

Ressourcen optimal einsetzen



Ressourcen optimal einsetzen

Um auf Dauer erfolgreich zu sein, handelt die E.G.O.-Gruppe nachhaltig. Deshalb stehen unsere innovativen und qualitativ hochwertigen Produkte und Leistungen im Einklang mit den Belangen von Mensch, Natur, Umwelt und Gesellschaft. Wir sind davon überzeugt, dass ein gutes und damit ressourcenschonendes Nachhaltigkeitsmanagement Grundvoraussetzung dafür ist, auch in Zukunft einer der weltweit führenden Zulieferer der Haushaltsgeräteindustrie zu sein.

”

RESSOURCEN OPTIMAL EINSETZEN
HEISST FÜR UNS,

... MIT RESSOURCEN
VERANTWORTLICH
UMZUGEHEN.

... KNAPPER WERDENDE
RESSOURCEN BESSER
EINZUSETZEN UND MIT
WENIGER RESSOURCEN
MEHR ZU ERREICHEN.

... STEIGENDEN
RESSOURCENBEDARF
ZU BEWERKSTELLIGEN.

“

Inhalt

06-13

Unternehmen

14-33

Soziales

56-61

Gesellschaft

34-43

Ökonomie

44-55

Ökologie



Vorwort

In diesem Nachhaltigkeitsbericht bilanzieren wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit in den Jahren 2016 und 2017 – orientiert am 3-Säulen-Modell von Corporate Social Responsibility (CSR) – und stellen interessante Aspekte und Projekte vor. Unser Verständnis von Nachhaltigkeit geht allerdings noch weiter. Als Unternehmen übernehmen wir auch Verantwortung für die Gesellschaft als Ganzes. Deshalb widmen wir dem gesellschaftlichen Engagement ein eigenes Kapitel.

Was alle Themenbereiche eint: Ressourcen sind knapp und/oder kosten Geld – ob gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeiter, Rohstoffe, Betriebsmittel, Zeit oder Energie. Die besten Chancen, in der sich rasant verändernden Wirtschaftswelt auf Dauer zu bestehen, haben Unternehmen, die sich kontinuierlich und nachhaltig selbst erneuern können und mit Ressourcen verantwortungsbewusst umgehen.

Wir haben diesen Nachhaltigkeitsbericht deshalb unter das Motto „Ressourcen optimal einsetzen“ gestellt. Nicht im engen Sinne des Projektmanagements, sondern in einem unternehmensweiten Kontext. Um auf Dauer erfolgreich zu sein, muss jedes Unternehmen das Management interner und auch externer Ressourcen optimieren. Wie wir das im Berichtszeitraum in Einklang mit den Belangen von Mensch, Natur, Umwelt und Gesellschaft gebracht haben, zeigen wir Ihnen auszugsweise in den folgenden Kapiteln.

Vielleicht entdecken Sie dabei E.G.O. aus einer ganz neuen Perspektive? Wir wünschen Ihnen auf jeden Fall viele neue Erkenntnisse über unsere vielfältigen Aktivitäten und eine anregende Lektüre!

DR. JOHANNES HAUPT
CEO

DR. KARLHEINZ HÖRSTING
COO

BENNO RUDOLF
CFO

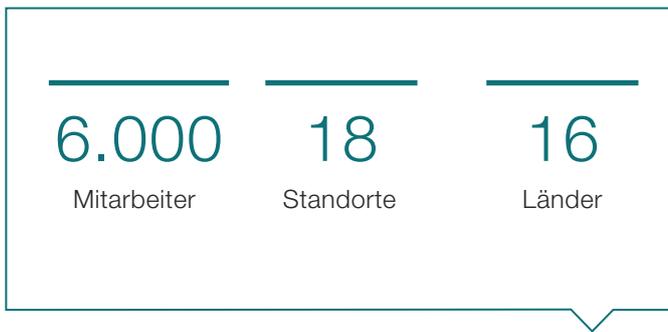
”

Unternehmen, die sich kontinuierlich und nachhaltig erneuern und mit Ressourcen verantwortungsbewusst umgehen können, haben die besten Chancen in einer sich rasant verändernden Wirtschaftswelt.

