at any time. We attach great importance to the fact that all of our metal surfaces are free from chromium VI.

4 ALUMINIUM | ALUMINIUM

Wir verarbeiten Aluminiumteile nur dort, wo dieser Werkstoff Vorteile gegenüber Kunststoffen in der Festigkeit besitzt oder wegen des äußeren Erscheinungsbildes von Aluminium. Die Oberfläche des Aluminiums wird dabei für unsere Zwecke aufbereitet.

We only use aluminium parts in situations where plastics would not be strong enough or where the attractive look of aluminium is desired. The surface of the aluminium is prepared according to our requirements.

Je nach Verwendungszweck sind drei Behandlungsarten möglich:

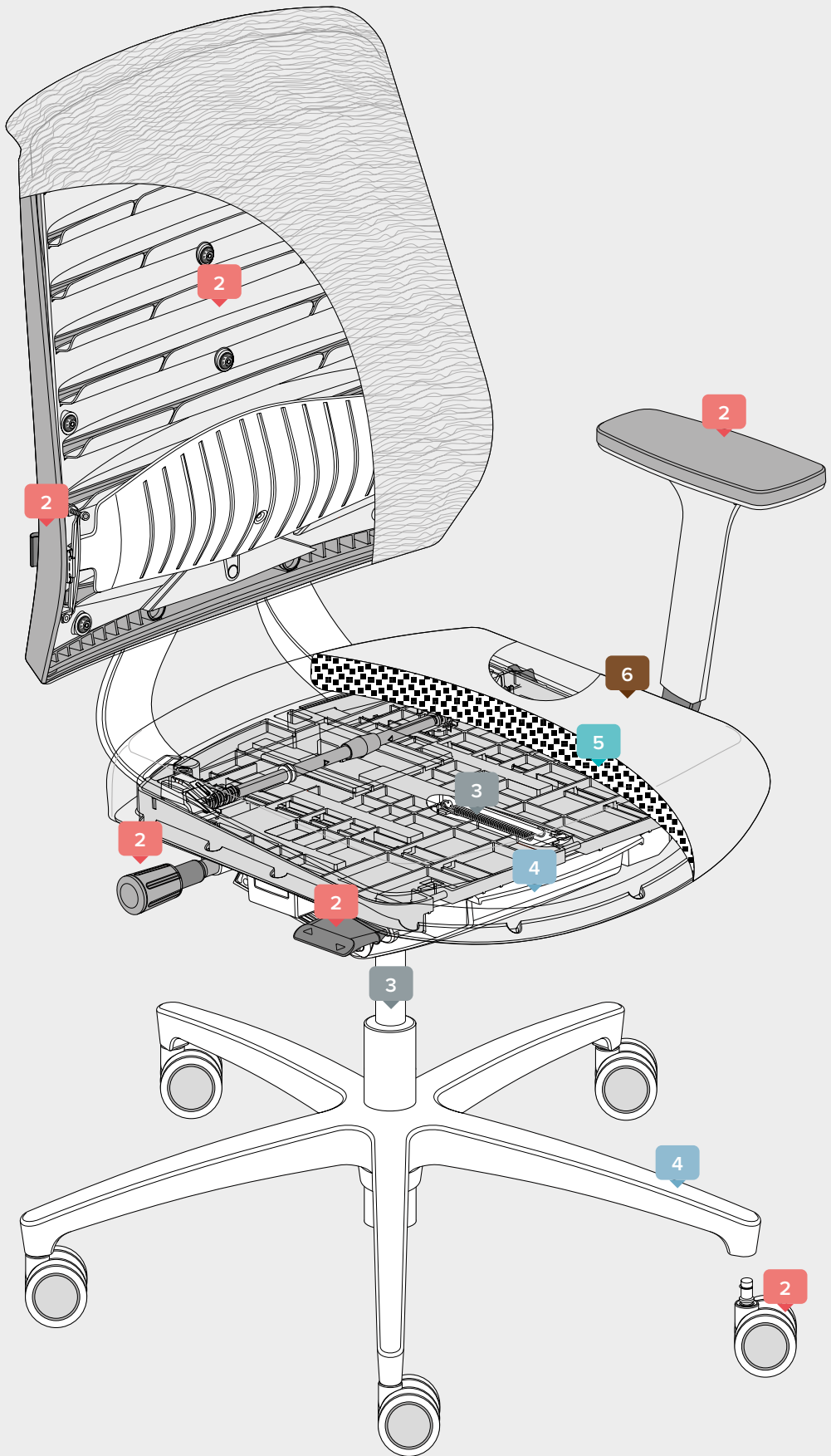
- Poliertes Aluminium (65%)
- Pulverbeschichtetes Aluminium (30%)
- Verchromtes Aluminium (5%)

Three different types of treatment are possible depending on the intended application:

- Polished aluminium (65%)
- Powder-coated aluminium (30%)
- Chromed aluminium (5%)

Ungefähr 80% der Bauteile werden aus recyceltem Aluminium hergestellt. Dafür werden lediglich 5% der Energie benötigt, die notwendig ist, um neues Aluminium herzustellen. Aluminium ist damit besonders für einen geschlossenen Recyclingkreislauf geeignet.

Approximately 80% of the components are manufactured from recycled aluminium. The use of recycled aluminium means that only 5% of the energy usually required to produce new aluminium is needed. Consequently, aluminium is particularly suitable for a closed recycling cycle.



5 SCHAUM | FOAM

Füllmaterial für unsere Sitzmöbel ist größtenteils ein reiner Polyurethanformschaum, der frei von FCKW und CKW ist. Zum kleineren Teil setzen wir auch sogenannte Schnittschäume ein, für die die gleiche Unbedenklichkeit gilt wie für die oben erwähnten Formschäume.

In the majority of cases, a pure polyurethane moulded foam which is CFC and CHC-free is used as a filling material for our seating. In the remaining cases, we use so-called cut foams as well. However, these are just as environmentally friendly as the moulded foams mentioned above.

6 LEDER | LEATHER

Die Rohhäute für unser Leder kommen überwiegend aus Süddeutschland. Wir vermeiden gänzlich umweltschädliche Konservierungsmittel. Unser Premium-Leder ist vegetabil und mineralisch gegerbt. Lediglich natürliche Öle, Wachs und schwermetallfreie Farbpigmente werden eingesetzt.

For the most part, the raw hides for our leather come from Southern Germany. We completely avoid the use of environmentally-damaging preservatives. Our premium leather is tanned using vegetable and mineral tanning agents. Only natural oils, wax and colour pigments which are free from heavy metals are used.

7 KLEBSTOFFE | ADHESIVES

Wir verzichten weitestgehend auf Klebstoffe. Lassen sie sich aber überhaupt nicht vermeiden, so verwenden wir gesundheitlich unbedenkliche, wasserlösliche Klebemittel.

We avoid the use of adhesives wherever possible. However, in cases where it is impossible to avoid using them, we use water-soluble adhesives which do not pose a risk to people's health.

8 OBERFLÄCHEN | SURFACES

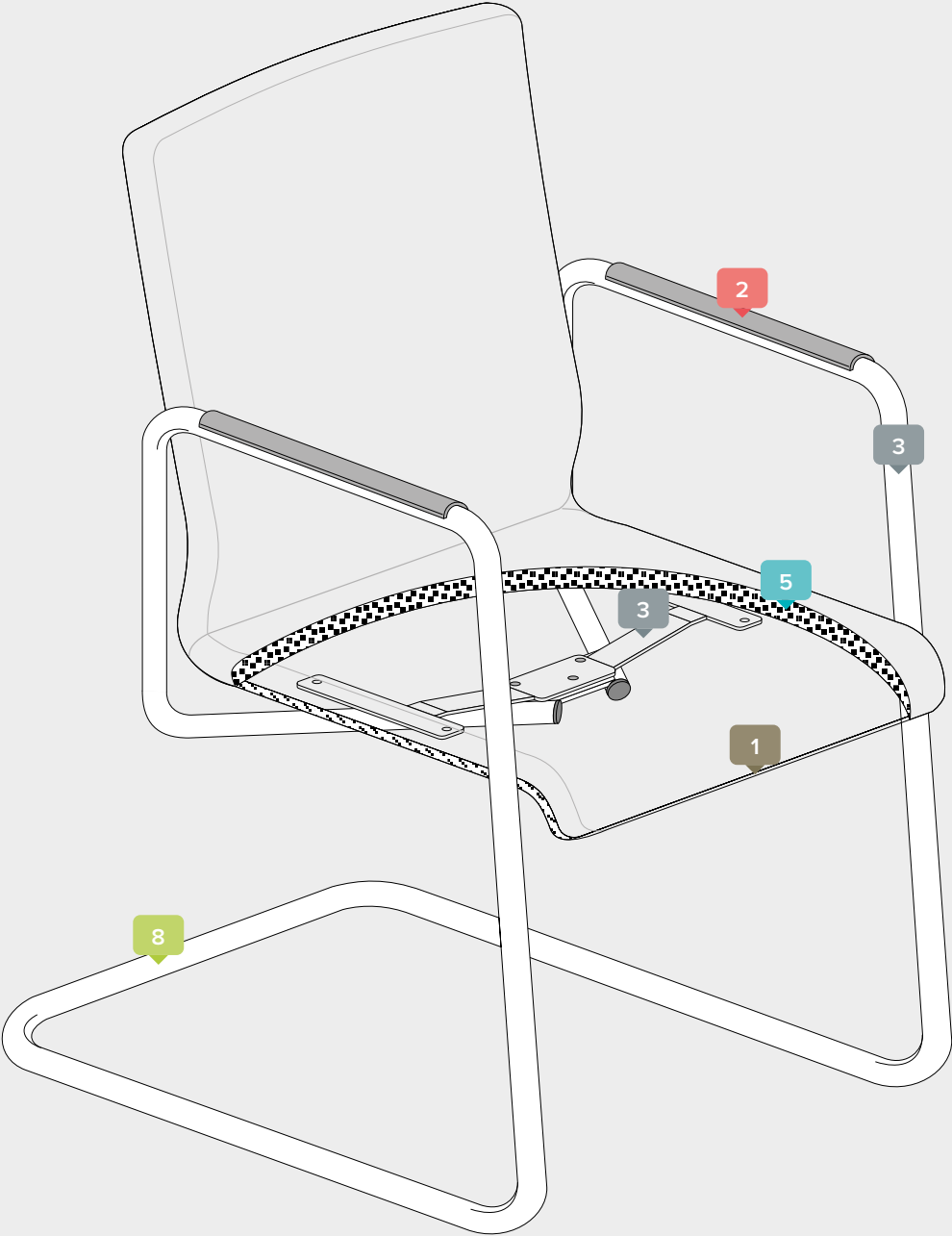
Viele Metallteile unserer Büromöbel sind lackiert oder pulverbeschichtet – wir achten auch hier auf umweltverträgliche Produkte. Die Pulverlackierung ist lösemittelfrei. Die Lacke bestehen aus Epoxid- und Polyesterharzen. Keiner dieser Lacke beinhaltet Schwermetalle, wie zum Beispiel Cadmium.

Many of the metal parts used on our office furniture are painted or powder-coated. We ensure that environmentally-friendly products are used here too. No solvents are used during the powder-coating process. The paints used consist of epoxy and polyester resins. None of these paints contains heavy metals such as cadmium for example.

9 VERPACKUNGEN | PACKAGING

Unsere Verpackungen bestehen einerseits aus Karton, der aus bis zu 100% recyceltem Material hergestellt wird, und andererseits aus PE-Folie (Polyethylen), die ebenfalls bis zu 100% Recyclingmaterial enthält. Für die Beschriftung von Papier und Verpackungsmaterial kommen wasserlösliche Tinten ohne Lösungsmittel zum Einsatz.

Our packaging consists of cardboard, up to 100% of which is manufactured using recycled material and PE film (polyethylene) which also contains up to 100% recycled material. Water-soluble inks which contain no solvents are used when printing paper and packaging materials.



UMWELTPOLITIK ENVIRONMENTAL POLICY

Unser Unternehmen existiert seit mehr als fünf Jahrzehnten und befasst sich seit der Firmengründung mit der Herstellung von Bürostühlen. Seit vielen Jahren sind wir auch fester Bestandteil einer kleinen Ortschaft in einem landschaftlich schön gelegenen Tal. Dass unsere Nachbarn uns in hohem Maße schätzen, hat nicht nur mit der Tatsache zu tun, dass wir ein wichtiger Wirtschaftsfaktor sind, sondern auch damit, dass wir aufgrund der Ortslage dem Thema Umweltschutz schon immer einen hohen Stellenwert gegeben haben. Dieser Verantwortung stellen wir uns auch weiterhin! Wir wollen auch in Zukunft ein zuverlässiger und sicherer Partner für ALLE sein!

Es war daher für uns ein weiterer Schritt, nachdem wir ein Umweltmanagementsystem nach den Vorgaben der internationalen Norm DIN EN ISO 14001 im Jahr 2003 eingeführt haben, danach die strengere Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 (EMAS) einzuführen (2010). Damit verpflichten wir uns über die Einhaltung aller umweltrelevanten Gesetze und Vorschriften hinaus die betriebliche Umweltleistung kontinuierlich und systematisch zu verbessern. Konkret halten wir uns an folgende Grundsätze:

Our company has been in existence for more than five decades and has manufactured office chairs ever since it was established. We have been a permanent feature in a small village located in a picturesque valley for many years. We are popular among our neighbours – not only because we are a major employer in the area but also because we have always attached great importance to protecting the local environment. We will continue to live up to our responsibilities! After all, we want to remain a reliable and safe partner for EVERYONE!

Having introduced an environmental management system in accordance with the requirements of the international DIN EN ISO 14001 standard in 2003, we then took the important step of introducing the stricter Directive (EC) No. 1221/2009 (EMAS) in 2010. This reflects our commitment not only towards complying with all environmental laws and regulations but also towards systematically improving the company's environmental record on an ongoing basis. We adhere to the following specific principles:

- 1 Wir – Management und Mitarbeitende – geben Umweltschutz, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in allen Prozessen hohe Priorität.

Our management and staff attach great importance to protecting the environment as well as people's health and safety at work at all times.
- 2 Alle Mitarbeitenden werden über die Umweltaspekte ihrer Tätigkeit geschult und über die geltenden gesetzlichen Vorschriften informiert.

All employees are trained on the environmental aspects of their work and informed about the applicable legal regulations which apply.
- 3 Wir ermitteln, bewerten und dokumentieren betriebliche Umweltrisiken und leiten daraus Vorsorge- und Verbesserungsmaßnahmen ab.

We identify, assess and document any environmental risks posed by the company in order to come up with suitable preventative measures and make improvements.
- 4 Wir fördern und unterstützen unser betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen insbesondere im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Umweltschutz.

We encourage all our employees to put forward suggestions, particularly when it comes to improving occupational health and safety and protecting the environment.
- 5 Wir entwickeln neue umweltverträgliche und zukunftsorientierte Produkte.

We develop innovative, environmentally-friendly products.
- 6 Wir wollen kooperativ mit den Behörden zusammenarbeiten und uns jeder Kritik objektiv und verantwortungsbewusst stellen.

We aim to cooperate with the authorities and listen objectively and responsibly to any criticism.
- 7 Die Geschäftsführung überprüft in regelmäßigen Abständen die Einhaltung der Umweltpolitik und die Funktionsfähigkeit des Umweltmanagementsystems.

The management makes regular checks to determine whether the company's environmental policy is being observed and its environmental management system is working.
- 8 Wir versuchen auch unseren Geschäftspartnern ein ähnlich hohes Verantwortungsbewusstsein im Hinblick auf eine umweltorientierte Unternehmensführung zu vermitteln.

We try to make our business partners equally aware of their responsibility to run their companies in a way which protects the environment.
- 9 Durch gezielte Maßnahmen wollen wir Ressourcen schonen, Emissionen minimieren und Abfälle vermeiden oder verwerten.

Through specific measures, we aim to conserve resources, minimise emissions and avoid or recycle any waste.
- 10 Alle Mitarbeitenden sind sich ihrer Verantwortung bewusst und sind nachhaltig aufgefordert, die gesetzlichen und behördlichen Auflagen sowie unsere Umweltpolitik einzuhalten.

All employees are aware of their responsibility and are required to observe the legal and official regulations as well as this environmental policy at all times.







UMWELTMANAGEMENTSYSTEM ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEM

Die grundsätzliche Verantwortung für die Organisation, Überwachung und Umsetzung aller Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz trägt für das integrierte Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 und nach der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 (EMAS) die Geschäftsführung.

Diese delegiert die Wahrnehmung der anfallenden Aufgaben im Umweltschutz an die Stelle Umweltmanagement sowie an die Durchführungsverantwortlichen in den jeweiligen Abteilungen, welche für die Umsetzung und Einhaltung der Ziele und gesetzlichen Vorgaben in ihrem Bereich die Verantwortung tragen. Die einzelnen Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei Ausübung ihrer Tätigkeit umweltbewusst zu handeln sowie die bestehenden Anweisungen einzuhalten. Die Geschäftsführung legt die Umweltpolitik fest, die als Bestandteil in die gesamtbetriebliche Unternehmenspolitik integriert ist. Auf Basis von Umwelt- und Unternehmenspolitik werden jährlich Umweltziele festgelegt. Die unternehmensübergreifende Koordination der Umweltaktivitäten übernimmt der Umweltmanagementbeauftragte.

Im Unternehmen ist der Leiter Qualitäts- und Servicemanagement als Umweltmanagementbeauftragter im Sinne der EMAS und der DIN EN ISO 14001 bestimmt worden. In dieser Funktion trägt er die erforderliche Verantwortung und Befugnis für die Anwendung und Aufrechterhaltung des Umweltmanagementsystems. Er unterrichtet die Geschäftsführung sowohl über wesentliche Umweltbelange als auch Änderungen und legt der Geschäftsführung im Rahmen des Managementreviews einen Jahresbericht zur Bewertung des Umweltmanagements vor.

The company management is responsible for organising, monitoring and implementing all of the company's environmental protection measures as part of its environmental management system in accordance with DIN EN ISO 14001 and the Directive (EC) No. 1221/2009 (EMAS).

The company management delegates the relevant environmental protection tasks to its environmental management division as well as to those responsible for meeting targets and observing legal requirements in the relevant departments. When carrying out their work, the individual employees are required to act in an environmentally-conscious manner and comply with the instructions given. The company management establishes the company's environmental policy which subsequently forms part of the overall company policy. Environmental goals are set annually on the basis of environmental and corporate policy. The environmental management officer is responsible for coordinating environmental activities throughout the company.

The head of quality and service management has been appointed environmental management officer as defined in the EMAS and DIN EN ISO 14001. Under the terms of his job description, he is responsible for using and applying the environmental management system. He informs the company management of any significant environmental matters and changes and also submits to the company management as part of the management review an annual report containing an assessment of the company's environmental management activities.



INTERNE KOMMUNIKATION INTERNAL COMMUNICATION

Der ordnungsgemäße Ablauf der internen Kommunikation ist für das Funktionieren des Managementsystems unabdingbar. Die Pfade der notwendigen Informationen sind in Unternehmensprozessen und Arbeitsanweisungen festgelegt. Dies betrifft auch relevante Dokumente und Aufzeichnungen. Weiterhin stehen für die interne Kommunikation die dort genannten Ansprechpartner für Anregungen bzw. Vorschläge zur Verfügung. Die Geschäftsführung trägt durch Mitteilung dafür Sorge, dass der Informationsfluss auf und zwischen allen Ebenen des Unternehmens gewährleistet ist. Dies wird durch interne Audits geprüft.

Eine geordnete und wirksame Kommunikation über betriebliche Umweltthemen findet innerhalb der regelmäßigen Besprechung „Runde Operations“ statt. Darüber hinaus wurde eine „Umweltrunde“ eingerichtet. Diese Besprechungen finden mehrmals im Jahr statt. Die Leitung erfolgt durch die Geschäftsführung. Der Beauftragte für Umweltmanagement präsentiert umweltrelevante Themen. Die Besprechungen werden protokolliert. Umweltrelevante und für die Belegschaft notwendige Daten und Hinweise werden im Intranet zugänglich gemacht.

Seit mehreren Jahren wurde das betriebliche Vorschlagswesen auch auf Verbesserungsvorschläge im Umweltbereich ausgeweitet. Um die Umweltverantwortung bis in einzelne Teilbereiche des Unternehmens voranzubringen, wurde ein System von sogenannten Umweltpaten geschaffen. Diese sind die Multiplikatoren und Ansprechpartner des Umweltmanagementbeauftragten und tragen die Verantwortung für sorgsamen Umgang mit Energie und Abfällen innerhalb ihrer Abteilung.

Efficient internal communication plays a vital role in ensuring that the management system actually works. The specific communication routes are set out in processes and working instructions. The same applies to the relevant documents and records. The designated contact persons are also available to deal with any suggestions relating to internal communication. The company management ensures the flow of information at and between all levels of the company by providing the necessary information. Internal audits are carried out to check that this is the case.

