



Geleitwort der Unternehmensleitung zum UN Global Compact COP-Communication on Progress 2015

Verantwortung leben

Seit dem 31.01.1915 werden in dem mittelständischen Familienunternehmen der Firma Danz, zunächst der **Ruhrtaler Verbandstoff-Fabrik GmbH** und seit 1984 der **NOBA Verbandmittel Danz GmbH und Co. KG**, Produkte für medizinisch hochsensible Bereiche hergestellt.

Wir feiern in diesem Jahr unser 100-jähriges Bestehen.

Das Unternehmen blickt auf eine weit zurückreichende Geschichte in der Bandweberei zurück, die sich noch heute in Produktionstechniken von medizinischen Produkten wie Tamponadebinden aus Baumwolle wiederfindet. Johann Georg Danz war der erste Cattunweber der Familie, der dieses Handwerk nachweislich **seit 1764** in Dönberg bei Wuppertal auf dem Danzberg ausübte und damit eine lange Tradition in der Familien- und Firmengeschichte begründete.

Dieses Bewusstsein ist für uns heute eine Verpflichtung zu allerhöchster Qualität. Modernste Fertigungsanlagen und ein umfassendes Qualitätsmanagement-System sorgen für ein höchstmögliches Produktionsniveau. Wir erfüllen die Forderungen der internationalen Normen der DIN EN ISO 13485 sowie der MDD 93/42 EEC für Medizinprodukte.

Seit 2006 unterstützen wir aktiv die Initiative des Global Compact der Vereinten Nationen. Hier veröffentlichen wir nun unseren siebten Bericht in Folge, den Communication on Progress Report (COP). Schwerpunkte lagen in dieser Periode im Bereich Arbeitsnormen und Umwelt. Alle anderen Punkte wurden sorgfältig beobachtet und ggf. entsprechende Maßnahmen ergriffen. Begonnene Projekte liefen weiter.

Unser gesellschaftliches Engagement zugunsten einer nachhaltigeren und gerechteren Gestaltung der Weltwirtschaft machen wir durch unsere Teilnahme an der Initiative des Global Compact der Vereinten Nationen deutlich. Ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Ziele sollen mehr und mehr miteinander in Einklang gebracht werden.

Die Prinzipien des Global Compact in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung sind Teil unserer Strategie, Unternehmenskultur und unserer täglichen Arbeit.

Wir wirtschaften nachhaltig und verantwortlich.

P. B. Danz und S. Danz
Geschäftsführende Gesellschafter

Dr. A. A. Danz MBA
Stellvertretende Geschäftsführerin



COP Communication on Progress 2015 (März 2014 - Februar 2015)

MENSCHENRECHTE

PRINZIP 1:

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereiches unterstützen und achten und

PRINZIP 2:

sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Innerhalb unseres mittelständischen Familienunternehmens mit etwa 100 Mitarbeitern werden die Menschenrechte, dargelegt in der UN Menschenrechtscharta, anerkannt. Die Prinzipien des UN Global Compact sind schriftlich in unserer Unternehmenspolitik eingebunden.

Die Gesundheit der Mitarbeiter wird insbesondere durch die vorbildliche Umsetzung von berufsgenossenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Standards geschützt. Dies ist in den jeweiligen Prüfberichten protokolliert und wurde in der jährlichen Überprüfung durch die Berufsgenossenschaft und durch unseren Arbeitsmediziner erneut bestätigt. Die Patientensicherheit mit unseren Produkten zu gewährleisten, sehen wir ebenso als wichtigen ethischen Beitrag unsererseits zum Schutz der Menschenrechte. Auch hier haben wir erfolgreich unsere Zertifizierungen und Überwachungen im Medizinproduktebereich absolviert.

Wir engagieren uns gezielt in der Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft (partnerfuerschule.nrw). Eine neue Kultur der individuellen Förderung zur Stärkung der Basiskompetenzen und Entwicklung der Begabungen von Schülerinnen und Schülern wird von uns regional unterstützt.

In dieser Periode wurden zwei Schülerpraktika durchgeführt.

Unser Ziel von 2014, bei dem Projekt ‚Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage‘ mitzumachen, haben wir mit der Bewerbung als Pate und der Übernahme einer offiziellen Patenschaft für dieses Projekt umgesetzt. In zwei größeren Veranstaltungen der Schule waren wir bereits aktiv eingebunden.