Dr. Johannes Haupt

“





”
 WELTWEIT TÄTIG,
 IN DER REGION
 VERWURZELT
 “

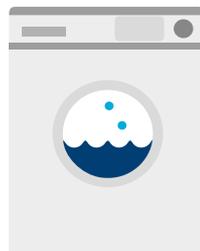
Die E.G.O.-Gruppe

Die E.G.O.-Gruppe (E.G.O.) ist ein internationales Hightech-Unternehmen mit Stammsitz in Oberderdingen. E.G.O. gilt als einer der weltweit führenden Hersteller von Technologien, Komponenten und Produkten für Hersteller von Hausgeräten. Obwohl E.G.O. auch in den Bereichen Medizin- und Gebäudetechnik oder für die Automobilindustrie arbeitet, konzentrieren sich alle Kräfte auf die Hausgeräteindustrie. Dabei liegt der Schwerpunkt auf drei Anwendungsbereichen:



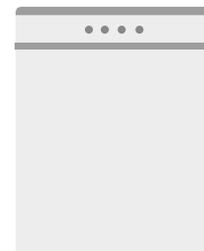
HOT

alle Anwendungen
 im Bereich
 Kochen und Backen



WET

alle Anwendungen
 im Bereich
 Waschen, Trocknen
 und Spülen



PROFESSIONAL

alle Anwendungen
 aus HOT und WET
 im gewerblichen Bereich

”
 HIGHTECH
 SEIT 1931
 “



Vom Revolutionär des elektrischen Kochens zum weltweit führenden Zulieferer

Ressourcen optimal einsetzen hat bei E.G.O. Tradition. Schon 1925 gründet Karl Fischer die Schwarzwälder Zangenkontakt-Werkstätte in seinem Heimatort Oberweiler, wo er vor allem Installationsmaterial produziert. Mit der Erfindung der ersten serientauglichen Elektro-Kochplatte revolutionierte Fischer das Kochen. Nach kurzer Zeit produziert seine Werkstätte auch Kocher, Elektroherde und Elektrobacköfen.

Über den damaligen Bürgermeister von Oberderdingen kommt Fischer in Kontakt mit dem ortsansässigen Unternehmer Heinrich Blanc. Die zwei Visionäre erkennen schnell Gemeinsamkeiten und so gründen sie am 10. September 1931 die E.G.O.-Elektrogerätebau GmbH in Oberderdingen und pflegen von Beginn an weltweite Geschäftsbeziehungen. Mit der Firmengründung verändert sich auch das Produktportfolio. Von nun an produziert E.G.O. Komponenten für Hausgeräte – unter anderem Kochplatten, Backofenbeheizungen und Regulierschalter.

Das Unternehmen wächst stetig. So entsteht 1936 die erste elektrische Gießerei am Standort. Nach dem 2. Weltkrieg wird die Produktion schnell wiederaufgenommen und die Weiterentwicklung aller Produkte fortgesetzt. In den 1950er-Jahren beginnt die Produktion von Thermostaten und Rohrheizkörpern.

Der Ausbau als internationale Unternehmensgruppe geht stetig voran, so dass E.G.O. Mitte der 1970er-Jahre 15 Produktions- und Vertriebsgesellschaften zu den zehn deutschen Werken zählen kann. E.G.O. beginnt mit der Herstellung elektronischer Bauteile und der ersten Strahlungsheizkörper für Glaskeramikkochfelder.

In den 1980er-Jahren gewinnen die Dickschichttechnologie, Elektronik und Sensorik weiter an Bedeutung. Strahlungsheizkörper, Dickschichtbeheizungen, Induktionsbeheizungen und Steuerungen durch Sensortechnologie prägen die nächsten Jahrzehnte.

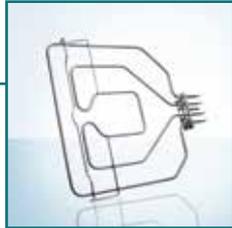
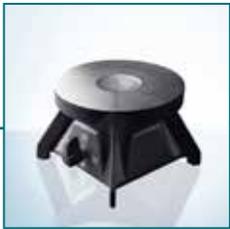
Nach wie vor produziert E.G.O. Traditionsprodukte wie die Kochplatte. Der Schwerpunkt liegt heute jedoch auf konnektiven Steuerungen, neuen User-Interface-Technologien sowie intelligenten Sensor-Lösungen. Für Produkte, die sich genau an die Anforderungen der Hersteller anpassen lassen, ressourcenschonend hergestellt und im Gebrauch sind, und den Endkunden letztendlich in der Anwendung begeistern.

Technologische Meilensteine

1931

Elektrische Kochplatte

Macht das Kochen einfacher, sauberer und bequemer.



1957

Rohrheizkörper

Erhitzt Backöfen, Wasch- und Spülmaschinen, Trockner und vieles mehr.

1967

Stufenloser Energieregler

Passt die Leistung präzise und stufenlos an.



1978

Strahlungsheizkörper

Beheizt Glaskeramik-kochfelder zuverlässig.

1986

Dickschicht

Vielseitig anwendbare Technologie zur Beheizung – etwa in Spülmaschinen



Marktnähe bestimmt strategischen Weg

Um Ressourcen optimal einsetzen zu können, muss es eine durchgängige und allgemeingültige Unternehmensstrategie geben. Bei E.G.O. ist der strategische Weg, der übrigens regelmäßig kritisch hinterfragt und den aktuellen Gegebenheiten angepasst wird, auf Marktnähe ausgerichtet.