Environmental issues affecting the company are properly and effectively communicated during the regular “Operations group” meeting. In addition, an “environmental group” has been set up. These meetings take place several times a year and are chaired by the company management. The environmental management officer presents environmental topics. The meetings are minuted. Environmentally relevant data and information necessary for the workforce are made available on the intranet.

Several years ago, the company’s suggestion scheme was expanded to allow staff to make suggestions regarding environmental issues. A system of so-called environmental mentors has been set up to ensure that staff in every individual section of the company are aware of their environmental responsibilities. The mentors spread the environmental message and are the contact persons for the environmental management officer. It is their job to conserve energy and minimise waste within their departments.



UMWELTSCHUTZ ENVIRONMENTAL PROTECTION

An den Standorten sind keine Notwendigkeiten gegeben, um eine/-n Immissionsschutzbeauftragte/-n, eine/-n Gewässerschutzbeauftragte/-n oder eine/-n Gefahrstoffbeauftragte/-n entsprechend den einschlägigen Rechtsverordnungen berufen zu müssen. Der Beauftragte für Qualität und Umwelt kümmert sich im Rahmen seiner Aufgaben um die effiziente Umsetzung der Gesetze und Verordnungen aus der Abfallwirtschaft und die gesetzlich vorgeschriebenen Tätigkeiten in der Abfallwirtschaft. Dabei hat er die Überwachungspflicht, dass die Nachweise gemäß dem Abfallrecht ordnungsgemäß geführt werden, insbesondere für die gefährlichen Abfälle zur Verwertung bzw. zur Beseitigung.

Diese Position bekleidet derzeit der Leiter QM/UM.

Im Jahr 2022 wurde die Stelle des Nachhaltigkeits-Koordinators geschaffen, um die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens weiter voran zu bringen.

The current legal regulations do not require the company to appoint an emissions protection officer, a water pollution officer or a hazardous substances officer at the sites. The quality and environmental officer is responsible for any waste management activities required by law and for ensuring that any waste management legislation and directives are implemented efficiently. It is his job to make sure that the company holds all necessary waste-disposal certificates, especially those relating to dangerous waste which needs to be processed or disposed of in a certain way.

This position is currently held by the head of QM/EM.

In 2022, the position of Sustainability Coordinator was created to further advance the sustainable development of the company.



ARBEITSSICHERHEIT OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Gemäß den Vorgaben des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitssicherheitsgesetzes ist eine Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt. Die Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit erstrecken sich auf:

- > Einführung neuer Arbeitsmittel, die ein reduziertes Gefährdungspotenzial zur Folge haben
- > Gestaltung neuer Arbeitsplätze und -abläufe
- > Einführung neuer Arbeitsstoffe bzw. Gefahrstoffe, die ein erhöhtes Gefährdungspotenzial zur Folge haben
- > Beratung der Beschäftigten über besondere Unfall- und Gesundheitsgefahren bei der Arbeit, Untersuchung von Unfällen und Berufskrankheiten
- > Erstellung von Notfall- und Alarmplänen
- > Durchführung sicherheitstechnischer Überprüfungen und Beurteilungen von Anlagen, Arbeitssystemen und Arbeitsverfahren
- > Enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt

Diese Position bekleidet derzeit der Leiter TAV (Arbeitsvorbereitung) in Zusammenarbeit mit dem Ingenieurbüro Pfleger + Partner.

The company has appointed an occupational health and safety specialist in accordance with the relevant occupational health and safety legislation. The occupational health and safety specialist's duties are as follows:

- > Introducing new equipment which poses an above-average risk
- > Planning new workstations and processes,
- > Introducing new working materials or hazardous substances which pose an above-average risk
- > Advising employees on particular accident and health risks at work
- > Investigating accidents and work-related illnesses
- > Drawing up emergency and alarm plans
- > Carrying out safety checks and assessments on facilities, systems and work procedures
- > Working closely together with the company doctor

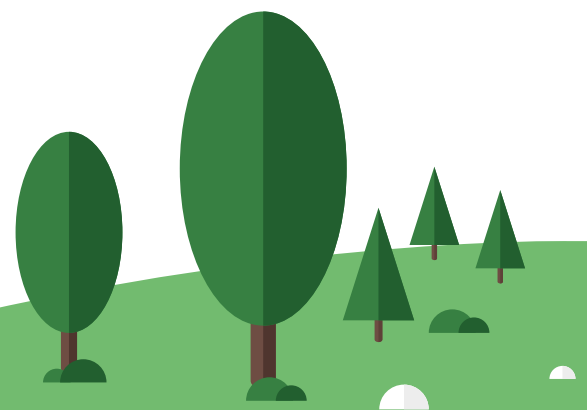
This position is currently held by the head of TAV (process planning) in collaborating with the engineering consultants Pfleger + Partner.

Gemäß den Vorgaben der Bayerischen Bauordnung (BayBo) und der Industriebaurichtlinie ist die Position einer/eines Brandschutzbeauftragten definiert. Die Aufgaben der Brandschutzbeauftragten erstrecken sich auf:

- > Aufstellen der Brandschutzordnung
- > Festlegen der Flucht- und Rettungswege
- > Festlegung über Art und Umfang von Feuerlöscheinrichtungen
- > Motivation, Information, Ausbildung und Unterweisung der Belegschaft in der Handhabung von Feuerlöscheinrichtungen
- > Aufzeigen von Mängeln im vorbeugenden Brandschutz und Beseitigung vorschlagen
- > Mitwirkung bei der Planung von Brandschutzmaßnahmen

An internal fire safety officer has been appointed in accordance with the Bavarian Building Regulations and the Industrial Construction Guideline. The fire safety officer's duties are as follows:

- > Drawing up fire safety regulations
- > Determining escape and rescue routes
- > Determining the type and quantity of fire-fighting equipment required
- > Training and instructing staff in the use of fire-fighting equipment
- > Identifying fire safety problems and coming up with possible solutions
- > Jointly planning fire safety measures



DIREKTE UMWELTASPEKTE

	Umwelt- auswirkung	Schadensfolge	Ursache	Derzeitige Maßnahmen	Auftreten	Bedeutung	Entdeckung	RPZ	Maßnahmen	Zuordnung zu Dauphin HumanDesign® Group	Zuordnung zu Dauphin, Office Interiors Holding
Montagebetrieb	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung	Abluft des Schrupfofens		7	2	4	56		x	
	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung durch Brandgase	Brand	vorbeugender Brandschutz	1	10	1	10	Bestellung eines Brandschutzbeauftragten	x	
Heizungsanlagen	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung	Rauchgasentwicklung	regelmäßige Wartung durch Fachbetrieb, Prüfung durch Kaminkehrer	10	1	8	80		x	x
	Wärmeemission	Erwärmung der Umgebung	Wärmeabgabe des Rauchgases	regelmäßige Wartung durch Fachbetrieb, Prüfung durch Kaminkehrer	10	1	8	80		x	x
	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung	unvollständige Verbrennung	regelmäßige Prüfung durch Hausmeister	2	2	8	32		x	x
	Wärmeemission	Erwärmung der Umgebung	Brennerstörung	regelmäßige Prüfung durch Hausmeister	2	2	8	32		x	x
Öltanks	Ölaustritt	Verunreinigung von Grundwasser	Leckage	Leckmelder, regelmäßige Reinigung und Prüfung der Tanks	1	10	1	10	Anlagenbetriebsanweisung	x	
		Bodenkontamination								x	
Kompressor-anlage	Lärmentwicklung	Lärmbelastung	Betrieb	eigener Raum	10	2	1	20		x	
	Energieverbrauch	Luftverunreinigung	Betrieb		10	2	1	20	Abschaltsteuerung, Dichtheitsprüfung der Leitungen	x	
	Altöl	Verunreinigung von Grundwasser	Ölwechsel	geregelte Altölentsorgung	7	10	1	70		x	
	Wassergefährdung	Verunreinigung von Grundwasser	Leckage		1	10	6	60	mehrere Betondecken zum Erdreich	x	
	Bodenkontamination	x									
Notstromaggregat Sprinkleranlage/EDV	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung		Seltener Betrieb	1	2	1	2			
	Ölaustritt	Wassergefährdung		Betonboden/Wanne	2	10	1	20			
Elektrostapler	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung/ Explosionsgefahr durch falsche Ladung		Optische Inspektion	1	1	10	10			
	Wasser / Boden / menschl. Gefährdung	Austritt von Säure		Regelmäßige Inspektion	1	10	1	10			
	Wassergefährdung	Ölaustritt		Regelmäßige Inspektion	2	10	3	60			
Dieselstapler	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung	Abgasentwicklung		10	1	1	10		x	
	Altöl	Verunreinigung von Grundwasser	Ölwechsel	geregelte Altölentsorgung	2	10	1	20		x	
	Wassergefährdung	Verunreinigung von Grundwasser	Leckage		1	10	6	60		x	
	Bodenkontamination	x									
Umgang mit Gefahrstoffen	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung	Verdunstung		3	1	5	15		x	
	Wassergefährdung	Verunreinigung von Grundwasser	Leckage	Auffangwannen	1	10	2	20		x	
		Bodenkontamination								x	
LKW-Verkehr	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung	Abgasentwicklung	regelmäßige Inspektion der Fahrzeuge, Übernahme von Rückfrachten, geschlossene Lieferung von Kundenaufträgen	10	2	1	20		x	
	Wassergefährdung	Bodenkontamination	Ölaustritt bei Be- und Entladen		1	10	4	20	Vorhaltung von Ölbindemitteln im Versandbereich	x	
Abscheideranlagen	Wassergefährdung	Bodenkontamination	Leckage	Dichtheitsprüfung	2	10	4	80	Austausch bzw. Versiegelung	x	
	Wassergefährdung	Überschreitung der Grenzwerte für Kohlenwasserstoffe	Reinigungsmittel	spezielles Reinigungsmittel, regelmäßige Prüfungen	3	3	4	36		x	
Sprinklersystem	Wassergefährdung	Verunreinigung von Grundwasser	Löschwasser bei Brand		1	10	1	10		x	
		Bodenkontamination								x	
Abfallentsorgung	Vernichtung von Ressourcen	Rohstoffverschwendung	normaler Fertigungsbetrieb	Abfalltrennung und Verwertung soweit möglich	10	2	1	20		x	
	Wassergefährdung	Verunreinigung von Grundwasser	Leckage	Lagerung in Auffangwannen	1	10	3	30		x	
		Bodenkontamination								x	
Wasserverbrauch	Vernichtung von Ressourcen	Rohstoffverschwendung	Sanitär- und Gartenwasser	z.T. Regenwassernutzung	10	1	1	10		x	x
Indirekteinleitung	Erzeugung von Abwasser	Gewässerverunreinigung	Sanitärabwasser		10	2	1	20		x	x
Betriebsverbrauch von Wasser/Strom und Heizöl	Vernichtung von Ressourcen	Rohstoffverschwendung	normaler Fertigungsbetrieb	Einsparmaßnahmen treffen	10	2	5	100		x	x
Fahrten von Servicetechnikern	Ressourcenverbrauch und Emission von Luftschadstoffen	CO ₂ -Vermehrung Rohstoffverschwendung	Reparatur von Kundenstühlen	weitgehende Routenoptimierung	10	2	2	40	Entwicklung möglichst robuster Produkte	x	
Papierverbrauch	Vernichtung von Ressourcen	Zerstörung von Waldflächen	Verwendung von Verpackungsmaterial	Einsatz von Kartonage mit hoher Recyclingquote und Verpackungsrücknahme	10	6	1	60		x	
Papierverbrauch	Vernichtung von Ressourcen	Zerstörung von Waldflächen	Verwendung von Printmedien	Einsatz FSC-Papier und moderne Drucker, elektronische Preislisten	2	2	2	8	papierlose Abwicklung von Aufträgen	x	
Stromverbrauch von Großverbrauchern	Vernichtung von Ressourcen	CO ₂ -Vermehrung	normaler Fertigungsbetrieb		10	1	5	50	bei Ersatz der Komponenten auf energiesparende Produkte achten	x	
Kälteanlagen	Emission von Luftschadstoffen	Schädigung der Ozonschicht	Diffusion		10	1	10	100	Ersatz ozonschädlicher Kältemittel	x	x
	Emission von Luftschadstoffen	Schädigung der Ozonschicht	Leckage	regelmäßige Wartung	1	1	10	10	Ersatz ozonschädlicher Kältemittel	x	x

INDIREKTE UMWELTASPEKTE

	Umwelt- auswirkung	Schadensfolge	Ursache	Derzeitige Maßnahmen	Auftreten	Bedeutung	Entdeckung	RPZ	Maßnahmen	Zuordnung zu Dauphin HumanDesign® Group	Zuordnung zu Dauphin, Office Interiors Holding
Verkehrsbelastung durch Mitarbeiter	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung	Fahrt zur Arbeit	viele Arbeitnehmer aus der nahen Umgebung	10	2	1	20		x	x
Verkehrsbelastung durch Besucher	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung	Produktauswahl	bundesweit zahlreiche Ausstellungsräume	6	2	1	12		x	
Verkehrsbelastung durch Entsorgung	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung	Abfallentsorgung	Beauftragung lokaler Entsorger	3	2	1	6		x	x
Verkehrsbelastung durch Anlieferung	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung	Anlieferung von Komponenten	Zulieferer aus der Umgebung, Rückfracht mit eigenem LKW	10	2	1	20		x	
Entsorgung der Stühle durch den Kunden	Vernichtung von Ressourcen	Rohstoffverschwendung	Entsorgung am Ende der Gebrauchstauglichkeit	langlebige Komponenten, recyclebare Werkstoffe, Rücknahmeangebot	4	1	10	40		x	
Umweltverhalten von Zulieferern	Erzeugung von Abwasser/ Wassergefährdung/ Emissionen von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung/ Gewässerverunreinigung/ Bodenkontamination	Produktion	Überwachung der Umweltleistung durch Audits	6	6	2	72	Forderung nach UMSystem in QMV	x	
Erzeugung von Stromspitzen	Emission von Luftschadstoffen	Luftverunreinigung	gleichzeitige Abnahme hoher Strommengen aus dem Netz	zeitlich gesteuerte Staplerladung	4	2	1	8		x	
Entwicklungstätigkeiten	Einfluss auf die Ökologie	Rohstoffverschwendung	nicht ökologiefreundliche Konstruktion bzw. Materialauswahl	Pflichtenheft	4	4	2	32	Pflichtenheft aktualisieren	x	

Erläuterung: Die Umweltbelastung wurde für zwei Szenarien ermittelt, den Normalbetrieb (grün hinterlegt) und den Schadensfall (rot hinterlegt). Zur Risikoabschätzung werden Auftretenswahrscheinlichkeit (1=nie; 10=dauernd), Bedeutung (1=völlig unbedeutend; 10=gravierende Auswirkungen auf die Umwelt) und Entdeckungswahrscheinlichkeit (1=kann sofort entdeckt werden; 10=keine Möglichkeit der Entdeckung) bewertet und daraus eine Risikoprioritätszahl (minimal 1, maximal 1000) ermittelt. Bei einer Risikoprioritätszahl >125 muss eine Maßnahme in die Wege geleitet werden.

Dauphin hält die geltenden umweltrechtlichen Vorschriften ein und überprüft dies auch selbst im Rahmen seines Umweltmanagementsystems. Für die Prüfung nach bestimmten rechtlichen Vorgaben beauftragen wir ausschließlich Fachbetriebe mit entsprechenden Qualifikationen und Zulassungen. Als Beispiel können hier die Prüfung der Heizungsanlagen nach der 1. BImSchV und die Prüfung der Heizöltanks nach AwSV genannt werden.

DIRECT ENVIRONMENTAL ASPECTS

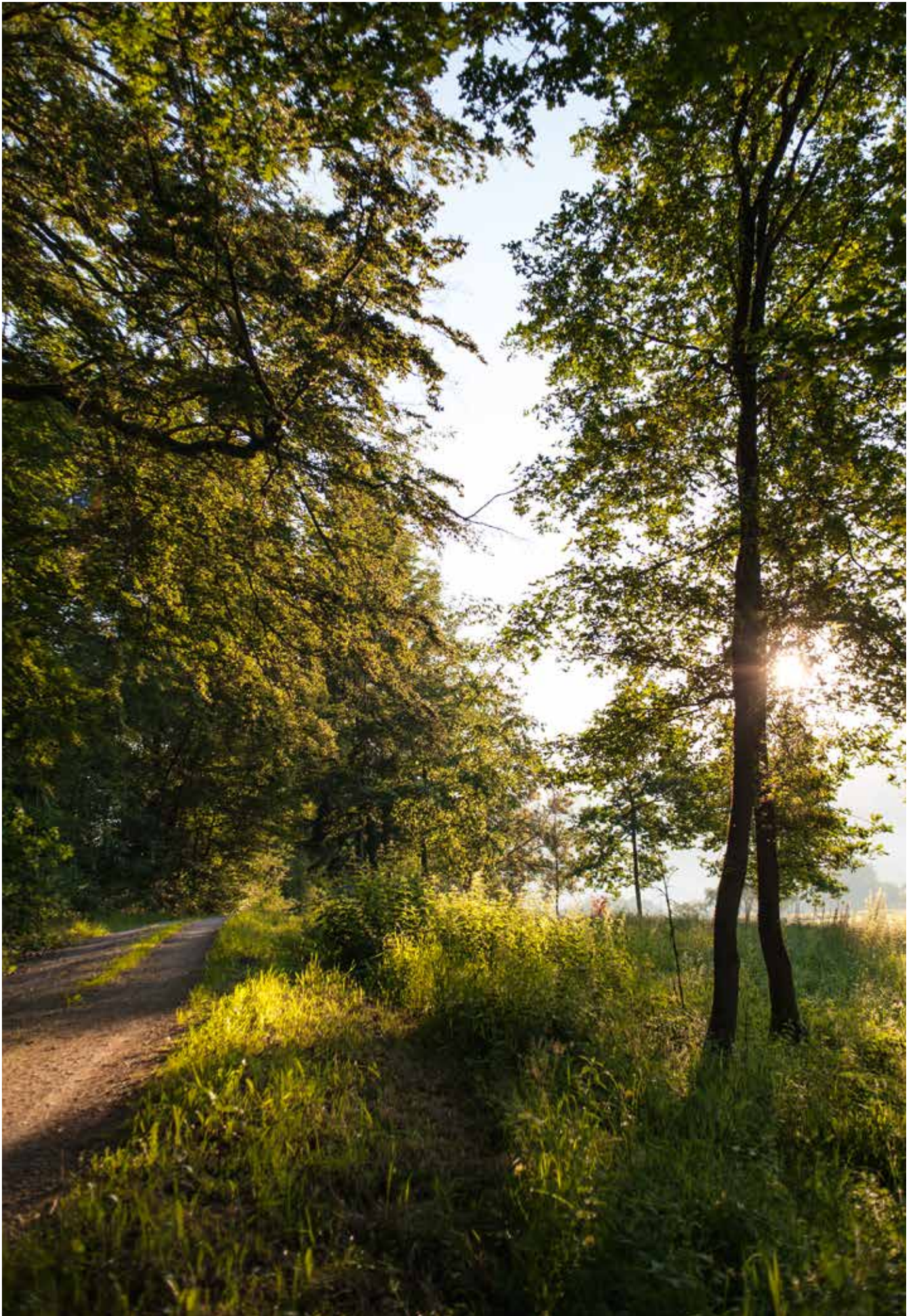
	Environmental impact	Resulting damage	Cause	Current measures	Occurrence	Significance	Discovery	RPN	Measures	Zuordnung zu Dauphin HumanDesign® Group	Zuordnung zu Dauphin, Office interiors Holding
Assembly operations	Emission of air pollutants	Air pollution	Exhaust air from systems		1	1	10	10		x	
	Emission of air pollutants	Air contaminated by combustion gases	Fire	Fire safety	1	10	1	10	Nomination of a fire safety officer	x	
Heating systems	Emission of air pollutants	Air pollution	Generation of flue gas	Regular maintenance by specialist company, inspection by chimney sweep	10	1	8	80		x	x
	Emission of heat	Heating of the surrounding area	Heat given off by flue gas	Regular maintenance by specialist company, inspection by chimney sweep	10	1	8	80		x	x
	Emission of air pollutants	Air pollution	Incomplete combustion	Regular inspection by caretaker	2	2	8	32		x	x
	Emission of heat	Heating of the surrounding area	Burner fault	Regular inspection by caretaker	2	2	8	32		x	x
Oil tanks	Oil seepage	Ground water pollution	Leakage	Leak detector, regular cleaning and inspection of the tanks	1	10	1	10	Plant operating instructions	x	
		Soil contamination								x	
Compressor system	Generation of noise	Noise pollution	Operations	Own room	10	2	1	20		x	
	Energy consumption	Air pollution	Operations		10	2	1	20	Switch-off control, leak testing of the pipelines	x	
	Waste oil	Ground water pollution	Oil change	Controlled disposal of waste oil	7	10	1	70		x	
	Hazard to water	Ground water pollution	Leakage			1	10	6	60	Several concrete layers to the soil	x
Soil contamination		x									
Emergency generator for sprinkler system/IT	Emission of air pollutants	Air pollution		Used infrequently	1	2	1	2			
	Oil seepage	Hazard to water		Concrete floor/oilpan	2	10	1	20			
Electric forklift trucks	Emission of air pollutants	Air pollution/ risk of explosion through incorrect loading		Optical inspection	1	1	10	10			
	Water/soil/danger to people	Leakage of acid		Regular inspection	1	10	1	10			
	Hazard to water	Oil seepage		Regular inspection	2	10	3	60			
Diesel forklift trucks	Emission of air pollutants	Air pollution	Exhaust gas generation		10	1	1	10		x	
	Waste oil	Ground water pollution	Oil change	Controlled disposal of waste oil	2	10	1	20		x	
	Hazard to water	Ground water pollution	Leakage			1	10	6	60		x
Soil contamination		x									
Handling hazardous substances	Emission of air pollutants	Air pollution	Evaporation		3	1	5	15		x	
	Hazard to water	Ground water pollution	Leakage	Collection vats	1	10	2	20		x	
		Soil contamination								x	
HGV traffic	Emission of air pollutants	Air pollution	Exhaust gas generation	Regular inspection of the vehicles, acceptance of return freight, closed delivery of customer orders	10	2	1	20		x	
	Hazard to water	Soil contamination	Oil seepage during loading and unloading		1	10	4	20	Keep oil binding agents in the shipment area	x	
Separator systems	Hazard to water	Soil contamination	Leakage	Leak testing	2	10	4	80	Exchange or seal	x	
	Hazard to water	Violation of the limit values for CO ₂	Leakage	Special cleaning agent	3	3	4	36		x	
Sprinkler system	Hazard to water	Ground water pollution	Cleaning agents		1	10	1	10		x	
		Soil contamination								x	
Waste disposal	Destruction of resources	Waste of resources	Normal manufacturing operations	Waste separation and recycling wherever possible	10	2	1	20		x	
	Hazard to water	Ground water pollution	Leakage	Storage in collecting vats	1	10	3	30		x	
		Soil contamination								x	
Water consumption	Destruction of resources	Waste of resources	Sanitary and garden water	Use rainwater in some cases	10	1	1	10		x	x
Indirect discharge	Generation of waste water	Water pollution	Sanitary waste water		10	2	1	20		x	x
Company's use of water/electricity and heating oil	Destruction of resources	Waste of resources	Normal manufacturing operations	Take saving measures	10	2	5	100		x	x
Journeys made by service technicians	Resource consumption and emission of air pollutants	CO ₂ increase, waste of raw materials	Repair of customer chairs	Extensive route optimisation	10	2	2	40	Develop products which are as robust as possible	x	
Paper consumption	Destruction of resources	Destruction of areas of forest	Use of packaging material	Use of cardboard packaging with a high recycling rate and return of packaging	10	6	1	60		x	
Paper consumption	Destruction of resources	Destruction of areas of forest	Use of print media	Use of FSC paper and modern printers, electronic price lists	2	2	2	8	Paperless handling of orders	x	
Electricity used by large power consumers	Destruction of resources	CO ₂ increase	Normal manufacturing operations		10	1	5	50	Look for energy-saving products when replacing the components	x	
Refrigerating plants	Emission of air pollutants	Damage to the ozone layer	Diffusion		10	1	10	100	Replace refrigerants which are damaging to the ozone layer	x	x
	Emission of air pollutants	Damage to the ozone layer	Leakage	Regular maintenance	1	1	10	10	Replace refrigerants which are damaging to the ozone layer	x	x