ARBEITSNORMEN

PRINZIP 3:

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

PRINZIP 4:

die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

PRINZIP 5:

die Abschaffung der Kinderarbeit und

PRINZIP 6:

die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Wir beobachten unsere Zulieferbetriebe insbesondere auch in Bezug auf die Punkte des Global Compact. Ziel ist es, unsere weltweiten Zulieferer auf diese Themen aufmerksam zu machen und zugleich zu unterstützen. Wir haben den Fragenkatalog unserer Lieferantenaudits intensiv auf die Ziele des UN Global Compact abgestimmt und unterziehen unsere Zulieferer diesen Anforderungen. Dies wurde auch in dieser Periode aktiv umgesetzt. Es wurde ein Lieferantenaudit, auch im Hinblick auf diese Punkte, bei einem Standortwechsel des Lieferanten von uns vor Ort durchgeführt.

Schon seit Jahren haben wir geschlechtsunabhängig Folgendes umgesetzt:

Es gibt flexible Arbeitszeitmodelle, die individuell auf die persönliche Situation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgestimmt werden, wenn diese sich in einer Familienphase oder Pflegesituation befinden.

Wir sind Mitglied im Unternehmensnetzwerk 'Erfolgsfaktor Familie' der Bundesregierung.

Auch in dieser Periode haben wir Arbeitnehmer/innen mit mehreren Kindern oder Alleinerziehenden mit einem flexiblen Arbeitszeitmodell die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeiten familiengerecht zu gestalten. Dieses Modell haben wir in dieser Periode bei einem Unternehmensverband vorgestellt, um das Netzwerk bekannter zu machen und auch andere Unternehmen von einer familienfreundlichen Unternehmensstrategie zu überzeugen.

Das Prinzip der Vielfalt in Bezug auf Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Behinderung, etc. wurde in dieser Periode wiederum bei Neueinstellungen umgesetzt. Die positive Haltung der Unternehmensleitung dazu wird der Belegschaft deutlich kommuniziert.

In dieser Periode haben wir an der Erstellung eines Buches zu der nun 100-jährigen Unternehmensgeschichte gearbeitet. Es wurden die wechselvollen Zeiten intensiv aufgearbeitet. Gerade auch die Recherchen zur ablehnenden Haltung der Unternehmensleitung im Nationalsozialismus und die Schwierigkeiten, die das Unternehmen deswegen durchlaufen musste, die sich bis in den privaten Bereich erstreckten, bestätigen uns, dass es heute wie damals gilt, unsere demokratischen Grundwerte zu bewahren.



UMWELTSCHUTZ

PRINZIP 7:

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

PRINZIP 8:

Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und

PRINZIP 9:

die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Die Umstellung des Fuhrparks von Diesel oder benzinbetriebenen Fahrzeugen auf Gasautos in den Flottenfahrzeugen, die im Vertrieb eingesetzt werden, wurde bereits in der letzten Periode zu 100 % umgestellt. Auch hier gilt es noch immer Überzeugungsarbeit zu leisten, da es für manche Mitarbeiter noch sehr ungewohnt ist, ein Gasfahrzeug zu fahren. Die ressourcenschonende Routenoptimierungs-Software im Vertrieb ist weiterhin im Einsatz.

Der Erhalt oder die Neuanlage von Streuobstwiesen sind in der Region, in der die Firma ansässig ist, ein Ziel von Naturschutzorganisationen, um den Lebensraum von Tieren und insbesondere von Kleinstlebewesen zu fördern und zu erhalten. Wir haben dies im Rahmen unserer Möglichkeiten in der letzten Periode unterstützt, indem auf einem Teil des un bebauten Firmengeländes eine kleine Obstwiese mit knapp 20 Bäumen angelegt wurde. Die Anlage wird weiterhin gepflegt. Eine Ernte ist bei den Jungbäumen aber erst in einigen Jahren zu erwarten. Das Projekt wird weiter fortgeführt. Es wurden bereits Wildbienen gesichtet.

In dieser Periode wurde die gesamte Außenbeleuchtung am betriebseigenen Unternehmensstandort auf LED Lampen umgestellt.



KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

PRINZIP 10

Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Wir sind Mitglied im BVMed (Bundesverband Medizintechnologie e.V. mit Sitz in Berlin). Der Verband hat einen 'Kodex Medizinprodukte' herausgegeben, der das Sponsoring im Gesundheitswesen regelt. Diesem Kodex fühlen wir uns aufgrund unserer Zugehörigkeit zu diesem Industrieverband verpflichtet. Der Kodex wurde in dieser Periode durch den BVMed aktualisiert.