Da bei E.G.O. die Kunden im Mittelpunkt aller Tätigkeiten stehen, heißt die Unternehmensstrategie FoCus – For Customers. Die Verbindung zum Wort Fokus, im Sinne von „Schwerpunkt des Interesses“, ist beabsichtigt und verdeutlicht den Anspruch. FoCus konzentriert sich auf die drei Strategieaspekte „Hausgeräteindustrie“, „Internationalisierung“ und „Kundenmanagement“.

Bei der Hausgeräteindustrie liegen die Schwerpunkte auf den Anwendungsbereichen Kochen und Backen (HOT), Waschen, Trocknen und Spülen (WET) sowie dem gewerblichen Teil aus beiden Bereichen (PROFESSIONAL). Beim Aspekt Internationalisierung sollen die Marktanteile in Europa gehalten, weitere – vor allem im asiatisch-pazifischen Raum (APAC) sowie in Nord- und Südamerika (AMERICAS) – hinzugewonnen werden.

Um neue Kunden zu identifizieren und neue Märkte zu entwickeln, verstärkt E.G.O. unter anderem die Anstrengungen im Bereich Marktforschung. So werden Marktchancen schneller aufgespürt und damit potenzielle Kunden identifiziert.



1992

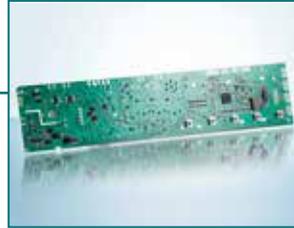
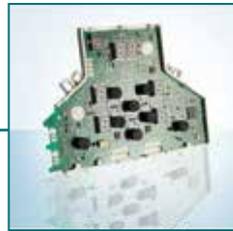
Induktion

Erwärmt Gargut schnell, gleichmäßig und sehr effizient.

1994

Touch-Control

Eine völlig neue Bedienphilosophie ohne Knöpfe und Schalter



2016

Konnektive Steuerungen

Perfektes Zusammenspiel der Technik in Hausgeräten

2020

Konnektive Küche

Alle Hausgeräte sind vernetzt und arbeiten zusammen.



Ressourcen optimal eingesetzt haben E.G.O., BLANCO und DEFENDI am gemeinsamen Vertriebsstandort in Shanghai. ▲



Wir gehen dahin, wo unsere Kunden sind und schonen damit Ressourcen – E.G.O. Innovation Event 2016 in Berlin. ►

Entwicklungs-Know-how in Kompetenzzentren gebündelt

Als Innovationstreiber der Branche verfügt E.G.O. schon immer über technologische Ressourcen. E.G.O. hat eine große Forschungs- und Entwicklungsabteilung, die Ideen erarbeitet, Prototypen testet und neue Produkte bis zur Serienreife vorantreibt.

E.G.O. setzt zudem auf eine Zwei-Säulen-Strategie aus Innovation und Internationalisierung. Das Unternehmen stärkt seine Innovationskraft, indem es das Entwicklungs-Know-how für die unterschiedlichen Technologien in Kompetenz- und Entwicklungszentren konzentriert und bündelt.

Die beiden größten Kompetenzzentren sind in Deutschland und in Spanien. In Oberderdingen wird für den Bereich HOT entwickelt. Darunter fällt alles, was mit Beheizungen zu tun hat, wie Induktion, Dickschicht oder Strahlungsheizkörper. In Llica de Vall bei Barcelona ist die Entwicklung für WET beheimatet – also vor allem elektronische Lösungen für Spül- oder Waschmaschinen und Trockner. In Newnan in den USA, in Queretaro in Mexiko und in Taicang in China gibt es zusätzlich drei kleinere Entwicklungszentren, die sich jeweils mit der Adaption der Produkte für den jeweiligen Markt beschäftigen. Beispielsweise gelten in China für Induktionsmulden andere Maße und Normen, auf die die Produkte genau abgestimmt werden müssen.



Mehr als 345 Techniker und Ingenieure arbeiten weltweit daran, ▲ Produkte bis zur Serienreife zu bringen.

Forschen nach zukunftsweisenden Technologien

Techniker und Ingenieure bei E.G.O. machen sich nicht nur Gedanken über konkrete Produktideen, sondern setzen in der Entwicklung schon bereits viel früher an. Welche Anforderungen haben die Menschen in zehn, 20 oder 30 Jahren an Küche und Haushalt? Daran arbeitet E.G.O. nicht allein, sondern gemeinsam mit zahlreichen Kooperationspartnern aus der ganzen Welt.

Wie sieht die Küche der Zukunft aus?