INDIRECT ENVIRONMENTAL ASPECTS

	Environmental impact	Resulting damage	Cause	Current measures	Occurrence	Significance	Discovery	RPN	Measures	Zuordnung zu Dauphin HumanDesign® Group	Zuordnung zu Dauphin, Office Interiors Holding
Traffic congestion caused by staff	Emission of air pollutants	Air pollution	Journey to work	Lots of employees from the local area	10	2	1	20		x	x
Traffic congestion caused by visitors	Emission of air pollutants	Air pollution	Product selection	Lots of showrooms throughout the country	6	2	1	12		x	
Traffic congestion caused by waste disposal	Emission of air pollutants	Air pollution	Waste disposal	Use local waste disposal companies	3	2	1	6		x	x
Traffic congestion caused by deliveries	Emission of air pollutants	Air pollution	Delivery of components	Suppliers from the local area, use own lorry for return freight	10	2	1	20		x	
Customers disposing of chairs	Destruction of resources	Waste of resources	Disposal at the end of the chairs' useful life	Durable components, recyclable materials, returns policy	4	1	10	40		x	
Suppliers' environmental behaviour	Causing waste water/hazard to water/emission of air pollutants	Air pollution/water pollution/soil contamination	Production	Monitoring of environmental performance through audits	6	6	2	72	Demand for UM- system in QMV	x	
Causing current peaks	Emission of air pollutants	Air pollution	Simultaneous consumption of high amounts of current from the grid	Time-controlled fork-lift truck loading	4	2	1	8		x	
Development activities	Impact on environment	Waste of resources	Non-environmentally friendly design or choice of materials	Specification sheet	4	4	2	32	Update specification sheet	x	

Explanation: The environmental impact was calculated for two scenarios – normal operations (green background) and a damage situation (red background). In order to estimate the risk, the likelihood of occurrence (1=never 10=constant), significance (1=totally insignificant 10=devastating consequences for the environment) and the likelihood of discovery (1=can be discovered immediately 10=no possibility of being discovered) are assessed and a risk priority number (minimum 1, maximum 1,000) is then calculated. If a risk priority number is greater than 125, relevant steps must be taken.

Dauphin complies with the applicable environmental regulations and reviews this themselves within the context of its environmental management system. We only employ specialist companies with the appropriate qualifications and approvals to perform the assessment according to certain legal requirements. Examples that can be mentioned here include the assessment of heating systems in accordance with the First German Federal Emissions Protection Act (BImSchV), as well as the assessment of the heating oil tank in accordance with the German Ordinance on Facilities Handling Substances Hazardous to Water (AwSV).



KERNINDIKATOREN CORE INDICATORS

Als Kernindikatoren nach EMAS III wurden die folgenden Schlüsselbereiche ausgewählt:

- > Energieeffizienz
(Anteil regenerativer Energie am Gesamt-Energieverbrauch)
- > Materialeffizienz
(Massenstrom Input; Massenstrom Output)
- > Wasserverbrauch
- > Abfallaufkommen
- > Emissionen
- > Biologische Vielfalt (Flächenverbrauch)

Die Bezugsgröße für diese Kernindikatoren ist die jährliche Gesamtausbringungsmenge des jeweiligen Jahres. Da es sich bei der Dauphin HumanDesign Group GmbH & Co. KG um einen Montagebetrieb handelt, ist die Materialeffizienz (Input/Output) nahe 100%. Als geschätzter Wert wurde 1,004 angenommen.

The following areas have been selected as key indicators for EMAS III:

- > Energy efficiency
(Proportion of renewable energy in relation to total energy use)
- > Material efficiency
(Mass throughput (input); mass throughput (output))
- > Water
- > Waste
- > Emissions
- > Biodiversity (Land use)

The reference value for these key indicators is the total annual output quantity for the particular year. Given that the Dauphin HumanDesign Group GmbH & Co. KG is an assembly company, its material efficiency (input/ output) is close to 100%. An estimated figure of 1.004 has been used.

KERNINDIKATOREN CORE INDICATORS

	2022		2023		2024	
	Verbrauch Use	Indikator Indicator	Verbrauch Use	Indikator Indicator	Verbrauch Use	Indikator Indicator
Gesamter direkter Energieverbrauch [MWh] Total direct energy use [MWh]	1825	0,304	1454	0,351	2055	0,330
Offenhausen	--	--	--	--	1604	0,362
Neukirchen	--	--	--	--	451	0,250
Gesamter Verbrauch erneuerbarer Energien [MWh] Total use renewable energies [MWh]	691	--	608	--	829	--
Offenhausen	--	--	--	--	575	--
Neukirchen	--	--	--	--	254	--
Energieeffizienz Energy efficiency	38%	--	42%	--	40%	--
Offenhausen	--	--	--	--	36%	--
Neukirchen	--	--	--	--	56%	--
Massenstrom Input gesamt [t] Mass throughput total (input) [t]	6021	--	4161	--	4464	--
Offenhausen	--	--	--	--	2641	--
Neukirchen	--	--	--	--	1823	--
davon Metall [t] thereof metall [t]	2589	--	1789	--	1227	--
Offenhausen	--	--	--	--	1136	--
Neukirchen	--	--	--	--	91	--
Kunststoff [t] plastic [t]	2228	--	1540	--	1925	--
Offenhausen	--	--	--	--	977	--
Neukirchen	--	--	--	--	948	--
Holz [t] wood [t]	301	--	208	--	515	--
Offenhausen	--	--	--	--	132	--
Neukirchen	--	--	--	--	383	--
Textilien (inkl. Schaum) [t] textiles (incl. foam) [t]	903	--	624	--	797	--
Offenhausen	--	--	--	--	396	--
Neukirchen	--	--	--	--	401	--
Massenstrom Output [t] Mass throughput (output) [t]	5997	1,004	4145 ¹⁾	1,004	4430	1,004
Wasserverbrauch [m ³] Water [m ³]	1734	0,290	2029	0,49	3044	0,488
Offenhausen	--	--	--	--	2201	0,49
Neukirchen	--	--	--	--	843	0,47
Abfallaufkommen [t] Waste [t]	425,0	0,071	414,07	0,10	608,13	0,097
Offenhausen	--	--	--	--	487,41	0,110
Neukirchen	--	--	--	--	120,72	0,067
gefährliche Abfälle [t] hazardous waste [t]	1,10	--	0,94	--	2,34	--
Offenhausen	--	--	--	--	2,17	--
Neukirchen	--	--	--	--	0,17	--

¹⁾ Die Abweichung des Massenstrom Outputs im Vergleich zu den Vorjahren konnte durch Reduzierung des durchschnittlichen Gewichts eines Stuhls von 18,1 kg auf 16,4 kg und einer deutlich besseren Datenqualität erreicht werden.
The variation in the mass throughput (output) compared to the previous years was achieved by reducing the average weight of a chair from 18.1 kg to 16.4 kg and much better quality of data.

	2022		2023		2024	
	Verbrauch Use	Indikator Indicator	Verbrauch Use	Indikator Indicator	Verbrauch Use	Indikator Indicator
Emissionen CO ₂ ²⁾ [t] Emissions CO ₂ ²⁾ [t]	821	0,137	746	0,180	1387	0,145
Offenhausen	--	--	--	--	1334	0,193
Neukirchen	--	--	--	--	53	0,029
Gesamtemissionen SO ₂ ; NO _x ; PM [t] Total emissions SO ₂ ; NO _x ; PM [t]	3,7	0,001	2,1	0,001	2,0	0,00044
Offenhausen	--	--	--	--	1,8	0,00069
Neukirchen	--	--	--	--	0,2	0,00008
Gesamter Flächenverbrauch [m ²] Total land usage [m ²]	59183	--	59183	--	75198 ³⁾	--
Offenhausen	--	--	--	--	65093 ³⁾	--
Neukirchen	--	--	--	--	10104	--
Gesamte versiegelte Fläche [m ²] Total sealed area [m ²]	33395	--	33395	--	40109 ³⁾	--
Offenhausen	--	--	--	--	31640 ³⁾	--
Neukirchen	--	--	--	--	8469	--
Gesamte naturnahe Fläche am Standort [m ²] Total semi-natural area at location [m ²]	27964	--	27964	--	35089 ³⁾	--
Offenhausen	--	--	--	--	33454 ³⁾	--
Neukirchen	--	--	--	--	1635	--



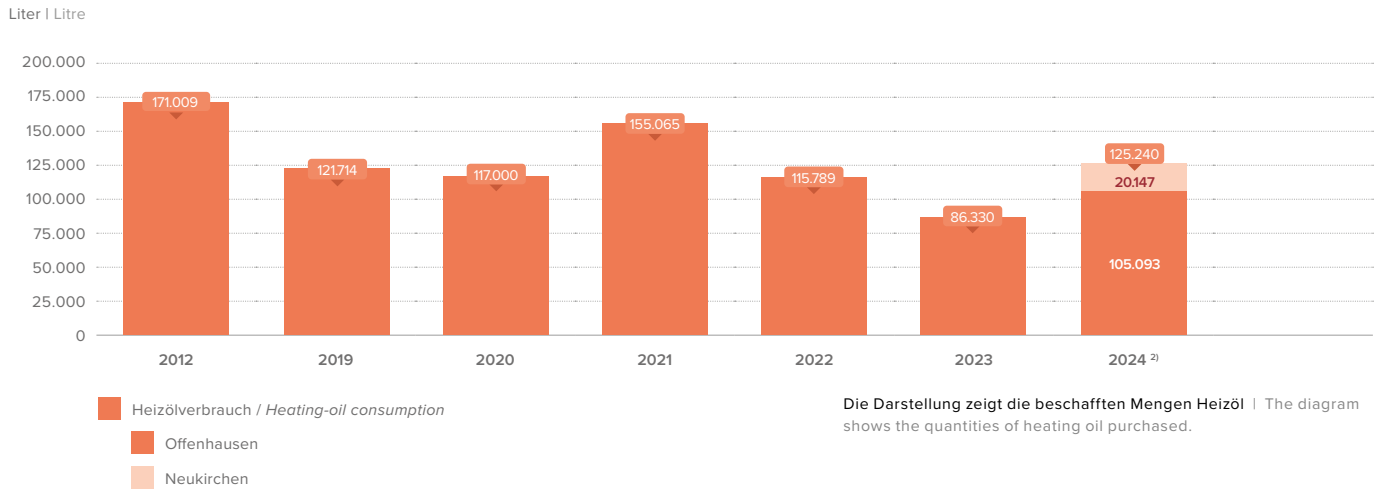
²⁾ Andere Treibhausgase entstehen am Standort nur im Vergleich zu CO₂ vernachlässigbar geringen Mengen, weshalb auf deren Nennung verzichtet wurde.
Other greenhouse gases are generated at the site in comparison to CO₂ only in negligible amounts, therefore their nomination was abandoned.

³⁾ Flächen wurden neu berechnet/vermessen.
Areas have been recalculated/measured.

HEIZÖLVERBRAUCH | HEATING-OIL CONSUMPTION

Der Heizölverbrauch entsteht ausschließlich durch den Betrieb von vier Ölzentralheizungen. Bei der letzten Emissionsmessung durch den Kaminkehrer wurde die Einhaltung der Grenzwerte bestätigt. Die sichtbaren Änderungen im Verbrauch führen wir ausschließlich auf äußere Einflüsse (Klima, Arbeitszeit) zurück.

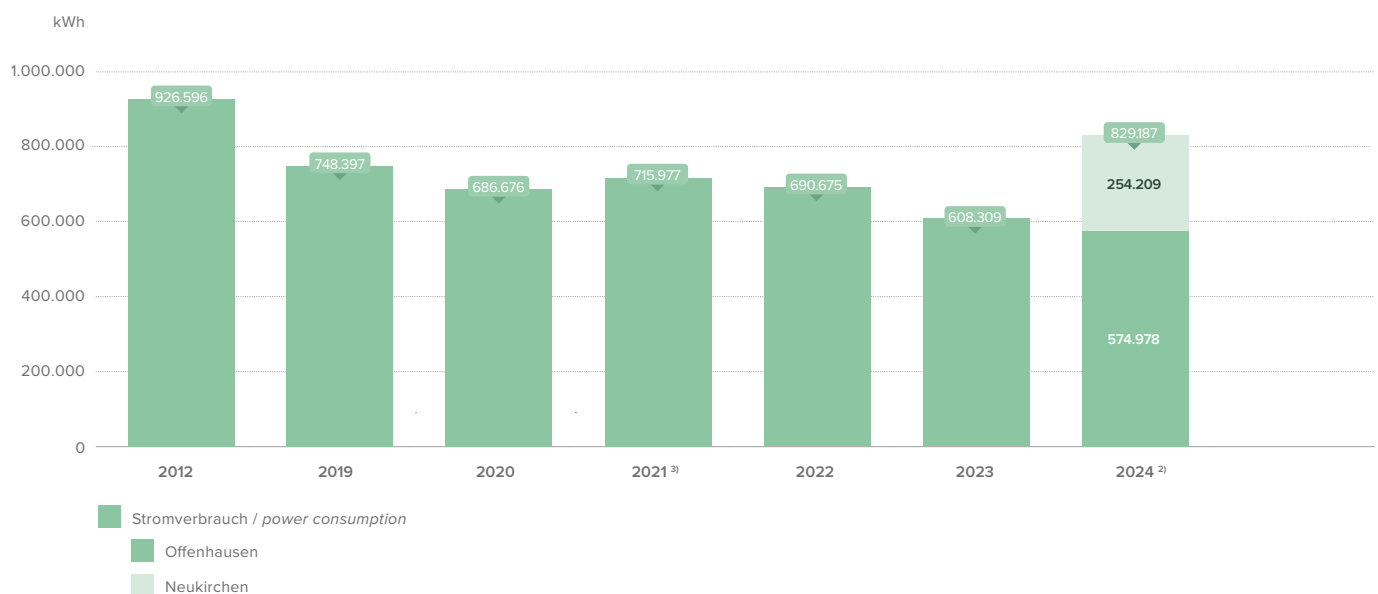
Heating oil is used exclusively to fuel four oil-fired central heating systems. The most recent emissions test carried out by the chimney sweep confirmed that the figures are within the required limits. The obvious changes in consumption can be attributed solely to external influences (climate, working time).



STROMVERBRAUCH | POWER CONSUMPTION

Die permanenten Maßnahmen zur Energieeinsparung zeigen sich in dem seit 2009 erkennbaren Rückgang des Strombezugs. Bis 2019 konnte eine Reduzierung um 23,4% realisiert werden. Im Jahr 2023 konnte der Verbrauch im Vergleich zum Vorjahr nochmals deutlich (11,9%) reduziert werden. Durch die Integration der Polsterei Artifex Büromöbel GmbH in die Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG zum 31.12.2023 ergeben sich für das Jahr 2024 höhere Werte. Am Standort Offenhausen konnte durch konsequente Maßnahmen der Verbrauch nochmals um 9,92% zum Vorjahr reduziert werden.

The effects of the permanent energy saving measures can be seen in the reduction in electricity use since 2009. A reduction of 23.4% was achieved up to 2019. In 2023, consumption was again significantly reduced (11.9%) compared to the previous year. Through the integration of upholstery Artifex Büromöbel GmbH into Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG as at 31 December 2023 results in higher values for 2024. At the Offenhausen site, consumption was reduced by a further 9.92% compared to the previous year thanks to consistent measures.



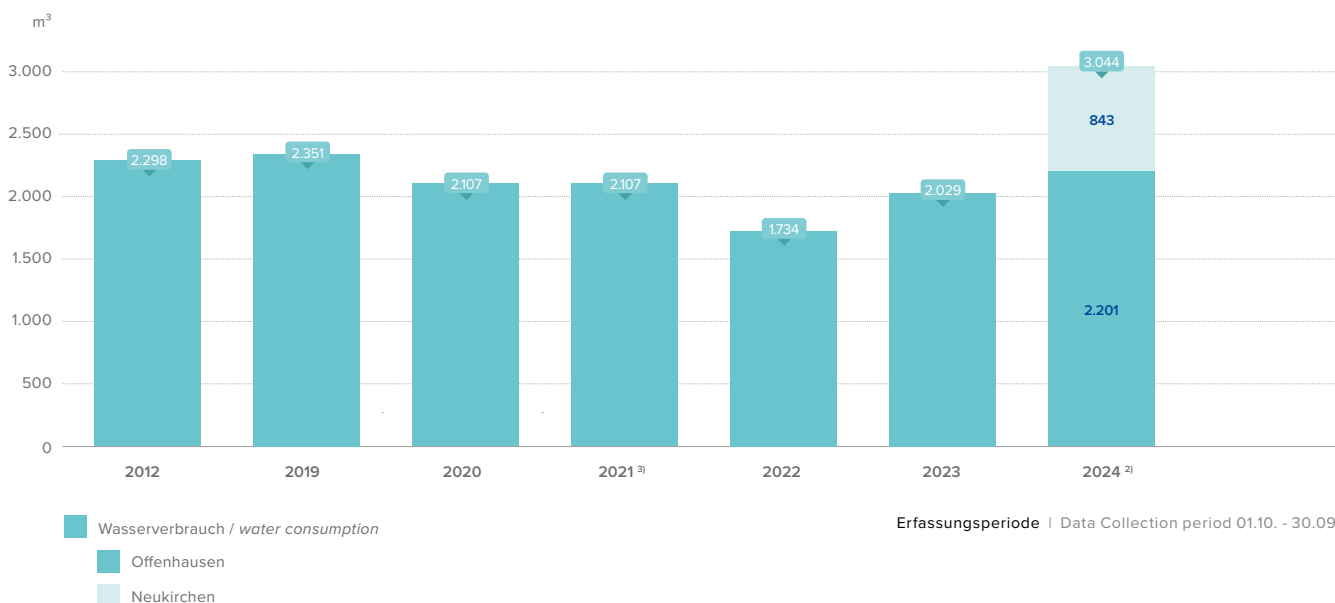
¹⁾ Durch Covid 19 traten leider Verschiebungen in Tagesabläufen auf, welche zu höherem Stromverbrauch geführt haben. Unfortunately, Covid 19 caused shifts in daily routines, which led to higher electricity consumption.