Unsere Mitarbeiter sind darüber aufgeklärt, dass sie nur Sachgeschenke in Höhe des in Deutschland festgelegten Betrags für Werbegeschenke annehmen dürfen.

In der weiteren Abfolge vom Unternehmen zum Kunden wird ebenfalls keinerlei Korruption praktiziert. Zudem wurde der Einsatz von Werbemitteln unsererseits an Kunden und Geschäftspartner fast vollständig zurückgefahren. Dies ist wiederum auch bei unseren Geschäftspartnern und Lieferanten deutlich zu beobachten.

UMSETZUNG DER PLÄNE DER VERGANGENEN PERIODE:

- Projekt mit unserer Schule vor Ort: 'Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage'
- Implementierung der für 2014/2015 intensivierten europäischen Medizinprodukterichtlinien im Unternehmen

Die Pläne wurden zu 100 % umgesetzt.

PLÄNE FÜR DIE NÄCHSTE PERIODE:

- Weiterführung unseres Engagements und der Projekte
- Installation einer Innenbeleuchtung mit LED
- Wechsel der Zertifizierungsstelle
- Verschiedene interne Veranstaltungen zum 100-jährigen Geburtstag des Unternehmens zur Stärkung des interkulturellen Zusammenhalts
- Errichtung einer Gedenktafel für den Sohn des Unternehmensleiters in der zweiten Generation, der als Mensch mit Behinderung im Alter von fast sieben Jahren Opfer des Nationalsozialismus wurde.



Preface of the Management concerning the UN Global Compact COP-Communication on Progress 2015

ASSUME RESPONSIBILITY

Since its establishment in 1915, our medium-sized and family-owned enterprises Danz have been manufacturing products for medically highly sensitive areas, beginning with **Ruhrtaler Verbandstoff-Fabrik GmbH** and since 1984 **NOBA Verbandmittel Danz GmbH und Co. KG**.

This year we are celebrating our 100th anniversary.

Our company looks back on a long-standing history as narrow weaving mill, the production technologies of which are employed still today for some medical products, such as ribbon bandages made of cotton. Johann Georg Danz was the family's first calico weaver who verifiably carried the trade on **since 1764** on the 'Danzberg' in Dönberg near Wuppertal, thus establishing a long-standing tradition in the family's and company's history.

This awareness obligates us to this day to the very highest level of quality. State-of-the-art production equipment and a comprehensive quality management warrant the best possible production level. We comply with the international standards of DIN EN ISO 13485 and MDD 93/42 EEC for medical products.

Since 2006 we have been actively supporting the initiative of the Global Compact by the United Nations. The present report is the seventh **Communication on Progress Report (COP)** in a row. In this period, our focus has been on labour standards and environment, while carefully observing and actively supporting all the other principles at the same time. All projects which had been initiated have been pursued.

Our social commitment in favour of a more sustainable and more righteous organization of global economics is emphasized by our support of the United Nation's initiative of the Global Compact. It is our aim to increasingly reconcile economical, ecological and social ambitions.

The principles of the Global Compact, which concern human rights, labour standards, the environment and the elimination of corruption, are part of our strategy, our business culture and our daily work.

We make a point of engaging in economic activities in a sustainable and responsible way.

Paul Benedikt Danz and Sebastian Danz
Managing Directors

Dr. Anja Annemarie Danz
Deputy Managing Director



COP Communication on Progress 2015 (March 2014 – February 2015)

HUMAN RIGHTS

PRINCIPLE 1:

Enterprises are to support and respect internationally proclaimed human rights within their sphere of influence and

PRINCIPLE 2:

To ensure that they are not complicit in human rights abuses.

The human rights, as presented in the UN Charter of Human Rights, are being acknowledged within our medium-sized and company-owned enterprise, comprising about 100 employees. The principles of the UN Global Compact have been integrated in written form into our company policy.

Our employees' health is being protected by implementing in an exemplary way the standards of the government safety organization and the medical surveillance of employees. This is being recorded in the respective audit reports and has once again been confirmed in the annual health check-ups by the insurance association and by our occupational physician. We feel it is a significant ethical contribution on our part towards the protection of human rights to safeguard patient safety with our products. Again we have successfully completed our certifications and supervisions in the field of medical products.