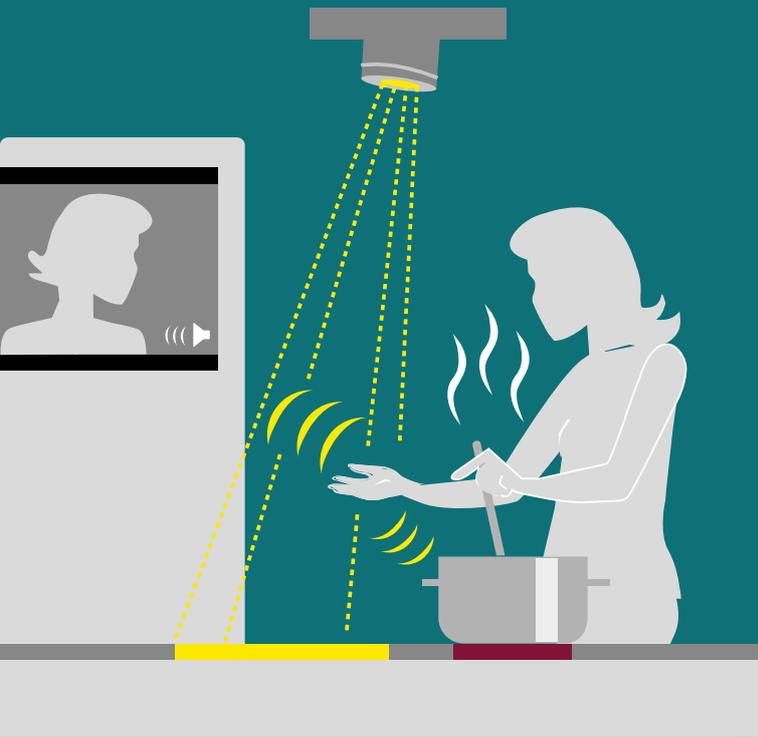
E.G.O. ist unter anderem industrieller Partner des Forschungsprojekts „SmartKitchen“ der Hochschule der Medien Stuttgart. Dabei entwickelt ein interdisziplinäres Team Lösungen dafür, wie man digitale und personalisierte Medien in die Kochumgebung der Zukunft integrieren kann. Kochen soll intuitiver, geselliger und faszinierender werden. Das im Februar 2016 gestartete Projekt läuft noch bis 2019.

Induktive drahtlose Energieübertragung

Die drahtlose Energieübertragung gewinnt zunehmend an Bedeutung und wird im Bereich der induktiven Energieübertragung nach dem Prinzip der magnetischen Induktion vom Wireless Power Consortium (WPC) vorangetrieben. Das WPC ist eine Organisation mit über 400 Mitgliedsfirmen (Stand 31.12.2017), die die induktive drahtlose Energieübertragung fördern, Verfahren und Standards entwickeln,



Beim jährlichen Research Day geht es um Technologien und Lösungen von morgen. ▲



Mit GINNI technologische Ressourcen managen

Der GINNI-Innovationsprozess definiert die Innovationsstrategie der E.G.O.-Gruppe und ermöglicht eine ressourcenoptimierte Vorgehensweise. Hinter den Buchstaben des Namens verbergen sich folgende Grundsätze:

Ganzheitlich

Wir betrachten den gesamten Innovationsprozess, von der Ideengenerierung bis zum Erfolg im Markt.

Innovativ

Wir nutzen kreative und systematische Methoden zur Steuerung des gesamten Entstehungsprozesses unserer Produkte und Services.

Nachhaltig

Wir sichern eine langfristige und dauerhafte Innovationstätigkeit, basierend auf stabilen Prozessen mit klar definierten Schnittstellen.

Nutzenorientiert

Wir generieren innovative Produkte und Services, die den Menschen einen sichtbaren Nutzen stiften.

Intelligent

Wir verknüpfen unser Wissen über Markt und Technologie und setzen dieses in Produkte und Services um.

Herstellerprodukte auf Kompatibilität testen sowie Mitgliedsfirmen schulen und unterstützen. E.G.O. ist seit Anfang 2017 Teil dieses weltweiten Zusammenschlusses.

Mikrowellentechnologie für Energieanwendungen

E.G.O. ist Mitglied der Radio Frequency Energy Alliance (RFEA). Ziel dieses globalen Industriekonsortiums zur Förderung der Mikrowellentechnologie für Energieanwendungen ist es, den Markterfolg zu fördern. Hierzu definieren die Mitglieder gemeinsam beispielsweise standardisierte Schnittstellen, stimmen Produktnormen ab und bewerben die Technologie. So stellen sie die Weichen für die Akzeptanz der Technologie und ein rasches Wachstum. E.G.O. ist Gründungsmitglied des seit September 2014 bestehenden Konsortiums.



Der Fokus im Bereich Forschung liegt auf neuen Werkstoffen ▲ sowie Werkstoff- und Produkttechnologien.

Menschen sind die Grundlage unseres Erfolgs

Die Anforderungen an das Personalmanagement wachsen in rasantem Tempo und werden zunehmend komplexer: Die digitale Veränderung öffnet völlig neue Perspektiven in der Arbeits- und Organisationsgestaltung, in der Unternehmenskultur, aber auch im formellen und informellen Lernen.