²⁾ Durch die Integration der Polsterei Artifex Büromöbel GmbH in die Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG zum 31.12.2023 ergeben sich höhere Werte als in den Vorjahren. The integration of the upholstery company Artifex Büromöbel GmbH into the Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG as of 31.12.2023 results in higher values than in previous years.

WASSERVERBRAUCH | WATER CONSUMPTION

Der Wasserverbrauch entsteht ausschließlich durch Sanitärwasser und Gartenbewässerung. Unterstützend wird dafür aber auch Wasser aus Regenwasserzisternen verwendet. Prozesswasser wird nicht benötigt. Verbrauchsschwankungen sind auf den unterschiedlichen Bedarf zur Bewässerung in der Sommerzeit zurückzuführen.

Water is used exclusively for sanitary facilities and for watering gardens. Some of the water used for this purpose comes from rainwater collection tanks. Process water is not used. Fluctuations in consumption are due to the different needs for irrigation in the summer period.



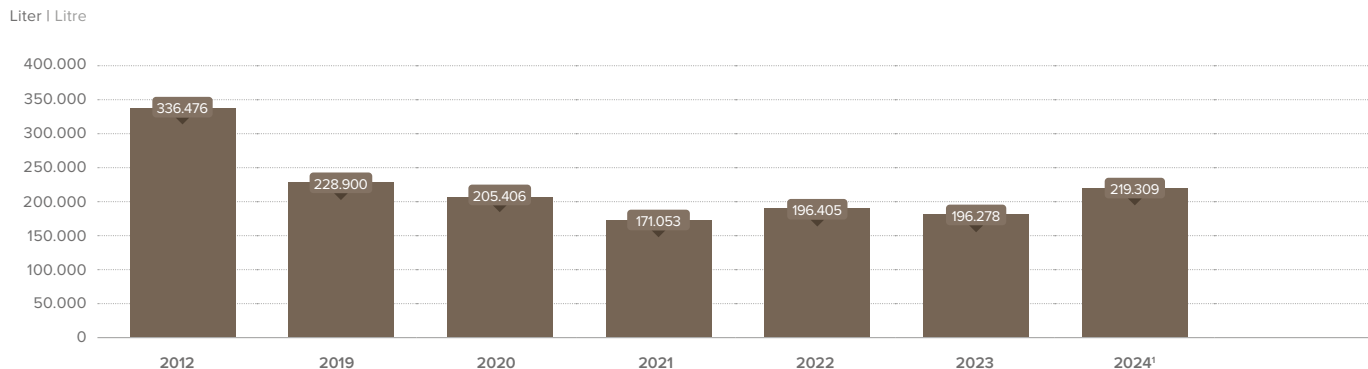
²⁾ Durch die Integration der Polsterei Artifex Büromöbel GmbH in die Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG zum 31.12.2023 ergeben sich höhere Werte als in den Vorjahren.
 The integration of the upholstery company Artifex Büromöbel GmbH into the Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG as of 31.12.2023 results in higher values than in previous years.

³⁾ Verbrauch wurde von Anbieter aus 2020 übernommen, da Datenverlust (beim Anbieter).
 Consumption was taken over by the provider from 2020 due to data loss (at the provider).

TREIBSTOFFVERBRAUCH LKW | HGV FUEL CONSUMPTION

Die LKW-Flotte von 13 Fahrzeugen verbraucht bei Auslieferungsfahrten ca. 219.309l Diesel bei einem Durchschnittsverbrauch von ca. 26,8l/100km. Alle Fahrzeuge erfüllen die Vorgabe der Euro 6 Norm.

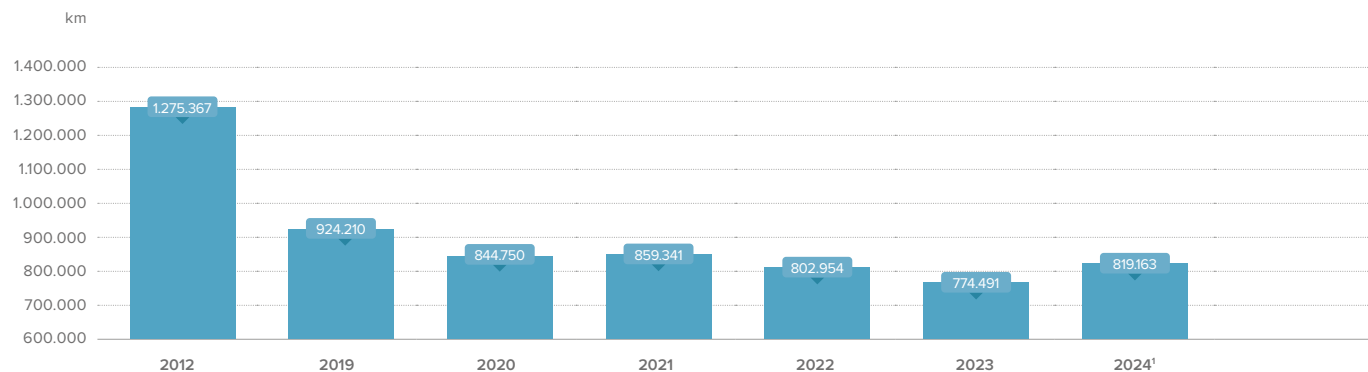
The company's fleet of 13 lorries uses approx. 268,185l of diesel (based on an average fuel consumption of around 26,8l/100km) when delivering goods. All vehicles meet the requirements of the standards Euro 6.



FAHRLEISTUNG | DISTANCE TRAVELLED

Durch Verbesserungen in der Fuhrparkplanung (Optimierung der Tourenplanung und der Liefernetzwerke) wird die Fahrleistung so effizient wie möglich gestaltet. 2023 konnte die Fahrleistung im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gesenkt werden.

Improvements to fleet planning (optimising route planning and supply networks) ensure that the total distance travelled is designed to be as efficient as possible. In 2023, the distance travelled was reduced significantly compared to the previous years.



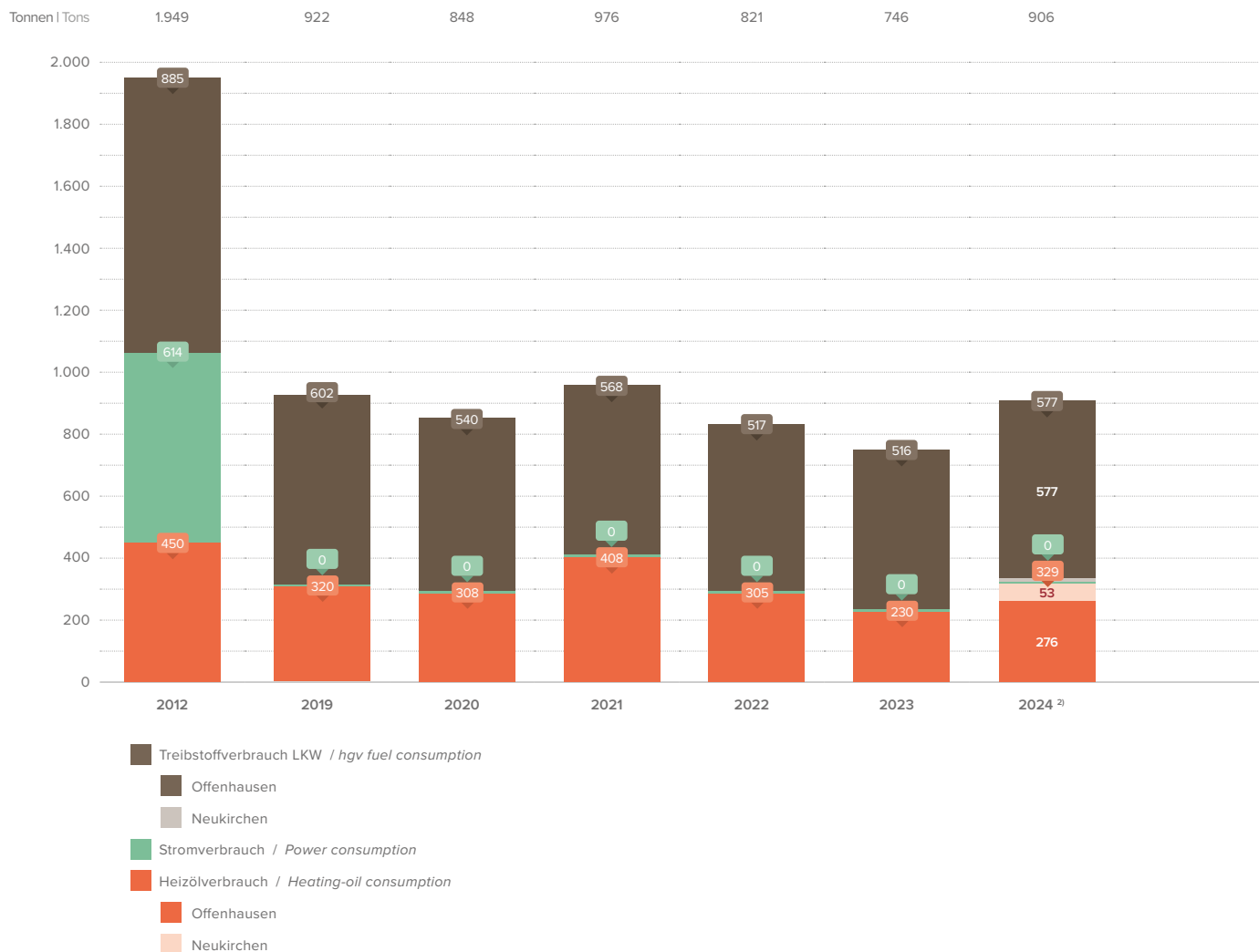
¹⁾ Um Leerfahrten zu vermeiden, werden vermehrt Rückfrachten geladen, was zu höherer Fahrleistung und Treibstoffverbrauch führt.
In order to avoid empty runs, more return freight is loaded, which leads to higher mileage and fuel consumption.

Dem Werk Neukirchen sind keine eigenen LKWs zugeordnet, weshalb eine getrennte Darstellung nicht notwendig ist.
The Neukirchen plant is not assigned its own lorries, which is why a separate presentation is not necessary.

CO₂ AUSSTOSS | CO₂ EMISSIONS

Der direkte und indirekte CO₂-Ausstoß wird vor allem durch die drei Komponenten Wärme (Heizöl), Strom und Verkehr (LKW) bestimmt. Während die Menge an CO₂, welche durch Diesel und Heizöl verursacht wurden, sich nur geringfügig, und hier vor allem durch den Klimaeinfluß änderte, konnte der durch Strom verursachte CO₂ Ausstoß seit 2015 durch den Wechsel der Stromlieferanten deutlich reduziert werden. Seit 2016 beziehen wir ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien. Durch diese Maßnahmen konnten wir den CO₂ Ausstoß seit 2012 um mehr als 61% senken.

Direct and indirect CO₂ emissions depend on three main factors, namely heating (heating oil), electricity and transport (HGVs). While the amount of CO₂ emissions due to diesel and heating oil changed only slightly (primarily owing to climatic influences), CO₂ emissions caused by electricity have been reduced significantly since 2015 through a change of electricity supplier. Since 2016, we have sourced all our electricity from renewables. These measures meant we were able to reduce CO₂ emissions by more than 61% since 2012.



²⁾ Durch die Integration der Polsterei Artifex Büromöbel GmbH in die Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG zum 31.12.2023 ergeben sich höhere Werte als in den Vorjahren.
The integration of the upholstery company Artifex Büromöbel GmbH into the Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG as of 31.12.2023 results in higher values than in previous years.

CO₂ FOOTPRINT 2024

DAUPHIN HUMANDESIGN® GROUP & DAUPHIN OFFICE INTERIORS | OFFENHAUSEN / GERMANY

Angelehnt an ISO 14064 und GHG (Greenhouse Gas Protocol)

Based on ISO 14064 and GHG (Greenhouse Gas Protocol)

SCOPE 2

Alle indirekten THG-Emissionen, die für die Energiebereitstellung des Unternehmens entstehen.

All indirect GHG emissions generated for the company's energy supply.

Strom Power	0 t
----------------	-----

SCOPE 1

Alle THG-Emissionen, die direkt im Unternehmen anfallen.

All GHG emissions that occur directly in the company.

Heizöl Heating oil	329 t
LKW Diesel Truck diesel	577 t
PKW Diesel ¹⁾ Car diesel ¹⁾	460 t
PKW Benzin ¹⁾ Car petrol ¹⁾	21 t
Weitere klimaschädliche Gase Other climate-damaging gases	0 t

SCOPE 3

Alle übrigen THG-Emissionen, die mit der Unternehmenstätigkeit in Zusammenhang stehen.

All other GHG emissions associated with the company's activities.

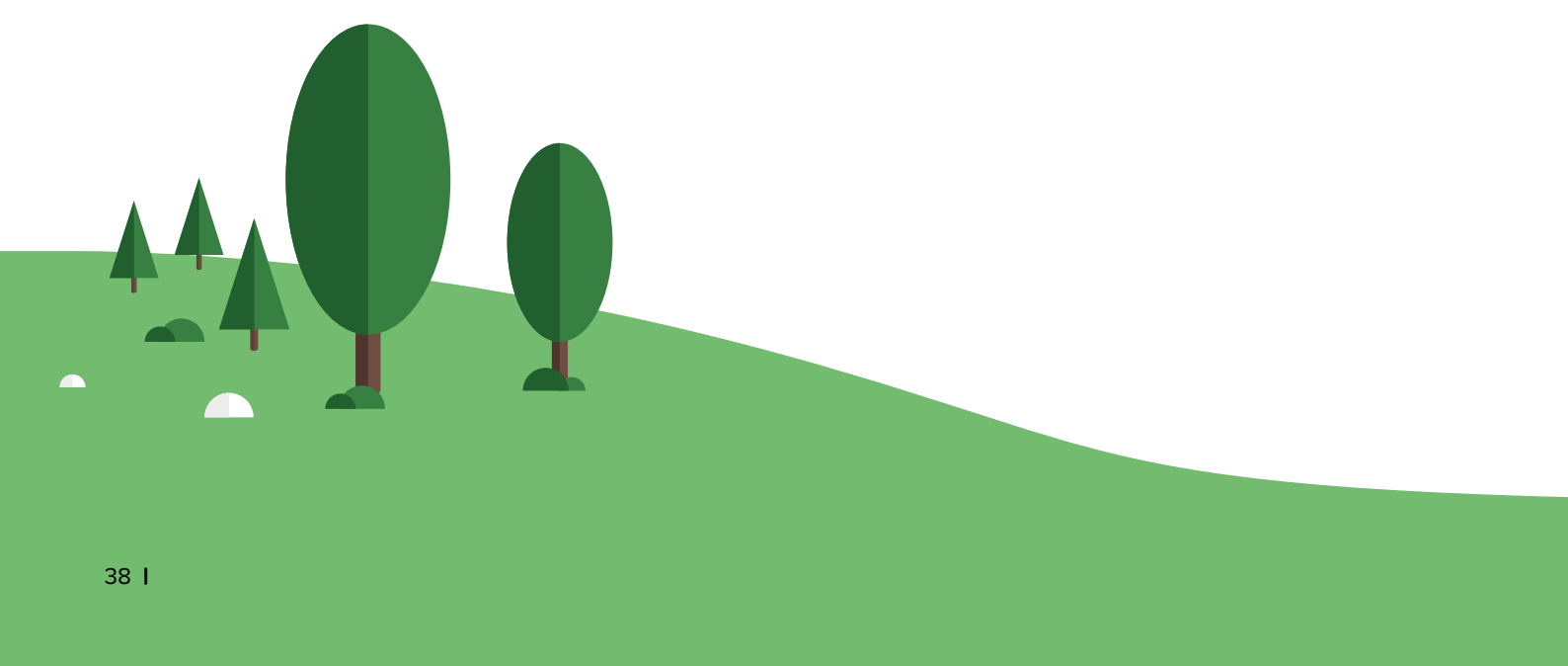
wird derzeit nicht berücksichtigt is currently not considered
--

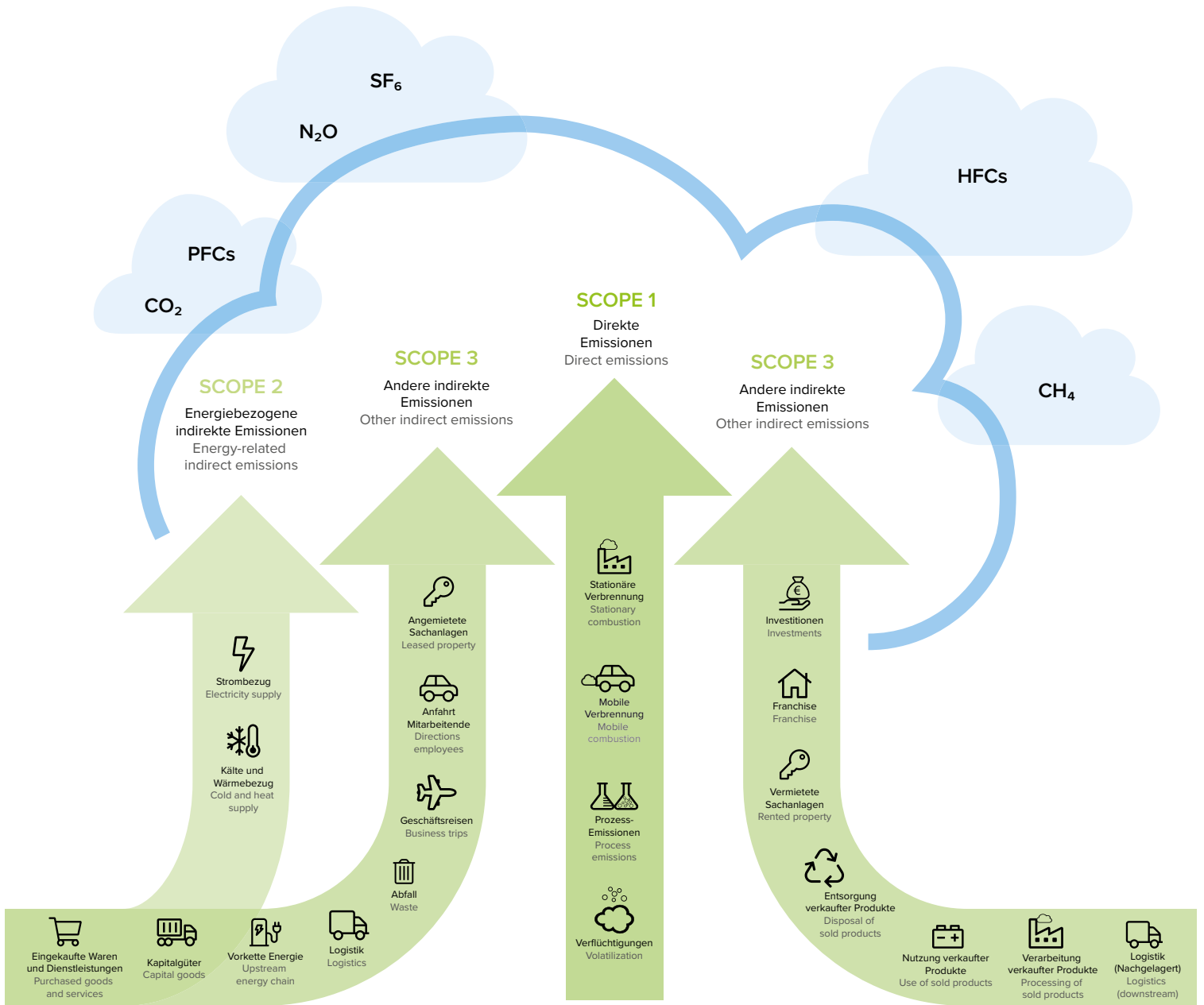
Der CO ₂ Footprint der DHDG und der DOI des Jahres 2024 beträgt ²⁾ The CO ₂ footprint of the DHDG and the DOI in 2024 amounts to ²⁾	1.387 t
--	---------



¹⁾ Nur geschäftlich genutzte PKW
Only cars used for business purposes

²⁾ Durch die Integration der Polsterei Artifex Büromöbel GmbH in die Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG zum 31.12.2023 ergeben sich höhere Werte als in den Vorjahren.
The integration of the upholstery company Artifex Büromöbel GmbH into the Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG as of 31.12.2023 results in higher values than in previous years.