We are involved, in a systematic way, in the cooperation between schools and economy (www.partnerfuerschule.nrw). We support a new culture of individual promotion with a view to strengthening basic skills and developing students' talents on a regional scale.

During this period, two student internships have been done in our company.

We have realized our intention of 2014 to become involved in the project 'School without Racism, School with Courage', by applying and acting as an official sponsor for this project. We have already been actively involved in two major events organized by the school.



LABOUR STANDARDS

PRINCIPLE 3:

Enterprises are to uphold freedom of association and recognize effectively the right to collective bargaining, and

PRINCIPLE 4:

To eliminate all forms of forced and compulsory labour, and

PRINCIPLE 5:

To effectively abolish child labour, and

PRINCIPLE 6:

To eliminate discrimination in respect of employment and occupation.

We continue to monitor our suppliers, in particular with regard to the principles of Global Compact. It is our aim to draw the attention of our global suppliers to these issues and to support them with a view to their implementation.

We have aligned the catalogue of questions of our supplier audits carefully to the goals of UN Global Compact. New suppliers, or suppliers which have to undergo an audit, are being submitted to these requirements. This has been realized in this period, too. An on-site supplier audit has been completed, also with a view to the above issues, after the relocation of a supplier.

We have been practising for years, independent of the gender, the following policy: There are flexible working time models which are adapted to the personal and individual situation of our employees in the case of family phases and care situations.

We are a member of the government's enterprise network 'Family - Factor of Success'.

Once again, during the past period, employees with several children or employees that are single parents have been offered the possibility to make flexible working arrangements. We have presented this model to a Business Association in order to promote a family-friendly business strategy and convince other companies.

The principle of diversity as regards colour, gender, religion, physical disability etc. has again been observed in this period in the recruiting of staff. The management's positive attitude regarding this principle is clearly being communicated to the staff.

In this period, we have worked on the creation of a book on the now one hundred-year history of our company. The eventful times have been reconstructed by delving into the company history. In particular the research concerning the management's reluctant attitude towards National Socialism and the difficulties this caused, which also extended to private life, goes to show the importance of upholding basic democratic values, just as much today as in the past.



ENVIRONMENT

PRINCIPLE 7:

Enterprises are to support a precautionary approach to environmental challenges,

PRINCIPLE 8:

To undertake initiatives to promote greater environmental responsibility, and

PRINCIPLE 9:

To encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Already during the last period the change of our sales car pool from diesel-driven or petrol-driven cars to gas-powered ones has been completed. We continue our persuasive efforts as some members of the staff are still not used to gas-powered cars. The resource-saving route optimization for our field sales department continues to be used.

It is the aim of environmental organizations in our area to create or preserve fruit meadows for the benefit of the habitat of animals, in particular smallest animals. We have actively supported this project within the scope of our possibilities, and have therefore planted a small orchard with about 20 fruit trees on an empty lot belonging to our company. The orchard is being maintained, even though a first harvest may be expected only in a few years' time. This project is continued. Wild bees have already been sighted.

During this period, the entire exterior lighting at the company location will be changed to LED luminaires.



ANTI-CORRUPTION

PRINCIPLE 10:

Enterprises are to work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

We are a member of the BVMed Bundesverband Medizintechnologie e.V. (registered German Federal Association of Medical Technology) based in Berlin. The association has published a code for medical products which regulates the sponsorship in the public health sector. We are committed to this code, being a member of this industry association. During this period, the code has been updated by the BVMed.

Our employees have been informed that they may accept promotional gifts only up to the maximum amount which has been legally fixed for this purpose in Germany. Nor is there any corruption whatsoever practised in the dealings of our company with our customers. We have greatly cut back the use of promotional gifts, and we have noticed that our business partners and suppliers are acting likewise.

Realization of the previous period's schemes:

- Project with our local school: 'School without Racism, School with Courage'
- Implementation of the enhanced European Directive for medical products for 2014 within our company

These schemes have been realized 100 %.

Schemes for the next period:

- Continuation of our engagements and projects
- Installation of LED luminaires for the interior lighting
- Change of Notified Body
- Several internal events to celebrate the 100th company anniversary, with a view to strengthening the intercultural cohesion
- A commemorative plaque will be erected for the son of the second generation company director who became, at the age of nearly 7, a victim of National Socialism as a person with disabilities.