Auch der Blick nach Außen und wie es gelingt, Kollaborationspartner und Stakeholder einzubeziehen, wird zu einer grundlegenden Aufgabe des Personalmanagements. Hierbei stellt sich die zentrale Frage, was heutzutage die wichtigste Unternehmenskompetenz ist.

Ganz gleich, wo Sie nachfragen, nachlesen oder nachforschen, die Antwort wird mit hoher Wahrscheinlichkeit lauten: Die Fähigkeit, sich schnell auf veränderte Rahmenbedingungen einstellen zu können. Denn die besten Chancen, in der sich stets rasant verändernden Wirtschaftswelt auf Dauer zu bestehen, haben Unternehmen, die sich kontinuierlich und nachhaltig selbst erneuern können.

Wir sind überzeugt, dass unsere weltweiten Führungskräfte der Schlüssel zur erfolgreichen Veränderung sind. Daher ist die zentrale Kompetenz unseres aus elf Kompetenzen bestehenden Modells die „E.G.O. Leadership“. Sie ist uns so wichtig, dass wir in diesem Kapitel einen besonderen Schwerpunkt darauf legen.

Daneben schaffen wir die Voraussetzungen, dass Mitarbeiter ihre Ressourcen optimal einsetzen können. Wie das geht, zeigen wir Ihnen im folgenden Kapitel anhand zahlreicher Beispiele. Dass wir dabei sehr erfolgreich agieren, davon zeugen nicht nur unsere geringe Fluktuation und langjährige Treue unserer Mitarbeiter, sondern auch unsere zahlreichen Preise und Auszeichnungen.

MARKUS BLÜMLE
Director Human
Resources

SANTINA PANZER
Head of Human Resources
Marketing



Führungskompetenz-Entwicklungsprogramm – weltweit eingeführt und prämiert

Mit dem neuen Konzept „Global Competence Leadership Development“ unterstützt E.G.O. die Führungskräfte-Entwicklung an allen Standorten: Das Modell sieht einen einheitlichen Prozess für Personalentwicklungsgespräche und anschließende Entwicklungsmaßnahmen vor. Das neue Konzept ist so überzeugend, dass es im Mai 2017 durch die DEKRA mit dem Siegel „Excellence für das globale Personalmanagement“ ausgezeichnet wurde.

Bei einer aufwändigen Auditierung, angelehnt an die aktuellen Entwicklungen der ISO-Norm TC260 durch DEKRA, hatte sich das Globale Personalmanagement der E.G.O.-Gruppe einer umfangreichen Prüfung unterzogen. Dabei wurden die Personalrichtlinien sowie aktuelle Projekte des Bereichs analysiert und bewertet. Besonders hervorgehoben wurde das Führungskompetenz-Entwicklungsprogramm, bei dem die Umsetzung von Richtlinien vor Ort gemeinsam mit den lokalen Personalverantwortlichen konsequent überprüft und weiterentwickelt wird. Die lokalen Gegebenheiten an den 18 Standorten der E.G.O.-Gruppe in insgesamt 16 Ländern können so optimal miteinbezogen werden.

Innovativer und kreativer Prozess für neue Kompetenz „E.G.O. Leadership“

Angesichts eines immer komplexeren und vom Wettbewerb getriebenen globalen Markts ist die systematische Aus- und Weiterbildung von Führungskräften wichtiger denn je. Aus diesem Grund beauftragte die E.G.O. Geschäftsführung den Bereich Globales Personalmanagement, ein durchgängiges Konzept zur Verbesserung der Führungskompetenz an allen E.G.O. Standorten zu entwickeln. Gemeinsam mit den Geschäftsführern der Produktionsstandorte und den Bereichsleitern der Zentralfunktionen hat der Personalbereich deshalb beim Internationalen Management Meeting 2016 das Thema „E.G.O. Leadership“ bearbeitet. Dabei kam die „Design Thinking Methode“ zum Einsatz.

Die Teilnehmer hatten die Aufgabe, Prototypen zur Kompetenz „E.G.O. Leadership“ zu kreieren. Diese Modelle und die Erkenntnisse des Workshops wurden genutzt, um die Kompetenz schriftlich zu definieren. Das Ergebnis ist ein weltweit standardisiertes Modell. Es ermöglicht einen nachhaltigen, kontinuierlichen Entwicklungsprozess: Führungskräfte bereiten Personalentwicklungsgespräche gemeinsam mit den jeweiligen Mitarbeitern systematisch vor und erarbeiten anschließend zusammen einen Entwicklungsplan zur Erweiterung der Kompetenz des Mitarbeiters, der genau dokumentiert wird.