Vorgelagerte Aktivitäten
Upstream activities

Unternehmen
Enterprise

Nachgelagerte Aktivitäten
Downstream activities

ABFALLAUFKOMMEN | WASTE GENERATION

Veränderungen der Müllmengen sind, auf Grund der großen Rasenflächen vor allem beim biologisch abbaubaren Müll zu erkennen. Die Mengen aller anderen Materialien bewegen sich auf einem gleichmäßigen Niveau.

Changes in the amounts of waste produced are particularly obvious in the case of biodegradable waste owing to the large areas of grass. The amounts of all other materials remain fairly constant.

Abfallschlüssel Waste code	Material Material	Menge Quantity 2022	2023	2024
04 02 22	Textilabfälle [t] Textile waste [t]	--	--	16
	Offenhausen	--	--	--
	Neukirchen	--	--	16
13 02 05 ³⁾	Nichtchlorierte Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle [t] Non-chlorinated machine, transmission and lubricating oils [t]	1,1	0,6	1,3
	Offenhausen	--	--	1,1
	Neukirchen	--	--	0,2
13 05 02 ³⁾	Schlämme aus Öl-Wasser-Abscheidern [t] Sludge from oil/water separators [t]	--	--	--
	Offenhausen	--	--	--
	Neukirchen	--	--	--
15 01 01	Verpackung aus Papier und Pappe [t] Paper and cardboard packaging [t]	171	137	286 ¹⁾
	Offenhausen	--	--	245
	Neukirchen	--	--	41
15 01 02	Verpackung aus Kunststoff [t] Plastic packaging [t]	26	22	26
	Offenhausen	--	--	22
	Neukirchen	--	--	4
15 01 07	Verpackungen aus Glas [t] Glass packaging [t]	1	0,5	--
	Offenhausen	--	--	--
	Neukirchen	--	--	--
15 02 02 ³⁾	Filtermaterial [t] Filter material [t]	--	0,12	0,04
	Offenhausen	--	--	0,04
	Neukirchen	--	--	--
16 01 07 ³⁾	Ölfilter [t] Oil filters [t]	--	0,16	0,09
	Offenhausen	--	--	--
	Neukirchen	--	--	--
16 01 13 ³⁾	Bremsflüssigkeit [t] Lubricating oils based on polyglycol compounds [t]	--	0,06	0,12
	Offenhausen	--	--	0,12
	Neukirchen	--	--	--
16 01 14 ³⁾	Frostschutzmittel, die gefährliche Stoffe enthalten [t] Antifreeze fluids containing dangerous subjects [t]	--	--	--
	Offenhausen	--	--	--
	Neukirchen	--	--	--
16 02 14	Elektroschrott [t] Electronic waste [t]	1,5	2,2	0,6
	Offenhausen	--	--	0,6
	Neukirchen	--	--	--
17 02 01	Altholz [t] Waste wood [t]	18	23	84 ¹⁾
	Offenhausen	--	--	84
	Neukirchen	--	--	--

¹⁾ Gestiegener Wert auf Grund von geänderten Verpackungsvorgaben (Lieferanten)
Increased value due to changed packaging requirements (suppliers)

³⁾ Gefährliche Stoffe laut Abfallverzeichnis
Hazardous substances as per waste list

Fortsetzung Tabelle Seite 40 | Continuation of table page 40

Abfallschlüssel Waste code	Material Material	Menge Quantity 2022	2023	2024
19 12 04	Mischkunststoffe [t] Mixed plastics [t]	9	12,2	9
	Offenhausen	--	--	9
	Neukirchen	--	--	--
20 01 21 ³⁾	Leuchtstoffröhren [Stück] Fluorescent tubes [pieces]	--	--	700
	Offenhausen	--	--	140
	Neukirchen	--	--	560
20 01 40	Metalle [t] Metals [t]	28	82 ²⁾	16
	Offenhausen	--	--	13
	Neukirchen	--	--	3
20 02 01	Biologisch abbaubare Abfälle [t] Biodegradable waste [t]	109	60	58
	Offenhausen	--	--	58
	Neukirchen	--	--	--
20 03 01	Gewerbemüll [t] Commercial waste [t]	53	65	100
	Offenhausen	--	--	40
	Neukirchen	--	--	60

²⁾ Der deutliche Anstieg wurde durch den Umbau/ die Erneuerung des Lagerregalsystems verursacht.
The significant increase was caused by the upgrade/renewal of the storage rack system.

³⁾ Gefährliche Stoffe laut Abfallverzeichnis
Hazardous substances as per waste list

DIALOG | DIALOGUE

Management und Beschäftigte der Dauphin-Gruppe leben und arbeiten auch mit dem Ziel, kontinuierlich für Verbesserungen im Bereich Umwelt zu sorgen und damit mittel- und langfristig zur Erhaltung unserer Lebensgrundlage beizutragen. Wir glauben daran, dass wir mit unserem eigenen Handeln und durch die Förderung von nachhaltigem Konsum sowie zukunftsfähiger Lebensstile mithelfen können, Umweltprobleme zu lösen oder zu vermeiden. Wenn Sie noch weitere Fragen zum Unternehmen, unseren Aktivitäten oder den Umweltauswirkungen haben, steht Ihnen unser Umweltbeauftragter (umwelt@dauphin.de) oder unsere Geschäftsführung jederzeit gerne zur Verfügung. Schreiben Sie, rufen Sie uns an oder besuchen Sie uns im Internet unter www.dauphin-group.com.

The management and employees at the Dauphin Group live and work with the aim of making continuous improvements in order to protect the environment. We therefore contribute towards preserving our own basic resources in the medium and long term. We believe that by acting responsibly and promoting sustainable consumption and lifestyles we can help to solve environmental problems or avoid them altogether. If you have any further questions regarding the company, our activities or their impact on the environment, please feel free to contact our environmental officer (umwelt@dauphin.de) or our company management at any time. Either write to us, give us a call or visit us on the Internet at www.dauphin-group.com.

ZIELSETZUNG | GOALS

Zielsetzung Offenhausen

Goals Offenhausen

Zielsetzung Goal	Maßnahme Measure	Verantwortlich Responsible	Termin Deadline	Status Status
<p>Energieeinsparung Strom: 2017 - 2023: je 2% 2024: 3% 2025: 3% (bezogen auf die produzierten Stühle)</p> <p>Energy saving electricity: 2017- 2023: 2% each 2024: 3% 2025: 3% (in relation to the chairs produced)</p>	<p>Diverse Einzelmaßnahmen sowie durch gezielten Einsatz von LED-Technik. Umstellung auf LED ist zum großen Teil erfolgt. Es konnte eine Einsparung von 11,9 % zum Vorjahr erzielt werden. Inbetriebnahme der PV-Anlage am Standort Offenhausen im Jahr 2025 mit möglichst hoher Einspeisung in das Strom-Netz</p> <p>Various individual measures as well as the deliberate use of LED technology. Switching to LED has largely been done. A saving of 11.9 % compared to the previous year was achieved. Commissioning of the PV system at the Offenhausen site in 2025 with the highest possible feed-in to the electricity grid</p>	<p>Betriebs- technik und Nachhaltig- keits- koordinator</p> <p>Industrial en- gineering and sustainability coordinator</p>	<p>2017- 2024</p> <p>2025</p>	<p>Erledigt, Ziele erreicht, weitere Maßnahmen zur Energieeinsparen werden geprüft; PV-Anlage in Betrieb, Be- wertung bisher positiv</p> <p>Done, goal reached, more energy-saving mea- sures are under review; PV system in operation, positive assessment so far</p>
<p>Reduzierung des Verbrauchs von Kartonagen 2022: 5% 2023: 3% → 11,8% 2024: 5% 2025: 3%</p> <p>Reduction of packaging material 2022: 5% 2023: 3% → 11,8% 2024: 5% 2025: 3%</p>	<p>Nach einer kurzfristigen Erhöhung des Verbrauchs im Jahr 2022 auf 345 t konnte im Folgejahr 2023 eine Reduzierung um 11,8% erreicht werden.</p> <p>After a short-term increase in consumption in 2022 to 345 tonnes, a reduction of 11.8% was achieved in the following year 2023.</p>	GF	2025	<p>Das Ziel von 2024 kann auf Grund der Integri- ation der Polsterei Artifex Büromöbel GmbH nicht verifiziert werden. Als Gesamtziel wurde nun eine Reduktion von 5% festgelegt</p> <p>The target for 2024 cannot be verified due to the inte- gration of the upholstery company Artifex Office Furniture GmbH. A total goal of a 5% reduction has now been established</p>
<p>Reduzierung des Gewerbemülls 2021 - 2023: je 2% 2024: 2% 2025: 2%</p> <p>Reduction in commercial waste 2021 - 2023: 2% each 2024: 2% 2025: 5%</p>	<p>Schulung Mülltrennung Reduzierung konnte auf Grund des Umbaus des Lagerregalsystems nicht erreicht werden. Container sollen gegen unbefugte Entsorgung von Abfall durch Dritte gesichert werden. Am Standort Offenhausen konnte der Gewerbeabfall um 38% reduziert werden. Die ergriffenen Maßnahmen werden beibehalten und durch Schulungen unterstützt.</p> <p>Waste separation training Reduction could not be achieved owing to the upgrade of the storage rack system. Containers are to be secured to prevent the unauthorised disposal of waste by third parties. On Offenhausen site, commercial waste could be reduced by 38%. The measures taken will be maintained and supported by training.</p>	GF	2025	<p>Begonnen; Ziel konnte nicht erfüllt werden. Wird weiterverfolgt mit der Menge von 2022</p> <p>Started; Target could not be reached. Continuing with the amount of 2022</p>
<p>Zertifizierung nach FEMB Ziel: Level 3 für 1/3 der zertifi- zierten Modelle, FEMB-Zertifi- zierung für Besucherstühle</p> <p>Certification according to FEMB Goal: Level 3 for 1/3 of the certified models, FEMB-certifi- cate for visitor chairs</p>	<p>92 Stühle sind bereits zertifiziert. 66 St. Level 1 und 26 St. Level 2 Über 90 Stuhlmodelle wurden 2023 mit FEMB-Level 3 zertifiziert. Machbarkeitsprüfung zwecks PEFC/FSC - Zertifizierung wird durchgeführt.</p> <p>92 chairs have already been certified. 66 pieces Level 1 and 26 pieces Level 2 Over 90 chair models received FEMB Level 3 certification in 2023. Feasibility check for PEFC/FSC certification is being carried out.</p>	UM	2025	<p>Ziel erfüllt, alle Besucher- stühle sind Level 3 zerti- fiziert, alle bereits zuvor zertifizierten Drehstühle haben ebenfalls Level 3 erhalten. PEFC/FSC - Zertifizierung begonnen</p> <p>Accomplished, all visitor chairs are Level 3 certified, and all previously certified swivel chairs have also received Level 3 certifi- cation. PEFC/FSC certification started</p>

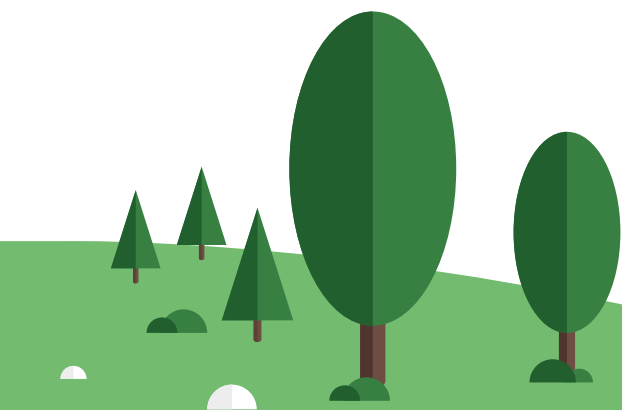
Zielsetzung Goal	Maßnahme Measure	Verantwortlich Responsible	Termin Deadline	Status Status
<p>Recyclinganteil auf 40% erhöhen in allen Verpackungsfolien</p> <p>Increasing recycled content to 40% in all packaging films</p>	<p>Ziel von 40% wurde erreicht. Anteil soll weiter ausgebaut werden.</p> <p>Target of 40% was achieved. The aim is to increase this percentage further.</p>	UM	2024	<p>Ziel erfüllt</p> <p>accomplished</p>
<p>Biodiversität erhöhen Ausbau „Blumenwiese“ um 30% Erweiterung für 2023 um 10%, Erweiterung für 2024 geplant</p> <p>Increasing biodiversity Expansion of “flower meadow” by 30% Expansion for 2023 by 10%, Expansion planned for 2024</p>	<p>Erweiterung der Blumenwiese Blumenwiese wurde um 10% vergrößert. Ziel von 10% wurde erreicht. Erweiterung soll am ehem. Sportplatz erfolgen.</p> <p>Expansion of the flower meadow Flower Meadow has been increased by 10%. Ziel von 10% wurde erreicht. Erweiterung soll am ehem. Sportplatz erfolgen.</p>	UM	2024	<p>Erweiterung wurde umgesetzt. Die Blumenwiese hat zusätzlich 6500m² Fläche erhalten.</p> <p>Expansion was implemented. The flower meadow has received an additional 6500m² of space.</p>



ZIELSETZUNG | GOALS

Zielsetzung Neukirchen Goals Neukirchen

Zielsetzung Goal	Maßnahme Measure	Verantwortlich Responsible	Termin Deadline	Status Status
Energieeinsparung Strom: 2025: 5%	Umstellung auf LED PV-Anlage in Planung	Betriebs- technik und Nachhaltig- keits- koordinator	2025	Begonnen; erste Bereiche wurden bereits umgerü- stet
Energy saving electricity: 2025: 5%	Switching to LED PV system in planning	Industrial en- gineering and sustainability coordinator		Started; first areas have already been converted
Reduzierung des Gewerbemülls 2025: 7%	Schulung der Mitarbeitenden	GF	2025	Begonnen
Reduction in commercial waste 2025: 7%	Training of employees			Started
Reduzierung Druckluftver- brauch und Verbesserung Arbeitsbedingungen	Umstellung auf Airless-Klebe-System	GF	2025	Praxistests laufen
Reduction of compressed air consumption and improve- ment of working conditions	Conversion to airless adhesive system			Practical tests in progress
Biodiversität erhöhen	Blumenwiese > 30% der unbebauten Fläche	UM	2025	Begonnen
Increasing biodiversity	Flower meadow > 30% of the undeveloped area			Started
Reduzierung Heizölverbrauch	Umbau der Sprühnebel-Absaugung auf Umluftsystem	GF	2025	Begonnen
Reduction in heating oil consumption	Conversion of the spray mist extraction system to recirculating air system			Started

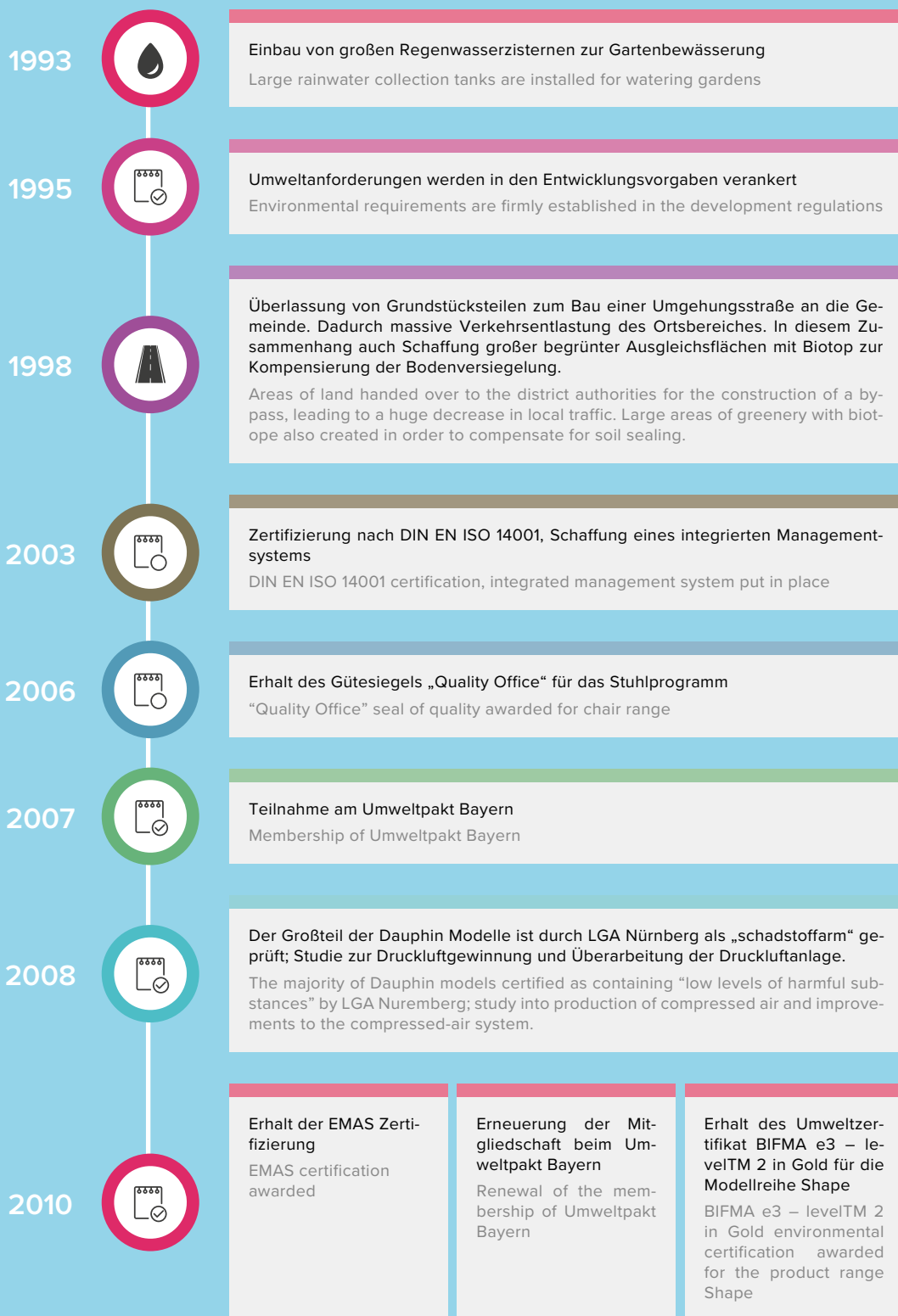


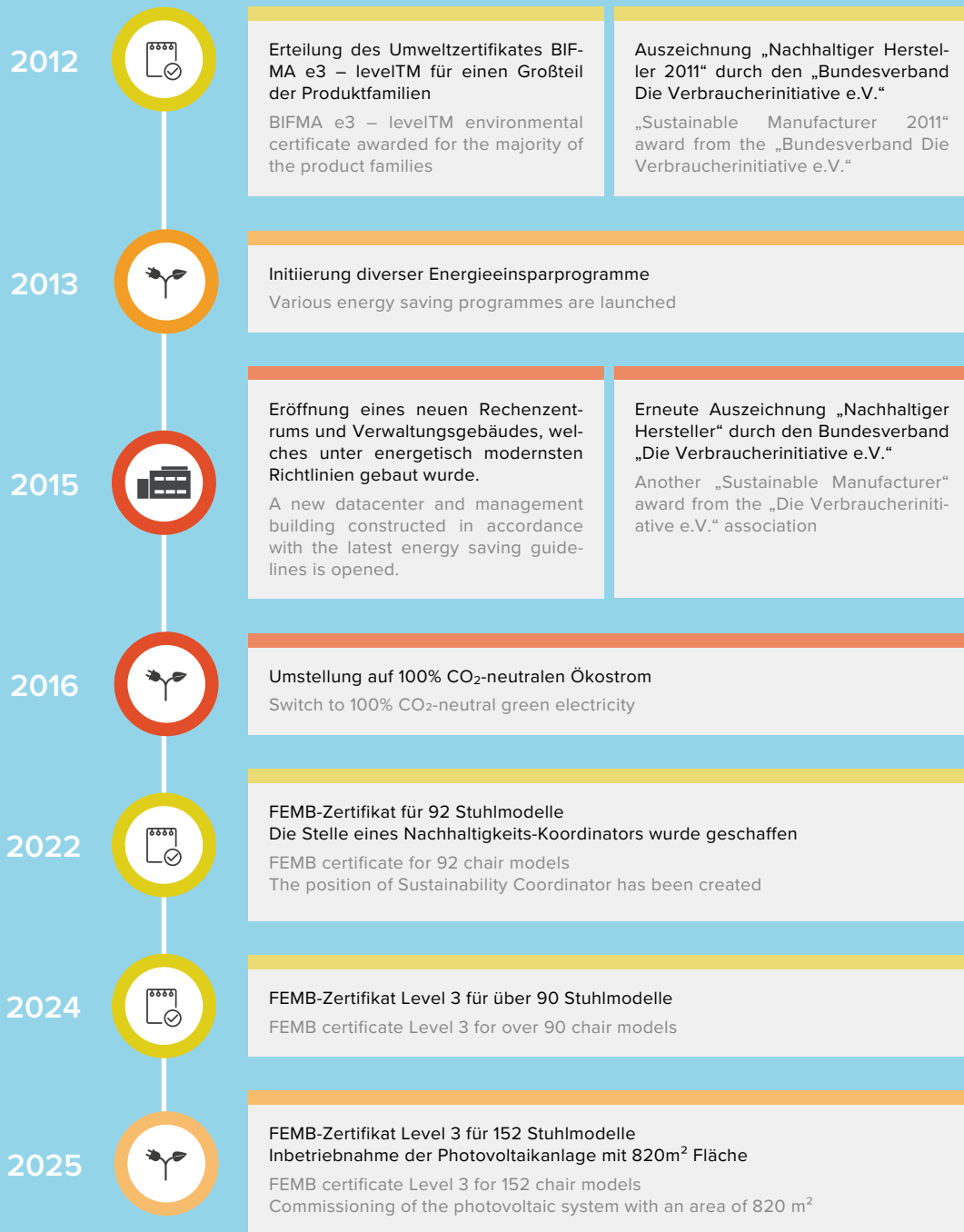
LÄRM | NOISE

Lärmemissionen durch den Produktionsprozess sind nicht vorhanden. Die Lärmbelastigung durch den PKW- und LKW-Verkehr wurde durch eine geänderte Verkehrsführung, die die Wohnbebauung umgeht, beseitigt.