DESIGN THINKING METHODE

Der Ansatz von Design Thinking beruht auf der Interaktion von Menschen. Dabei werden alle Eindrücke zu einer Problemstellung mit passenden Visualisierungsformen wie Fotos, Skizzen, Videos, Objekten und Prototypen erlebbar gemacht. Bei Design Thinking steht die Kreativität im Vordergrund. Durch generierte Ideen soll eine emotionale Erlebbarkeit geschaffen werden und somit eine Basis für Diskussionen und Denkprozesse entstehen. Durch die Erstellung von Modellen können diese besser verstanden und bewertet werden.



Trainings an allen Standorten

Zwischen September 2016 und April 2017 erhielten Geschäftsführer und Führungskräfte aller Standorte zunächst eine ganztägige Schulung. Dabei stellte das Personalteam den kompletten Prozess und die Instrumente des neuen Modells in praktischen Übungen vor. Darüber hinaus wurden die Führungskräfte auch in der konkreten Umsetzung von Personalentwicklungsgesprächen trainiert. Im Workshop lernten die Teilnehmer außerdem mehr über das neue globale IT-Tool „HR Guide global“, das eine schlanke und effiziente Dokumentation der Gespräche ermöglicht.

In Zukunft können damit Personalentwicklungsmaßnahmen gezielter und nachhaltiger geplant und besser koordiniert werden. Das Feedback aus den verschiedenen Trainings zeigt, dass das neue Konzept als große Chance für das Unternehmen gesehen wird.



Gut geschult in die Zukunft. Hier die Führungskräfte am E.G.O. ▲ Standort Kroatien beim Workshop.



Das globale IT-Tool bietet sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeiter ein strukturiertes und standardisiertes Vorgehen durch den Prozess. Es ist einfach und intuitiv anzuwenden und ist für alle transparent. Das Tool bietet zudem Führungskräften mit vielen Mitarbeitern ein Cockpit, mit dem sie den gesamten Prozess effizient steuern können.

Die Reaktionen der Führungskräfte und der Mitarbeiter sind durchweg positiv, da beide vom neuen Prozess und vom neuen Tool profitieren. Der Prozess verbessert die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, da er eine häufige und offene Kommunikation zwischen beiden Parteien erfordert. Unterschiedliche Einschätzungen und Erwartungen können geklärt werden und es wird gemeinsam besprochen, wie der Entwicklungsplan realisiert werden kann.

Domagoj Matasic
Geschäftsführer Elektrokontakt
d.d., Zagreb



Weltweit standardisiert und nachhaltig

Zentrale Kompetenz ist „E.G.O. Leadership“

Um Erfolg sicherzustellen, muss sich das Unternehmen den notwendigen, ständigen Veränderungsprozessen stellen. Diese Entwicklung verlangt von allen Führungskräften und Mitarbeitern eine hohe Leistungsfähigkeit, Lernbereitschaft sowie Flexibilität. Zentrale Kompetenz ist die „E.G.O. Leadership“.

Das globale Konzept zum Führen von Personalentwicklungsgesprächen für Führungskräfte unter Nutzung eines weltweit standardisierten Kompetenzmodells wurde von der Abteilung Globales Personalmanagement der E.G.O.-Gruppe erarbeitet. Von dem weltweit gültigen Kompetenzmodell verspricht sich die Unternehmensgruppe eine international einheitliche Basis für die Personalentwicklung, die insbesondere auch Führungskräften, die an mehreren Standorten Personalverantwortung haben, in einer global harmonisierten Entwicklung unterstützen soll.



Folgender Prozess wird beim Führen von Personalentwicklungsgesprächen für Führungskräfte mittels Software abgebildet:

Start

Veranlassung der Gespräche

Beurteilung durch Führungskraft

Info-Mail an Führungskraft:
Kommunikation der gewählten
Kompetenzen an den Mitarbeiter

Info-Mail an Mitarbeiter:
Durchführung der Selbstbeurteilung

Entwicklungsgespräch

Führen des Personalentwicklungsgesprächs

Entwicklungsplan

Erarbeitung eines Entwicklungsplans
und Dokumentation der Ergebnisse

Info-Mail an Mitarbeiter:
Bestätigung der Dokumentation

Follow ups

Umsetzung der Maßnahmen aus dem
Entwicklungsplan



3 FRAGEN AN ...

Claudia Ferber

Globales Personalmanagement



Wie wird das Kompetenzmodell von einem theoretischen Ansatz zur gelebten Praxis?

Zuerst haben wir die Geschäftsführer der Standorte über unsere Pläne und die Vorgehensweise informiert. Danach erhielten die lokalen Verantwortlichen der Personalabteilungen an den Standorten bei einer Web-Konferenz zeitgleich alle relevanten Informationen. Innerhalb von acht Monaten haben wir zudem die Führungskräfte aller Standorte in einem ganztägigen Workshop geschult, damit das Konzept möglichst praxisorientiert und gezielt auf den jeweiligen Standort zugeschnitten eingeführt werden konnte.

Wie sichert man die globale Umsetzung?