There are no noise emissions resulting from the company's production processes. Any noise pollution caused by cars and lorries has been eliminated by directing traffic away from residential areas.

GESCHICHTE DES UMWELTSCHUTZES HISTORY OF ENVIRONMENTAL PROTECTION





Gültigkeitserklärung

Der Unterzeichnete, Peter Fischer, EMAS-Umweltgutachter mit der Registrierungsnummer DE-V-0060, akkreditiert oder zugelassen für die Bereiche 31 und 46.47 (NACE-Code), bestätigt, begutachtet zu haben, ob die gesamte Organisation, wie in der Umwelterklärung der

Dauphin HumanDesign Group GmbH & Co. KG

Espanstraße 36
91238 Offenhausen

Erkelsdorfer Str. 8
92259 Neukirchen

Registriernummer D-158-00120

angegeben,

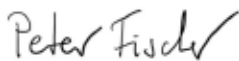
alle Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS) in der ab 9. Januar 2019 gültigen Fassung erfüllen.

Mit der Unterzeichnung dieser Erklärung wird bestätigt, dass

- ✓ die Begutachtung und Validierung in voller Übereinstimmung mit den Anforderungen der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 durchgeführt wurden,
- ✓ das Ergebnis der Begutachtung und Validierung bestätigt, dass keine Belege für die Nichteinhaltung der geltenden Umweltvorschriften vorliegen,
- ✓ die Daten und Angaben der aktualisierten Umwelterklärung der Organisationen ein verlässliches, glaubhaftes und wahrheitsgetreues Bild sämtlicher Tätigkeiten der Organisationen innerhalb des in der Umwelterklärung angegebenen Bereichs geben.

Diese Erklärung kann nicht mit einer EMAS-Registrierung gleichgesetzt werden. Die EMAS-Registrierung kann nur durch eine zuständige Stelle gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 erfolgen. Diese Erklärung darf nicht als eigenständige Grundlage für die Unterrichtung der Öffentlichkeit verwendet werden.

Schwanstetten, den 13. August 2025



Peter Fischer
DE-V-0060
Umweltgutachter

Declaration of Validity

Peter Fischer, with EMAS environmental verifier registration number DE-V-0060 accredited or licensed for the scopes 31 and 46.47 (NACE Code) declares to have verified whether the whole organisation as indicated in the environmental statement of the organisation

Dauphin HumanDesign Group GmbH & Co. KG

Espanstraße 36
91238 Offenhausen
Erkelsdorfer Str. 8
92259 Neukirchen
Registration Number D-158-00120

meet all requirements of Regulation (EC) No 1221/2009 of the European Parliament and of the Council of 25 November 2009 on the voluntary participation by organisations in a Community eco-management and audit scheme (EMAS) in the version valid after 9 January, 2019.

By signing this declaration, I declare that:

- ✓ the verification and validation has been carried out in full compliance with the requirements of Regulation (EC) No 1221/2009,
- ✓ the outcome of the verification and validation confirms that there is no evidence of non-compliance with applicable legal requirements relating to the environment,
- ✓ the data and information of the environmental statement of the organisations reflect a reliable, credible and correct image of all the organisations activities, within the scope mentioned in the environmental statement.

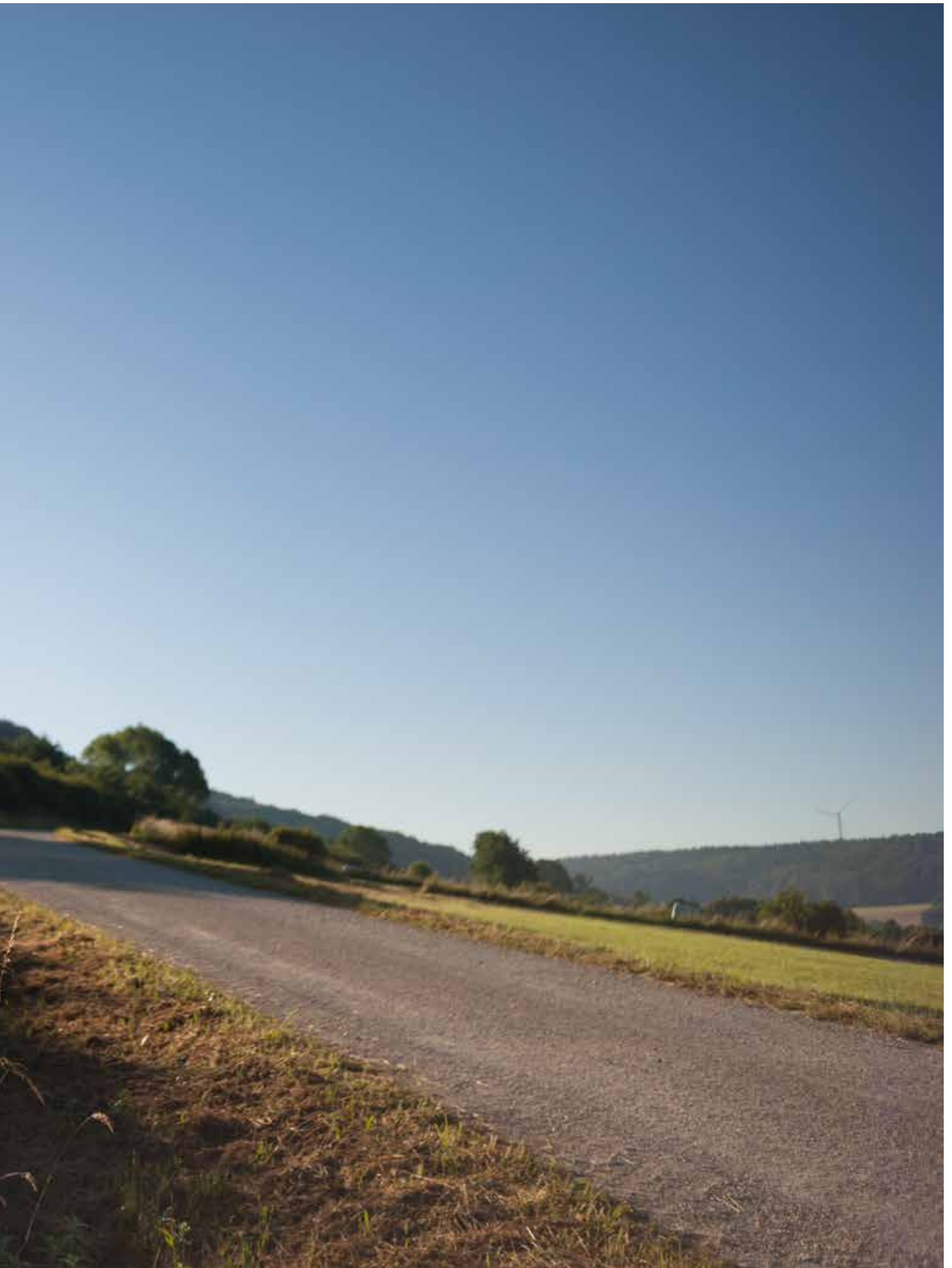
This document is not equivalent to EMAS registration. EMAS registration can only be granted by a Competent Body under Regulation (EC) No 1221/2009. This document shall not be used as a stand-alone piece of public communication.

Done at Schwanstetten on August 13, 2025



Peter Fischer
DE-V-0060
Environmental Verifier





SOZIALE VERANTWORTUNG SOCIAL RESPONSIBILITY

Wir arbeiten für Menschen. Und mit Menschen. Als international agierende Unternehmensgruppe sind wir uns dabei unserer Verantwortung bewusst und nehmen diese an. Der Respekt und die Wahrung der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden von uns aktiv gefördert und gefordert. In unseren Niederlassungen. Bei unseren Partnerfirmen. In Deutschland und weltweit.

Wir verurteilen jede Art von unfreiwilliger Arbeit und Kinderarbeit und schließen beides kompromisslos aus allen unseren Geschäftstätigkeiten aus – auch innerhalb unserer Zuliefererkette. In unserem Unternehmen bekennen wir uns zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung und achten streng auf die Einhaltung von Sozialstandards. Insbesondere Arbeitszeitregelungen, Vergütung oder Urlaubsanspruch sind mindestens nach geltendem Recht und Gesetz festgelegt.

ENTLOHNUNG UND BENEFITS PAY AND BENEFITS

Unser Team gibt alles – und das meist ein ganzes Arbeitsleben lang. Im Gegenzug bietet die Dauphin-Gruppe der Belegschaft zahlreiche Sozialleistungen, die das Leben erleichtern und die individuellen Zukunftsplanungen absichern. Unsere Mitarbeitenden sollen sich bei uns wertgeschätzt, unterstützt und wohlfühlen.

Mitarbeitende, die von einem persönlichen Schicksalsschlag oder einer sonstigen Notlage betroffen sind, lassen wir nicht allein: Vertrauensleute innerhalb der Belegschaft stehen für Gespräche jederzeit zur Verfügung und können über den Zugriff auf unseren Hilfs-/Sozialfonds auch ohne erforderliche Zustimmung der Geschäftsführung finanzielle Unterstützung leisten.

We work for people. And with people. As an international company, we are very aware of our responsibility and we accept this. We actively encourage and demand respect for and preservation of the rights of employees. In our branch offices. At our partner companies. In Germany and worldwide.

We condemn any form of involuntary labour and child labour and exclude both with no exceptions from all our business activities – including within our supply chain. In our company, we are committed to fulfilling our social responsibility and pay very close attention to maintaining social standards. In particular, working time regulations, remuneration or entitlement to annual leave are defined in accordance with applicable laws and legislation or better.

Our team members give their all – and many of them spend their entire working lives with us. In return, the Dauphin Group offers its workforce numerous social benefits which make life easier and help to ensure that individual future plans come true. We want our employees to feel that they are valued, appreciated and supported.

We make sure that employees who experience a personal twist of fate or some other emergency situation are not left on their own: trusted stewards within the workforce are available to chat at any time and can provide financial support by accessing our assistance/social fund even without needing approval from the management

1	Kostenfreies Wasser, Kaffee, Tee, Trinkflaschen, Obst für Mitarbeitende	Free water, coffee, tea, drinks bottles, fruit for employees
2	Onboarding-Programm für neue Mitarbeitende	Onboarding programme for new employees
3	Regelmäßige Gesundheitstage	Regular health days
4	Wiedereingliederungsprogramm nach krankheitsbedingten Ausfällen	Reintegration programme following absence from work due to illness
5	Weiterbildungsmöglichkeiten	Further training opportunities
6	Individuelle Förderprogramme und Unterstützungsmöglichkeiten je nach persönlicher Situation	Individual funding programmes and support options depending on each person's situation
7	Weihnachtsgeld	Christmas bonus
8	Kostenfreier Parkplatz	Free parking space
9	Fahrsicherheitstrainings	Driver safety training
10	Fahrtkosten-Zuschüsse	Travel expense allowances
11	Hauseigene Kantine mit subventioniertem Essen; auch von externen Personen und für kleine Veranstaltungen nutzbar	Company's own canteen serving subsidised food; can also be used by external people and for small events
12	Treueprämien	Loyalty bonuses
13	Sonderzahlungen und Sachbezüge (Bonuskarte)	Special payments and benefits in kind (bonus card)
14	Sonderurlaub	Special holiday
15	Direktversicherung	Direct insurance
16	Vermögenswirksame Leistungen	Capital-forming benefits
17	Jubiläumsfeiern	Anniversary celebrations
18	Faire Bedingungen am Arbeitsplatz	Fair conditions at the workplace

DIVERSITÄT & INKLUSION DIVERSITY & INCLUSION

Internationalität, Multikulturalität und gleichzeitig die Individualität eines jeden Menschen sind für uns als global agierende Unternehmensgruppe nicht nur fester Bestandteil unseres täglichen Geschäfts. Wir sehen sie auch als wichtigen Baustein für unseren Erfolg:

Weil wir die Bedürfnisse unterschiedlicher Kulturen und Menschen kennen und anerkennen, weil wir jede Zusammenarbeit frei von Vorurteilen gestalten, sind wir heute in internationalen Märkten etabliert.

In unseren Niederlassungen, Vertretungen und Produktionsstätten auf der ganzen Welt dulden wir keine Form von Diskriminierung aufgrund persönlicher Eigenschaften oder Überzeugungen. Vielmehr fördern wir Chancengleichheit und Gleichbehandlung unserer Mitarbeitenden – ungeachtet ihres Geschlechts, Aussehens, Alters oder ihrer Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, etwaiger Behinderung oder sexueller, politischer oder religiöser Orientierung bzw. sonstiger Überzeugung oder Weltanschauung.

MENSCHENRECHTE HUMAN RIGHTS

Die Dauphin-Gruppe verpflichtet sich uneingeschränkt zur Einhaltung der Menschenrechte und distanziert sich ausdrücklich von jeglicher Form der Zwangsarbeit. In unserem Unternehmen und im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten darf niemand, weder direkt noch indirekt, durch Einschüchterung, Gewalt oder andere Mittel zur Arbeit gezwungen werden. Wir lehnen ebenso entschieden Kinderarbeit und die Ausbeutung von Minderjährigen und Jugendlichen ab.

Diese Prinzipien sind tragende Säulen unserer Unternehmenskultur und reflektieren unser Engagement für eine ethische und sozial verantwortliche Geschäftsführung.

For us as a company that operates globally, an international approach, multiculturalism and also the individuality of every single person are not just an integral part of our daily business. We also regard them as a key element of our success:

Because we appreciate and recognise the needs of different cultures and people, and because we design every collaboration to be free of prejudice, we are now established in international markets.

In our branch offices, agencies and production sites all around the world, we do not tolerate any form of discrimination based on personal characteristics or beliefs. Rather, we promote equal opportunities and equal treatment of our employees – irrespective of their gender, appearance, age or origin, skin colour, nationality, any disability or sexual, political or religious orientation or other belief or worldview.

The Dauphin Group has an unwavering commitment to upholding human rights and explicitly rejects any form of forced labour. Within our company and in relation to our business activities, no person may be forced to work, either directly or indirectly, by intimidation, violence or any other means. We are equally opposed to child labour and the exploitation of minors and young people.

These principles are fundamental pillars of our corporate culture and reflect our commitment to doing business in an ethical and socially responsible way.



LEITUNGSGRUNDSÄTZE | ETHIK GOVERNANCE | ETHICAL STANDARDS

Mit gutem Beispiel vorangehen, die Messlatte immer ein bisschen höher legen: Diesen Anspruch erfüllen wir auch in Bezug auf unsere ethischen Leitlinien. Fairness, Vertrauen, Hilfsbereitschaft und Gastfreundlichkeit sind der gemeinsame Moralkodex, der alle Instanzen der Dauphin-Gruppe in ihrem Auftreten und Handeln verbindet. Sie sind der Maßstab, nach dem wir zusammenarbeiten – mit unseren Kolleginnen und Kollegen ebenso wie mit unseren Kunden und Partnerunternehmen. Die Verfolgung unserer gemeinsamen Ziele wird durch eine Atmosphäre der Offenheit und des gegenseitigen Vertrauens geprägt.

So wie wir mit unserer Arbeit zu einem gesunden, inspirierenden und positiven Umfeld für die Menschen beitragen, gestalten wir auch unser eigenes Umfeld gesund, inspirierend und positiv. Alle Dauphin-Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden eine motivierende, gemeinschaftliche Atmosphäre. Frei von Angst und Diskriminierung. Mit dem Bewusstsein für individuelle Stärken und deren Förderung. Mit gegenseitigem Respekt als Basis für das tägliche Miteinander.

Wir geben alles für eine gute Zusammenarbeit – mit Handelspartnern, Kunden, Lieferanten und anderen externen Kräften sowie untereinander, zwischen den unter der Dauphin Holding angesiedelten Unternehmen. Wir verhalten uns allen gegenüber gleichermaßen fair, vertrauensvoll und höchsten ethischen Maßstäben entsprechend. Wir verzichten auf Neid und Eitelkeiten und fördern einen Geist der Solidarität, denn der Fortschritt des Ganzen ist unser gemeinsames Interesse.

EINHALTUNG ZENTRALER ARBEITSRECHTE COMPLIANCE WITH CENTRAL LABOUR LAWS

Wir stehen entschieden für die Wahrung, Förderung und Verteidigung der Rechte jedes Individuums ein. Die Achtung der Würde, Privatsphäre und persönlichen Rechte jedes Einzelnen bildet den Grundpfeiler unserer Überzeugungen. Inakzeptables Verhalten, sei es von Vorgesetzten oder Kollegen, wie Mobbing, hat in unserer Unternehmenskultur keinen Platz. Jeder Mitarbeiter ist bei uns dazu angehalten, sich aktiv für die Wahrung grundlegender Rechte einzusetzen und einen respektvollen Umgang mit Kollegen, Geschäftspartnern und anderen Kooperationspartnern zu pflegen. Für uns ist klar: Respektvolles Interagieren auf Augenhöhe ist nicht nur unmittelbarer Faktor für unseren Erfolg, sondern unverhandelbare Grundlage für menschliches Miteinander.

Leading by example, always setting the bar a little higher: This is the aspiration we also meet with regard to our ethical guidelines. Fairness, trust, a willingness to help and being hospitable are the common moral code that unites all entities of the Dauphin Group in the way they conduct themselves and act. They set the benchmark for how we collaborate – with our colleagues as well as our customers and partner companies. The pursuit of our shared goals is defined by an atmosphere of openness and mutual trust.

Just as we help to create a healthy, inspiring and positive environment for people with the work we do, we also make our own environment healthy, inspiring and positive. All Dauphin companies offer their employees a motivating, collaborative atmosphere in which to work. Free of any fear or discrimination. With an appreciation of people's individual strengths and how to promote them. With mutual respect as the basis for daily interactions.

We do everything we can to ensure a good working relationship – with our trading partners, customers, suppliers and other external forces, as well as with each other, between the companies under the Dauphin holding company. We conduct ourselves towards everyone with equal fairness, trust and maintain the highest ethical standards. We do not have any jealousy or vanity and promote a spirit of solidarity because progress for everyone is in our common interest.

We are resolutely committed to upholding, promoting and defending the rights of every individual. Respecting the dignity, privacy and personal rights of every individual forms the cornerstone of our beliefs. There is no place in our corporate culture for any unacceptable behaviour, whether by managers or colleagues. We require every employee to work actively to protect fundamental rights and to treat colleagues, business partners and other cooperation partners with respect. It is clear to us that interacting with other people respectfully and treating them as equal partners is not just a direct factor behind our success, but also a non-negotiable foundation for human interaction.



ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Ein Unternehmen ist nur so gesund wie seine Mitarbeitenden. Wir stellen kontinuierlich auf den Prüfstand, wie wir unseren Arbeitsalltag sicherer und gesundheitsbewusster gestalten können.

Dazu haben wir bei Dauphin einen Arbeitsschutzausschuss etabliert, der viermal im Jahr tagt und verschiedene Unternehmensakteure zusammenbringt – von Geschäftsführung über Betriebsärztin, Brandschutzbeauftragten, Betriebs-sanitäter bis hin zu Umwelt- und Sicherheitsbeauftragten. Darüber hinaus kooperieren wir mit einem externen Dienstleister als Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Ziel ist der effiziente Austausch von Informationen und Ideen zur stetigen Verbesserung des Arbeitsschutzes und zur Sicherstellung eines störungsfreien Betriebsablaufs. Was unser Arbeitsschutzausschuss auf den Weg bringt, ist entscheidend, um den fortlaufenden Prozess des Arbeitsschutzes zu unterstützen, Gefahren präventiv zu erkennen und auf Veränderungen proaktiv zu reagieren.

In den regelmäßigen Sitzungen werden sämtliche Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes behandelt, Maßnahmen erörtert, Entscheidungen vorbereitet und eine zügige Umsetzung der Lösungen gewährleistet.

Vor allem. Für alle. Höchste Standards bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Wir engagieren uns für sichere und gesundheitsverträgliche Arbeitsbedingungen, durch die Umsetzung eines angemessenen Arbeitssicherheitsmanagements und Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit. Dazu gehören:

- › Arbeitsmedizinische Betreuung durch externe Betriebsärztin / Betriebsarzt mit regelmäßiger offener Sprechstunde: einmal im Monat Vorsorgeuntersuchungen, Impfungen, freiwillige Untersuchungen, Terminplanung/Einteilung der Mitarbeiter findet über die Personalabteilung statt
- › Betriebs-sanitäter sowie ca. 20 Ersthelfer, die regelmäßig durch das BRK geschult werden
- › Interner Brandschutzbeauftragter, mehrere Sicherheitsbeauftragte und zahlreiche Brandschutz-helfer, die extern qualifiziert werden
- › Fahrsicherheitstraining für junge Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit dem ADAC
- › Sowohl Wiedereingliederung als auch strukturiertes BEM
- › Enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt

A company is only as healthy as its employees. We are constantly reviewing how we can make our everyday work safer and raise awareness of health.

To this end, we at Dauphin have established an occupational health and safety committee that meets four times a year and brings together different stakeholders from the company – from senior managers to the company doctor, fire safety officers, emergency response officers, environmental officers and safety officers. In addition, we cooperate with an external service provider that specialises in occupational safety.

The aim is to ensure the efficient exchange of information and ideas to make continuous improvements to occupational safety and to ensure the business can operate without any incidents. Any initiatives from our occupational health and safety committee are crucial for supporting the continuous process of occupational health and safety, identifying hazards to prevent them from occurring and responding proactively to changes.

In the regular meetings, all aspects of occupational health and safety are addressed, measures are discussed, decisions are prepared and the rapid implementation of solutions is guaranteed.

As a priority. For everyone. The highest standards for occupational health and safety.

We are committed to providing safe and healthy working conditions by implementing appropriate occupational safety management and delivering training on occupational safety. This includes:

- › Occupational health care provided by an external company doctor with a regular open consultation: preventive check-ups once a month, vaccinations, voluntary examinations, scheduling/allocation of employees is done by the HR department
- › Emergency response officers and around 20 first-aiders who receive regular training from the Bavarian Red Cross
- › Internal fire safety officer, several safety officers and a number of fire safety assistants with external qualifications
- › Driver safety training for young employees in cooperation with the ADAC
- › Reintegration and structured company reintegration management
- › Close collaboration with the company doctor

Unsere Mitarbeitenden leisten durch die strikte Einhaltung gesetzlicher und unternehmenseigener Sicherheitsvorschriften, geschärftes Gefahrenbewusstsein und aktives Mitdenken ebenfalls einen unverzichtbaren Beitrag. Die Führungskräfte übernehmen eine wichtige und notwendige Vorbild- und Weisungsfunktion. Etwaige Unzulänglichkeiten sind umgehend zu melden, um sie so schnell wie möglich beheben zu können. Der Weg ist das Ziel bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Berufsgenossenschaft ist auf diesem Weg unser unentbehrlicher Begleiter und unterstützt uns:

- > durch regelmäßige Begehungen und Empfehlungen
- > bei der Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften
- > mit Weiter- und Fortbildungsangeboten für Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragte

Alle unsere Aktivitäten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erfolgen auf Grundlage der DGUV Vorschrift 2 und beinhalten die Umsetzung und Einhaltung der darin formulierten Anforderungen und Aufgaben. Das Resultat? Seit Jahren haben wir eine sehr niedrige Anzahl von Arbeits- und Beinaheunfällen. Dieser Umstand bestätigt uns in der Auffassung, den Aufwand einer formalen Zertifizierung unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzes, z. B. nach ISO 45001, nicht auf uns zu nehmen. Nichtsdestotrotz wird unser Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement durch das gesamte Führungsteam, sowie die externe Fachkraft für Arbeitssicherheit weiterhin konsequent gelebt und weiterentwickelt.

Our employees also make an essential contribution through strict compliance with legal and company-specific safety regulations, heightened awareness of risks and active thinking. Managers have an important and necessary role to play in setting an example and issuing instructions. Any short-falls must be reported immediately so that they can be rectified as quickly as possible.

The journey is the goal in the continuous evolution of occupational health and safety. The employers' liability insurance association is our indispensable companion on this journey and supports us:

- > with regular inspections and recommendations
- > in implementing occupational health and safety as well as complying with laws and regulations
- > with further education and training opportunities for safety specialists and safety officers

All our occupational health and safety activities are based on DGUV Regulation 2 and include implementing and complying with the requirements and tasks that are formulated in it. The result? We have had a very low number of workplace accidents and near-misses for many years. This fact backs up our view that we do not need to embark upon formal certification of our occupational health and safety, in accordance with ISO 45001, for example. Nevertheless, our occupational health and safety management continues to be consistently championed and developed by the entire leadership team, as well as the external occupational safety specialist.





BETRIEBLICHES WIEDEREINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM): UND STUFENWEISE WIEDEREINGLIEDERUNG COMPANY REINTEGRATION MANAGEMENT (BEM) AND GRADUAL REINTEGRATION

Willkommen zurück! Wir freuen uns, wenn Mitarbeitende nach längerfristigem Arbeitsausfall wieder bei uns einsteigen – und wir geben unser Bestes, um Ihnen den Neustart so angenehm und reibungslos wie möglich zu gestalten.

Das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement (BEM) ist ein strukturierter Prozess, der darauf abzielt, die Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter nach längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten zu überprüfen und anzupassen. Das Hauptziel des BEM besteht darin, die Arbeitsbedingungen für arbeitsunfähig erkrankte Mitarbeiter nach ihrer Rückkehr so anzupassen, dass die Arbeitsfähigkeit möglichst weitgehend erhalten bleibt und weitere Ausfälle oder eine Verschlechterung ihres Zustands vermieden werden.

BEM gilt für alle Beschäftigten und nicht nur für diejenigen mit anerkannter Behinderung. Neben dem Arbeitgeber und den betroffenen Mitarbeitern sind auch Schwerbehindertenvertreter und auf Wunsch eine Vertrauensperson des Betroffenen daran beteiligt. Bei Bedarf werden weitere Fachleute hinzugezogen.

Ein BEM-Prozess wird verpflichtend, wenn ein Mitarbeiter mehr als sechs Wochen in den vergangenen 12 Monaten krank war. Der positive Einfluss zeigt sich insbesondere durch die Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsbelastungen. Ein Gewinn – sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer.

Und bei Dauphin tun wir noch mehr: Die stufenweise Wiedereingliederung (SWG) ist eine freiwillige Maßnahme, zu der Arbeitgeber nicht gesetzlich verpflichtet sind. Dabei handelt es sich um eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme, bei der die behandelnde Ärztin oder der Arzt eine schrittweise Rückkehr in das Berufsleben beantragt. Die Arbeitszeit oder -belastung wird zunächst zeitlich reduziert und dann über einen festgelegten Zeitraum schrittweise gesteigert.

Welcome back! We are delighted when employees rejoin us after a long period of absence from work – and we do our best to make sure their fresh start is as pleasant and smooth as possible.

The company reintegration management (BEM) is a structured process that aims to review and adapt the working conditions for employees after extended periods of being unable to work. The main objective of BEM is to adapt the working conditions for employees who have been unable to work once they return so that their ability to work is maintained as much as possible, thus preventing any further absences or deterioration in their condition.

BEM applies to all employees and not just to those who have a recognised disability. Besides the employer and the employees concerned, representatives of severely disabled employees and, if desired, a person that the employee concerned trusts are also involved in the process. Additional experts are consulted if necessary.

A BEM process becomes mandatory when an employee has been sick for more than six weeks during the past 12 months. The positive impact of this manifests itself in particular when there are no work-related impacts on the health of employees. This is a real win – for both the employer and the employee.

And at Dauphin, we do even more: Gradual reintegration (SWG) is a voluntary measure that employers are not legally obliged to take. This measure involves medical rehabilitation in which the doctor treating the employee requests a gradual return to working life. The working hours or workload are first reduced and then gradually increased over a set period of time.



GESUNDHEITSFÖRDERUNG PROMOTING HEALTH

Die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist für uns ein unschätzbare Gut. Deshalb fördern wir bei der Dauphin-Gruppe verschiedene Awareness-, Präventions- und Vorsorgemaßnahmen und schaffen an unseren Standorten bestmögliche Voraussetzungen für gesundes Arbeiten.

ERGONOMIE AM ARBEITSPLATZ

Wer wüsste das besser als wir: Die Grundlage für ein gesundes Arbeitsumfeld wird bereits am Schreibtisch gelegt. Als Anbieter ergonomischer Sitzlösungen statten wir natürlich auch die Büros unserer Unternehmensstandorte auf höchstem Niveau aus. Unsere Mitarbeitenden profitieren von:

- > durch regelmäßige Begehungen und Empfehlungen
- > bei der Umsetzung von Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften
- > mit Weiter- und Fortbildungsangeboten für Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsbeauftragte

Diese Investitionen in die physische Arbeitsumgebung tragen nicht nur zur Vermeidung von körperlichen Beschwerden bei, sondern fördern auch die Produktivität und Konzentration.

GESUNDHEITSTAGE ALS FESTER BESTANDTEIL DES BETRIEBSKALENDERS

Gesundheit ist nicht nur Chefsache, sondern eine gemeinsame Verantwortung. In Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse veranstalten wir regelmäßig Gesundheitstage, die eine breite Palette an Themenfeldern abdecken: von Hautkrebscreening bis zur Raucherentwöhnung. Diese praxisorientierten Veranstaltungen bieten nicht nur Informationen, sondern auch die Möglichkeit zur aktiven Teilnahme. Mitarbeitende können sich individuell beraten lassen und ihre Gesundheit aktiv fördern.

FINANZIELLE ANREIZE FÜR DIE LANGFRISTIGE GESUNDHEITSVORSORGE

Neben der direkten Unterstützung am Arbeitsplatz schaffen wir auch finanzielle Anreize, um langfristige Gesundheitsvorsorge zu fördern. Unsere Mitarbeiter profitieren von einem großzügigen Zuschuss zur Altersvorsorge, der über die gesetzlich vorgeschriebenen 15% hinausgeht. Vermögenswirksame Leistungen fließen ebenfalls in die Altersvorsorge, um eine solide Grundlage für die Zukunft zu schaffen.

GEMEINSAM SICHER DURCH DEN ARBEITSALLTAG

Insbesondere Berufsgruppen, die einem erhöhten Unfallrisiko ausgesetzt sind, erhalten von uns ein zusätzliches Sicherheitsnetz. Durch die Gruppenunfallversicherung bieten wir nicht nur individuellen Schutz, sondern stärken auch den Zusammenhalt innerhalb dieser Gruppen. Die Sicherheit jedes einzelnen Mitarbeiters ist uns ein wichtiges Anliegen, und daher gehen wir über die gesetzlichen Mindeststandards hinaus, um ein umfassendes Schutzkonzept zu gewährleisten.

The physical and mental health of our employees is a priceless asset to us. That is why we at the Dauphin Group promote various awareness, prevention and precautionary measures and create the best possible conditions to allow healthy working at our locations.

ERGONOMICS IN THE WORKPLACE

We know better than anyone that the basis for a healthy working environment is created by the choice of desk. As a provider of ergonomic seating solutions, it goes without saying that we also equip the offices at our company's locations with the highest standard of furniture. Our employees benefit:

- > with regular inspections and recommendations
- > in implementing occupational health and safety as well as complying with laws and regulations
- > with further education and training opportunities for safety specialists and safety officers

These investments in the physical work environment not only help to prevent physical discomfort, but also boost productivity and concentration.

HEALTH DAYS AS A REAL FIXTURE ON THE COMPANY CALENDAR

Health is not just a management issue, but is everyone's responsibility. We work together with a health insurance fund to regularly organise health days that cover a wide range of different topics, from screening for skin cancer to helping people to stop smoking. These practical events provide not just information but also the opportunity to get actively involved. Employees can get individual advice and actively support their own health.

FINANCIAL INCENTIVES FOR LONG-TERM HEALTHCARE

As well as providing direct support in the workplace, we also create financial incentives to promote long-term healthcare. Our employees benefit from a generous pension allowance that goes beyond the 15% prescribed by law. Capital-forming benefits are also included in the retirement provision to create a solid foundation for the future.

WORKING TOGETHER TO ENSURE A SAFE WORKING DAY

We provide an additional safety net in particular for groups of workers that are exposed to an increased risk of accidents. With our group accident insurance policy, we not only offer individual protection, but also strengthen cohesion within these groups. The safety of every single employee really matters to us, and this is why we go above and beyond the minimum legal standards to deliver a comprehensive protection concept.

ORGANISATIONSFÜHRUNG ORGANISATIONAL LEADERSHIP

Transparent. Ressourcenschonend. Zukunftsfähig. Wir begreifen Unternehmertum als umfassende Verantwortung für die Gesellschaft. Dabei knüpfen wir den wirtschaftlichen Erfolg der Dauphin-Gruppe an eine Unternehmenspolitik, die sich bewusst an den Prinzipien der Nachhaltigkeit orientiert, wie dem Erhalt unseres Ökosystems, der Chancengleichheit und dem Schutz von Ressourcen.

Unsere Organisation ist seit langem DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Eine Bestätigung für Erreichtes, aber auch eine Verpflichtung für uns selbst – kontinuierlich besser zu werden, voranzugehen, höhere Ziele zu setzen. Diese Verpflichtung ist der Antrieb unseres unternehmerischen Schaffens.

Nicht nur der Umgang mit unserer Umwelt zählt, sondern auch das menschliche Miteinander. Deshalb haben wir mit unserem „Code of Conduct“ klare interne Richtlinien vereinbart, die das Verhalten der Mitarbeitenden rechtlich, ethisch und sozial regeln.

In Übereinstimmung mit geltenden Gesetzen und der Rechtsform unseres Unternehmens legen wir verantwortungsbewusst Rechenschaft über unsere Geschäftstätigkeiten gegenüber den beteiligten Parteien und der Öffentlichkeit ab. Dieser transparente Ansatz unterstreicht unser Engagement für ethisches Handeln, gesetzliche Konformität und den verantwortungsbewussten Umgang mit den Erwartungen unserer Stakeholder.

Transparent. Conserving resources. Futureproof. Entrepreneurship, as we see it, means comprehensive responsibility for our society. We link the economic success of the Dauphin Group to a company policy that deliberately focuses on the principles of sustainability, such as preserving our ecosystem, equal opportunities and protecting resources.

Our organisation has been DIN EN ISO 9001 certified for many years. This reaffirms what we have achieved but also provides us with an obligation – to continuously get better, lead the way and set higher goals. This obligation is the driving force behind everything we do as a business.

It is not just the way we treat our environment that counts, but also the way we treat each other as human beings. This is why we have agreed clear internal guidelines in our Code of Conduct that provide a legal, ethical and social framework for the conduct of employees.

In accordance with applicable laws and our company's legal form, we take responsibility and are accountable for our business activities to the parties involved and the general public. This transparent approach underscores our commitment to ethical conduct, legal compliance, and responsible management of our stakeholders' expectations.





VORSCHLAGSWESEN SUGGESTION SCHEME

Innovation und Zusammenarbeit zu fördern, gehört zur DNA unseres Unternehmens und wird durch unser betriebliches Vorschlagswesen gelebt. Durch die Einbindung aller Mitarbeitenden schaffen wir bei Dauphin eine dynamische Umgebung, in der Kreativität und Engagement nicht nur geschätzt, sondern auch belohnt werden.

SO FUNKTIONIERT UNSER IDEENMANAGEMENT

Fünf sorgfältig ausgewählte Personen aus den unterschiedlichsten Bereichen unseres Unternehmens bilden das Bewertungsgremium. Ihre Aufgabe ist es, die eingereichten Vorschläge zu prüfen und gegebenenfalls weitere Fachleute hinzuzuziehen. Einmal im Monat versammelt sich das Bewertungsgremium, bestehend aus Personalabteilung und gegebenenfalls Fachexperten, um die eingereichten Vorschläge zu beurteilen.

company's suggestion scheme. By getting all employees involved, we at Dauphin create a dynamic environment in which creativity and commitment are not just appreciated, but rewarded as well.

HOW OUR IDEAS MANAGEMENT WORKS

The evaluation panel comprises five carefully selected people from a wide range of different areas within our company. Their role is to review the suggestions that are submitted and consult other experts if necessary. The evaluation panel, comprising the human resources department and other experts if necessary, meets once a month to assess the suggestions that are submitted.



INNOVATIONEN, EINSPARUNGEN UND UMWELTSCHUTZ: DIE ERFOLGE UNSERER MITARBEITERIDEEN

Der Output dieses kollaborativen Ansatzes ist beeindruckend. Zahlreiche Prozesse konnten durch die Ideen unserer engagierten Kolleginnen und Kollegen optimiert und verschlankt werden. Geld wurde eingespart, Umweltschutzmaßnahmen umgesetzt und Produkte verbessert – alles dank der kreativen Impulse unserer Belegschaft.

JEDER GUTE VORSCHLAG WIRD BELOHNT

Selbst wenn eine Idee nicht sofort umgesetzt wird, wird sie dennoch honoriert. Im Zuge der Bewertung werden Ideen und Verbesserungsvorschläge in unserem Prämiensystem zugeordnet. Darin sind klare Bedingungen und Berechnungsgrundlagen geregelt, nach denen Mitarbeitervorschläge mit finanziellen Prämien belohnt werden.

Alle Details zur Einreichung und Belohnung von Verbesserungsvorschlägen erfahren unsere Mitarbeitenden in der speziell zu diesem Thema erstellten „IDEAS“-Broschüre.

INNOVATIONS, SAVINGS AND ENVIRONMENTAL PROTECTION: HOW OUR EMPLOYEES' IDEAS HAVE BEEN SUCCESSFUL

The outcome from this collaborative approach is impressive. A number of processes have been optimised and streamlined thanks to the ideas submitted by our dedicated colleagues. Money has been saved, environmental protection measures implemented and products improved – all thanks to the creative sparks from our workforce.

EVERY GOOD SUGGESTION IS REWARDED

Even if an idea is not implemented immediately, it is still rewarded. As part of the assessment, ideas and suggested improvements are assigned in our reward system. It sets out clear conditions and calculation rules that are used to reward employees' suggestions with financial bonuses.

Our employees will find all the details about submitting suggested improvements and their rewards in the "IDEAS" brochure created specifically for this topic.

PERSONAL, ARBEITSZEITMODELLE, GLEICHSTELLUNG, KENNZAHLEN PERSONNEL, WORKING TIME MODELS, EQUALITY, KEY FIGURES

Die Unternehmenskultur bei Dauphin ist von Offenheit, Vielfalt und Gleichberechtigung geprägt. Die Implementierung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und die bewusste Förderung von Diversität sind für uns Ausdruck unseres Selbstverständnisses als modernes und zukunftsorientiertes Unternehmen.

WORK-LIFE-BALANCE

Ein zentraler Baustein dieser Philosophie ist das Gleitzeitmodell, das unseren Mitarbeitern die Flexibilität bietet, ihre Arbeitszeiten entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen zu gestalten. Dies trägt nicht nur zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei, sondern zeigt auch unser Engagement für die Wahrung der Arbeitnehmerinteressen im partnerschaftlichen Dialog zwischen den Beteiligten.

Um den unterschiedlichen Bedürfnissen unserer Mitarbeiter gerecht zu werden, bieten wir verschiedene Arbeitszeitmodelle an. Zudem ermöglichen wir Gleittage, um individuellen Lebenssituationen und persönlichen Bedürfnissen Raum zu geben.

GLEICHE CHANCEN FÜR ALLE

Ein wichtiger Aspekt unserer Unternehmenskultur ist die Integration von Kolleginnen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen. Mitarbeitende mit ausländischen Wurzeln sind ein unverzichtbarer Bestandteil und eine Bereicherung für unser Team. Wir betonen ausdrücklich, dass Benachteiligung oder Diskriminierung in unserem Unternehmen keinen Platz haben. Gleichberechtigung ist für uns nicht nur ein Lippenbekenntnis, sondern wird aktiv in die Praxis umgesetzt.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist bei uns nicht nur ein Ziel, sondern Realität. In sämtlichen Bereichen unseres Unternehmens, einschließlich Führungspositionen, sind Frauen gleichberechtigt vertreten. Wir glauben fest daran, dass Vielfalt nicht nur die Stärke unserer Teams fördert, sondern auch entscheidend für den unternehmerischen Erfolg ist.

Dauphin's corporate culture is defined by openness, diversity and equal rights. For us, implementing flexible working time models and deliberately promoting diversity reflect the way we see ourselves as a modern company that focuses on the future.

WORK-LIFE BALANCE

A key component of this philosophy is the flexitime model, which offers our employees the flexibility to arrange their working hours to suit their individual needs. This not only helps improve work-life balance, but also shows our commitment to safeguarding our employees' interests in a dialogue based on partnership between all the parties involved.

In order to meet the different needs of our employees, we offer different working time models. In addition, we let employees take flexitime to accommodate their individual life situations and personal needs.

EQUAL OPPORTUNITIES FOR EVERYONE

An important aspect of our corporate culture is integrating colleagues from different cultural backgrounds. Employees with foreign roots are essential and really enrich our team. We make it explicitly clear that there is no place for any discrimination or unfair treatment in our company. We do not just pay lip service to equal rights, but actively champion them in practice.

The equality of women and men is not just an aspiration for us, but is reality. Women are represented equally in all areas of our company, including leadership positions. We firmly believe that diversity not only makes our teams stronger, but is also crucial to our success as a business.



AUS- UND WEITERBILDUNG TRAINING AND DEVELOPMENT

Wir schreiben unsere Erfolgsgeschichte, indem wir viele individuelle Erfolgsgeschichten ermöglichen: Bei Dauphin legen wir nicht nur Wert auf hochqualifizierte Mitarbeiter, sondern investieren nachhaltig in ihre Entwicklung, um auch in Zukunft motivierte Kolleginnen und Kollegen in verschiedenen Bereichen wie Fertigung, Konstruktion, Logistik und darüber hinaus zu gewinnen.

QUALITÄT ALS LEITPRINZIP

Um sicherzustellen, dass unsere Auszubildenden bestmöglich auf die Herausforderungen ihres zukünftigen Arbeitslebens vorbereitet sind, setzen wir auf strukturierte Ausbildungspläne. Ein weiteres Kriterium für unsere Ausbildungsbeauftragten ist die erfolgreiche Absolvierung der Ausbildereignungsprüfung. Denn es ist unsere feste Überzeugung, dass qualifizierte Ausbilder mit fundierter Erfahrung und hoher Motivation die Grundlage für den Erfolg unserer Auszubildenden bilden.

FÖRDERUNG VON ANFANG AN

Bereits zu Beginn ihrer Ausbildung übertragen wir unseren Auszubildenden eigenverantwortliche Projekte. Diese Herangehensweise fördert nicht nur ihre fachlichen Fähigkeiten, sondern ermutigt sie auch, früh Verantwortung zu übernehmen. Wir möchten unseren Vertrauensvorschuss verdeutlichen und zeigen, dass wir fest an ihre Leistungsfähigkeit glauben. Gleichzeitig sorgen regelmäßige Feedbackgespräche auf Augenhöhe dafür, dass niemand mit Fragen oder Schwierigkeiten allein bleibt.

ERFAHRUNG TRIFFT WEITERBILDUNG

Nicht nur unsere Auszubildenden profitieren von unserer engagierten Weiterbildungskultur. Auch erfahrene Mitarbeiter und Führungskräfte werden gezielt gefördert. Externe Weiterbildungen tragen dazu bei, dass unsere Teams stets am Puls der Zeit agieren und ihr Fachwissen auf dem neuesten Stand halten.

PRAKTIKA ALS TÜRÖFFNER

Uns ist bewusst, dass der Weg zum Traumberuf oft über Praktika führt. Daher bieten wir Schülern und zukünftigen Auszubildenden die Möglichkeit, durch Praktika erste Einblicke in unser Unternehmen zu gewinnen. Diese praxisnahen Erfahrungen dienen nicht nur der Orientierung, sondern ermöglichen es den Teilnehmenden auch, unsere Unternehmenskultur kennenzulernen.

We write our own success story by enabling many individuals to be successful themselves: We at Dauphin not only value highly skilled employees, but also invest constantly in their development so we can continue to attract motivated colleagues in a range of areas such as production, design, logistics and many more.

QUALITY AS A GUIDING PRINCIPLE

To ensure that our apprentices are as well prepared as they can be to handle the challenges they will face in their future careers, we rely on structured training plans. Another criterion for our training coordinators is that they have successfully completed the trainer proficiency test. This is because we firmly believe that qualified trainers with solid experience and a high level of motivation provide the foundation for our apprentices to be successful.

ENCOURAGEMENT FROM DAY ONE

Right from the start of their training, we assign our apprentices their own projects to work on. This approach not only boosts their professional skills, but also encourages them to take on responsibility from an early stage. We want to make it clear that we trust them and show that we really believe in their ability to perform. At the same time, regular feedback meetings where everyone is treated as equal ensure that nobody is left on their own with any questions or difficulties.

EXPERIENCE MEETS FURTHER TRAINING

It is not just our apprentices who benefit from our dedicated further training culture. Experienced employees and managers also receive specific support. External further training courses help to ensure that our teams always keep up with the latest developments and update their specialist knowledge.

WORK PLACEMENTS THAT OPEN DOORS

We are very conscious that the way for people to land their dream job is often to do a work placement. That is why we offer students and future apprentices the chance to gain an initial insight into our business by completing a work placement. These practical placements not only provide some guidance, but also enable those who participate to get to know our corporate culture.

MENSCHEN MIT EINSCHRÄNKUNGEN PEOPLE WITH DISABILITIES

Inklusion ist für uns weit mehr als nur eine gesetzliche Verpflichtung. Wir sind stolz darauf, dass wir die Behindertenquote ohne finanzielle Ausgleichszahlungen erfüllen. Unser Fokus liegt darauf, nicht nur gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, sondern eine inklusive Unternehmenskultur zu schaffen, die von Vielfalt und Chancengleichheit geprägt ist.

Alle unsere Mitarbeitenden sollen die Möglichkeit haben, in einer Umgebung zu arbeiten, die ihren individuellen Bedürfnissen gerecht wird und in der sie ihr volles Potenzial entfalten können. Behindertengerechte Arbeitsplätze sind dafür grundlegend. Selbstverständlich erhalten alle Mitarbeitenden der Dauphin-Gruppe die notwendige Unterstützung und Ausstattung, um ihre Arbeit in vollem Umfang ausführen zu können. Barrieren werden abgebaut, um sicherzustellen, dass jeder Arbeitsplatz eine integrative und zugängliche Umgebung bietet.

Um unsere Vision der Inklusion zu verwirklichen, haben wir eine Partnerschaft mit Carisma Hersbruck & Altdorf geschlossen. Die Zusammenarbeit mit dieser Organisation ermöglicht uns, Fachwissen und Ressourcen zu bündeln, um bestmögliche Unterstützung für unsere Mitarbeiter mit Einschränkungen zu gewährleisten. Gemeinsam arbeiten wir daran, nicht nur die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, sondern darüber hinaus eine Vorreiterrolle in Sachen Inklusion in der Geschäftswelt einzunehmen und andere Unternehmen zu inspirieren, sich diesem Weg anzuschließen.

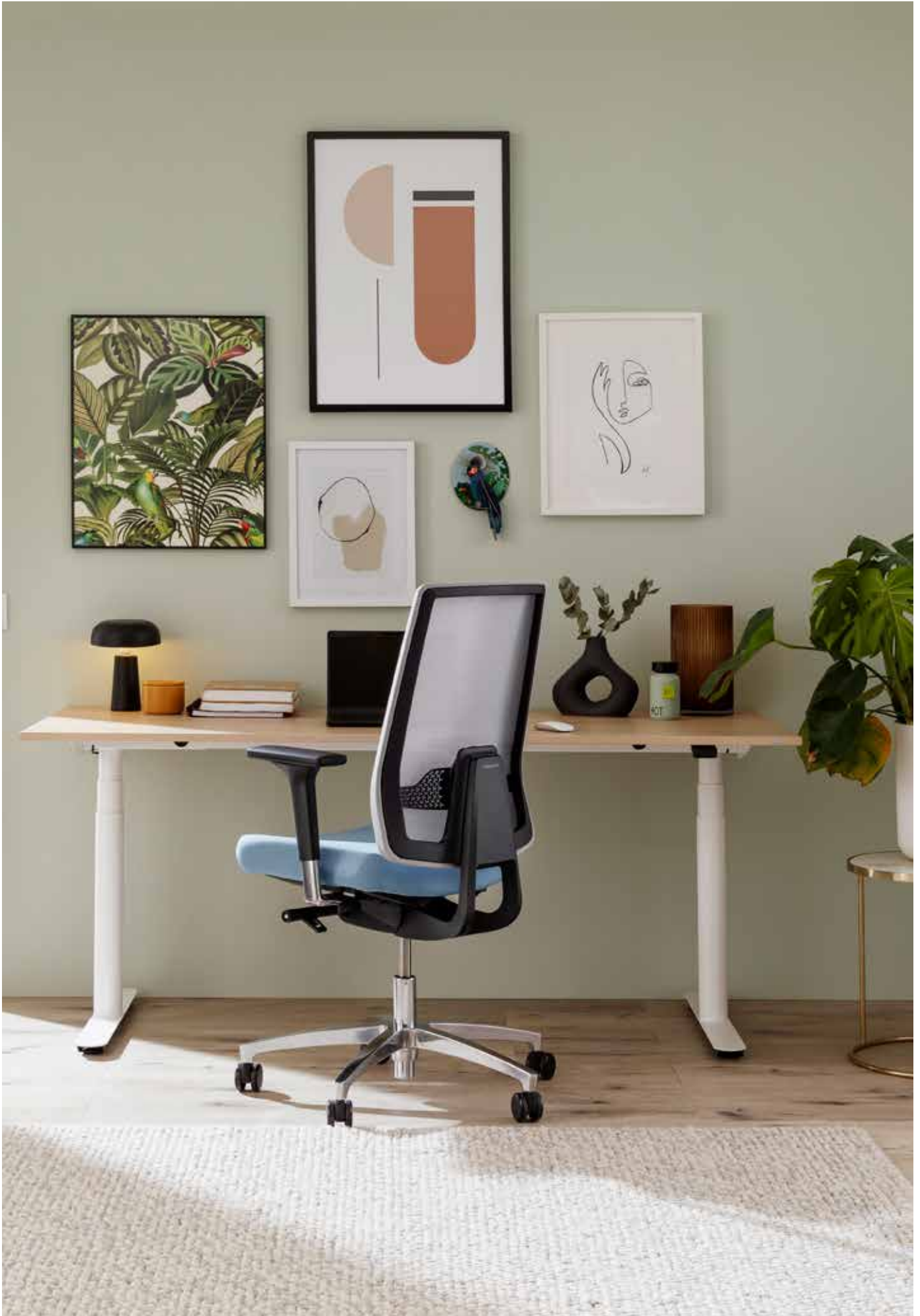
Gemeinsam gestalten wir eine Zukunft, in der Vielfalt als Stärke und Chancengleichheit als Prinzip gelten.

We regard inclusion as being more than just a legal obligation. We are proud of the fact that we meet the disability quota without the need for financial compensation. Our focus is not just on meeting legal requirements, but on creating an inclusive corporate culture that embraces diversity and equal opportunities.

We want all our employees to have the opportunity to work in an environment that meets their individual needs and in which they can reach their full potential. For this to happen, it is essential to have workplaces that cater for the needs of disabled people. It goes without saying that all employees of the Dauphin Group get the support and equipment they need to be able to carry out their work in full. Barriers are removed to ensure that every workplace offers an inclusive and accessible environment.

To deliver our vision of inclusion, we have entered into a partnership with Carisma Hersbruck & Altdorf. Working with this organisation allows us to pool expertise and resources so that we can give the best possible support to our employees who have disabilities. We work together not just to comply with the legal requirements, but also to be at the forefront of inclusion in the world of business and inspire other companies to join us on this journey.

Together we will create a future in which diversity is seen as a strength and equal opportunity is a fundamental principle.



WAHRUNG VON KUNDENINTERESSEN SAFEGUARDING CUSTOMER INTERESTS

Im Mittelpunkt unseres Schaffens steht der Kunde – denn ohne zufriedene Kunden wäre die Dauphin-Gruppe nicht dort, wo sie heute steht. Ihre Bedürfnisse haben für uns oberste Priorität, und wir setzen alles daran, ihre Erwartungen zu erfüllen und zu übertreffen.

Transparenz und Vertrauen sind die Grundpfeiler unserer Beziehung zu den Kunden. Um ihnen die absolute Sicherheit zu bieten, dass unsere Produkte höchsten Standards entsprechen, lassen wir sie freiwillig auf verschiedenste Eigenschaften prüfen. Diese Prüfungen gewährleisten, dass unsere Produkte nicht nur den gesetzlichen Anforderungen, sondern auch den individuellen Bedürfnissen unserer Kunden entsprechen. Im Zuge dieser tiefgehenden Kontrollen erhielten wir folgende Siegel und Auszeichnungen:

Our customers are at the heart of everything we do – because the Dauphin Group would not be where it is today without satisfied customers. Their needs are our top priority, and we do everything we can to meet and exceed their expectations.

Transparency and trust are the cornerstones of the relationship we have with our customers. To give them complete peace of mind that our products meet the highest standards, we voluntarily have them tested for a wide range of different characteristics. These tests ensure that our products meet not just the legal requirements, but also the individual needs of our customers. As part of these detailed inspections, we have received the following seals and awards:

UNTERNEHMEN COMPANY

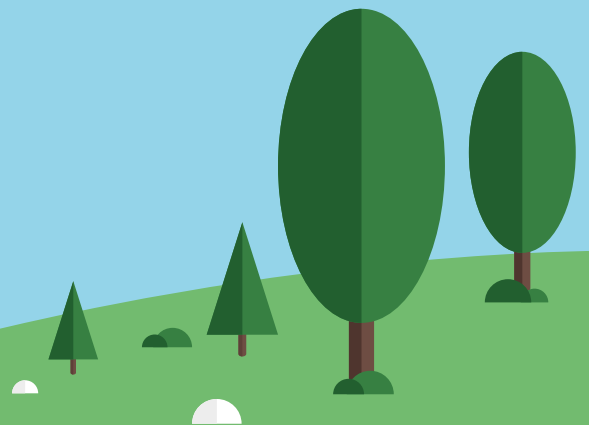
- > Level: umfassender Nachhaltigkeitsstandard, welcher Unternehmen, Gebäude und unsere Produkte umfasst
- > Ecovadis: international anerkannter Nachhaltigkeitsstandard des Unternehmens

- > Level: comprehensive sustainability standard that covers companies, buildings and our products
- > Ecovadis: internationally recognised business sustainability standard

PRODUKTQUALITÄT PRODUCT QUALITY

- > GS-Zeichen: Weltweit anerkanntes Gütesiegel für Produktsicherheit, Lebensdauer und Dauerhaltbarkeit
- > TÜV-Zertifizierung gemäß Norm DIN EN 1335:2020 Typ A – für die Erfüllung höchster Anforderungen an Ergonomie, Sicherheit und Stabilität für Bürostühle
- > Blauer Engel: das Umweltzeichen der deutschen Regierung für besonders umweltschonende Produkte
- > eco-INSTITUT Schadstoffprüfung: Erfüllung der Anforderungen bzgl. freiwerdender Schadstoffe, welche an die Raumluft abgegeben werden könnten

- > GS symbol: Globally recognised seal of quality for product safety, lifespan and durability
- > TÜV certification based on the DIN EN 1335:2020 Type A standard – for satisfying the most exacting requirements for the ergonomics, safety and stability of office chairs
- > Blue Angel: the German Government's environmental symbol for particularly eco-friendly products
- > eco-INSTITUT pollutant test: meeting the requirements for pollutants that might be released into the ambient air



LOKALE ORGANISATIONEN LOCAL ORGANISATIONS

Wir als Dauphin-Gruppe möchten nicht nur die Welt der Office Spaces bewegen, wir legen auch großen Wert darauf, einen positiven Beitrag in den Gemeinden und Regionen, in denen wir tätig sind, zu leisten. Durch verschiedene Initiativen, Sponsorings und Benefizaktionen unterstützen wir lokale Organisationen und setzen uns aktiv für soziale Belange ein. Hier einige Beispiele unserer vielfältigen Engagements:

SPORT-SPONSORING

In unserer Überzeugung, junge Talente und sportliche Betätigung generell zu fördern, engagieren wir uns u.a. im Sponsoring von lokalen Fußballvereinen sowie bei Benefiz-Sportevents.

SACHSPENDEN

Von Sitzlounges für eine Grundschule über öffentlich zugängliche Defibrillatoren für unsere Gemeinde bis hin zu hochwertigen Koffern für eine gemeinsame Reise der Kinder und Jugendlichen einer Nürnberger Jugendhilfeeinrichtung: Wir helfen gern.

SOLIDARITÄT IN DER MITARBEITERFAMILIE

In schwierigen Zeiten stehen wir zusammen. Für Mitarbeitende, die von einem Schicksalsschlag betroffen sind, setzen wir uns durch Spendenaufrufe ein und können durch unseren Sozial- und Hilfsfonds auch finanzielle Unterstützung leisten.

SOZIAL- UND HILFSFONDS: 5.000 € JÄHRLICH FÜR IN NOT GERATENE MITARBEITENDE

Unser Sozial- und Hilfsfonds steht Mitarbeitenden zur Verfügung, die unvorhergesehene Schwierigkeiten erleben. Mit einem jährlichen Budget von 5.000 €, das ohne Rücksprache mit der Geschäftsführung oder Vorgesetzten ausgeschüttet werden kann, möchten wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter in Not auf unsere Unterstützung zählen können.

EINLADENDE KANTINE: TREFFPUNKT FÜR GEMEINSCHAFT UND GENUSS

Unsere Kantine ist nicht nur für Mitarbeiter zugänglich, sondern auch für die Öffentlichkeit. Ein Ort der Begegnung, der den Austausch zwischen Unternehmen und die Gemeinschaft fördert.

Unser breit gefächertes Engagement zeigt, dass wir nicht nur ein Unternehmen sind, sondern ein aktiver Teil der Gesellschaft. Wir sind stolz darauf, positive Veränderungen voranzutreiben und gemeinsam mit unseren Nachbarn eine lebendige und unterstützende Umgebung zu schaffen.

We at the Dauphin Group do not just want to shape the world of office spaces, we also attach great importance to making a positive contribution to the communities and regions in which we operate. With various initiatives, sponsorships and charity campaigns, we support local organisations and get actively involved in social issues. Here are some examples of the range of things we are involved in:

SPORTS SPONSORSHIP

Following our firm belief in encouraging young talent and sporting activity in general, our commitments include sponsoring local football clubs and charity sports events.

DONATIONS

From lounge seating for a primary school, publicly accessible defibrillators for our community to high-quality suitcases for a joint trip by the children and young people from a youth welfare organisation in Nuremberg, we are always delighted to help.

SOLIDARITY IN THE FAMILY OF EMPLOYEES

We stick together when times are tough. We campaign to raise funds for employees who are affected by some unfortunate twist of fate and are also able to provide financial support from our social and assistance fund.

SOCIAL AND ASSISTANCE FUND: €5,000 A YEAR FOR EMPLOYEES IN NEED

Our social and assistance fund is available to support employees who experience unforeseen difficulties. With an annual budget of €5,000, which can be handed out without the need for consultation with the senior management or line managers, we want to make sure that our employees can count on our support when they need it.

INVITING CANTEEN: MEETING PLACE TO SOCIALISE AND EAT

Our canteen is not just available to employees, but is also open to the public. It is a place to meet that encourages interaction between the company and local community.

Our wide range of different commitments shows that we are not just a company, but an active part of the community. We are proud to champion positive changes and to work with our neighbours to create a vibrant, supportive environment.





www.dauphin.de
dauphin-group.com

Dauphin HumanDesign® Group GmbH & Co. KG
Espanstraße 36
D-91238 Offenhausen
+49 9158 17-700
info@dauphin-group.com

DAUPHIN