Dass wir Entscheidungsträger und Führungskräfte bereits in einer sehr frühen Projektphase eingebunden haben, zahlte sich durch ein hohes Engagement und Verbindlichkeit aus. Begleitet wird der Prozess weiter durch das globale Personalmanagement. Auch haben wir nach der ersten Runde der Gespräche eine Qualitätskontrolle mittels Fragebögen und Interviews gestartet. In den Trainings konnten wir erleben, dass die Einführung von Personalentwicklungsgesprächen weltweit als große Chance gesehen wird, den Unternehmenserfolg und das Klima im Unternehmen zu verbessern.

Welche Vorteile ergeben sich für die Führungskräfte?

Durch das institutionalisierte jährliche Gespräch zur Personalentwicklung zwischen Führungskraft und nächsthöherer Führungskraft wird eine Kommunikation zur Einschätzung der Kompetenzen, sowohl durch eine Selbsteinschätzung als auch eine Einschätzung durch die nächsthöhere Führungskraft sowie zur persönlichen Entwicklung angestoßen. Diese Einflüsse münden in einen konkreten Entwicklungsplan für die jeweilige Person. Eine Weiterentwicklung sowohl im persönlichen Interesse als auch im Interesse des Unternehmens wird somit sichergestellt.



Weltweite Richtlinien lokal angepasst

Nicht nur das Führungskompetenzmodell, sondern alle weiteren globalen Personalthemen werden zentral vom Stammsitz Oberderdingen aus gesteuert. Die E.G.O. Standorte passen alle international geltenden Richtlinien eigenverantwortlich an gesetzliche, nationale und kulturelle Gegebenheiten an.

Für die gesamte E.G.O.-Gruppe gibt es derzeit 20 geltende einheitliche Richtlinien, Projekte und Prozesse im Bereich Human Resources, die die Bereiche Personalmarketing, Personalentwicklung sowie Rekrutierung und Entsendung von Mitarbeitern umfassen. 2017 wurden folgende Richtlinien neu aufgenommen:

20
Richtlinien
insgesamt



Globale Richtlinie für Wissensmanagement beim Austritt von Mitarbeitern:

Diese Richtlinie regelt bei Austritt eines Mitarbeiters, wie mit dem Thema Wissensmanagement umzugehen ist.



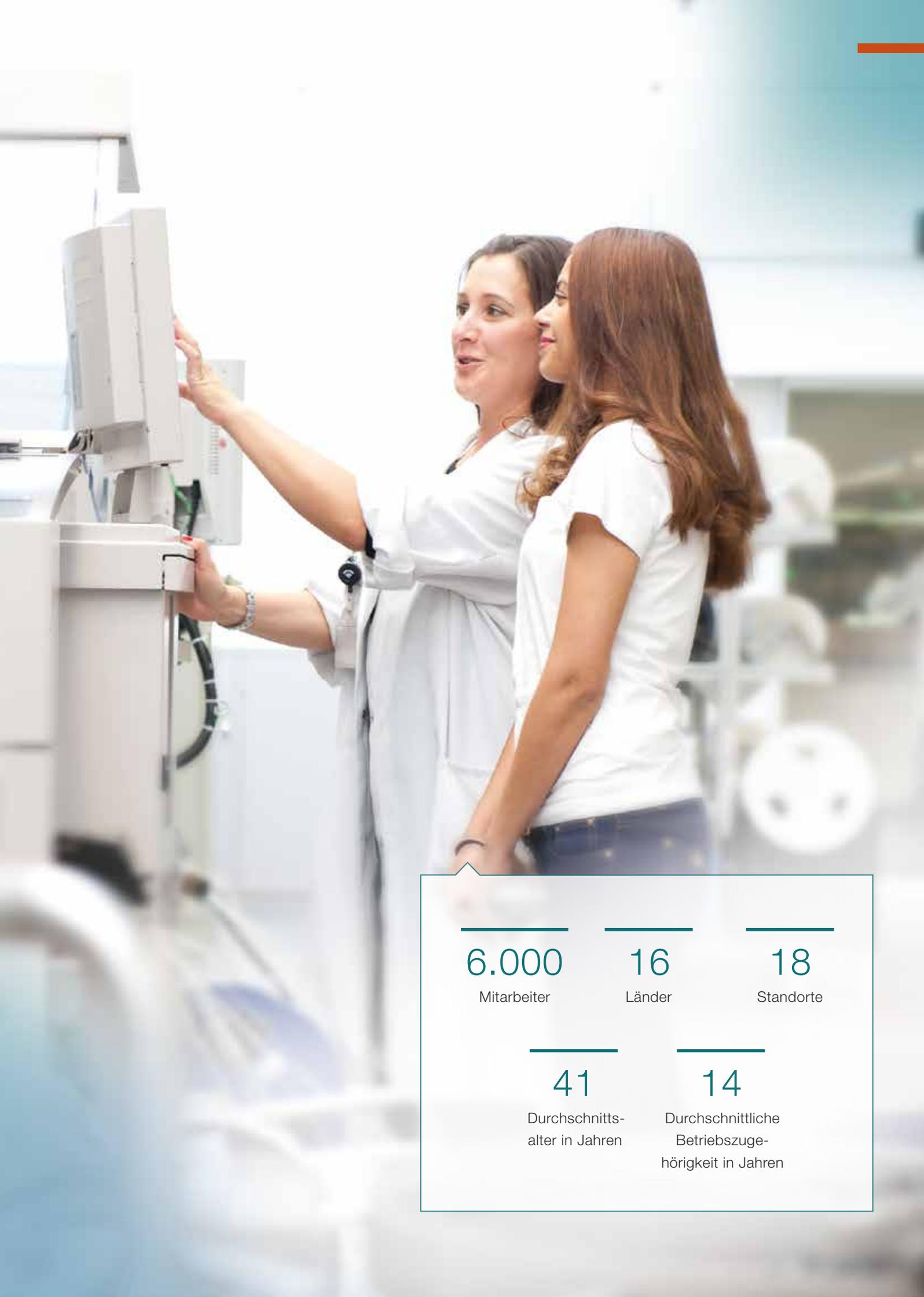
Globale Richtlinie zu Schlüsselpersonen:

Diese Richtlinie hilft Schlüsselpersonen zu identifizieren, ihren Beitrag zum Unternehmen zu evaluieren und daraus Maßnahmen abzuleiten.



Globale Richtlinie zur strategischen Nachfolgeplanung:

Diese Richtlinie dient dazu, Maßnahmen im Rahmen einer strategischen Nachfolgeplanung zu identifizieren, zu evaluieren und abzuleiten.



6.000

Mitarbeiter

16

Länder

18

Standorte

41

Durchschnitts-
alter in Jahren

14

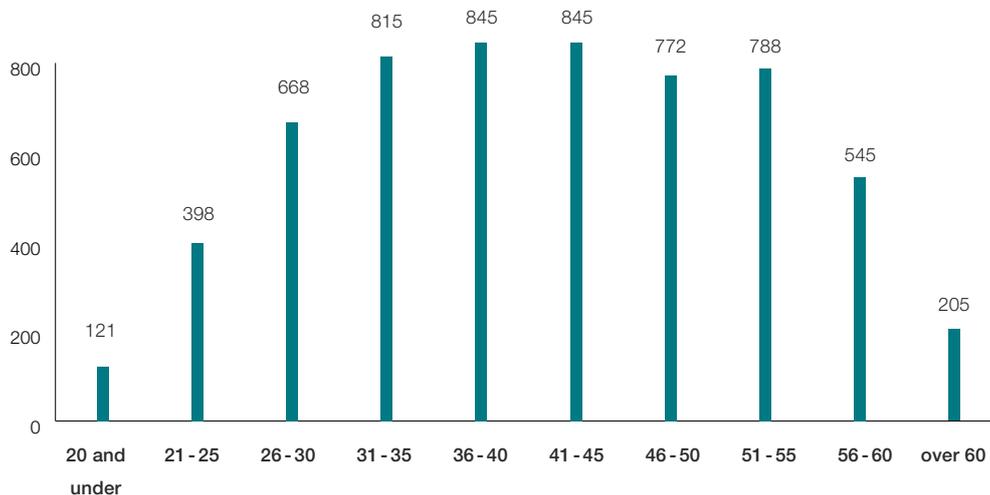
Durchschnittliche
Betriebszuge-
hörigkeit in Jahren

Personalstruktur der E.G.O.-Gruppe

	Anzahl Mitarbeiter	Anzahl Vollzeiter	Ø Betriebs- zugehörigkeit in Jahren	Ø Alter in Jahren
ETA d.o.o. Cerklno, Slowenien	923	881,50	23,47	44,79
E.G.O. Austria Elektrogeräte Ges.m.b.H., Österreich	215	178,31	18,76	42,86
ELEKTRO-KONTAKT d.d., Kroatien	762	757,50	23,00	45,00
E.G.O. North America, Inc., USA	231	228,13	14,00	35,00
E.G.O. Gesellschaften in Deutschland	1.738	1450,60	18,73	45,01
E.G.O. Elektro-Geräte AG, Schweiz	41	38,70	11,41	43,60
E.G.O. Nihon Co., Ltd., Japan	4	4,00	6,75	48,50
E.G.O. United Kingdom Limited, Großbritannien	6	5,00	7,1	34,50
E.G.O. Appliance Controls, S.L.U., Spanien	321	306,01	9,63	42,56
E.G.O. Polska Sp. z o.o., Polen	217	214,50	4,76	35,00
E.G.O. Componentes Electrónicos, S.A. de C.V., Mexiko	225	223,00	2,7	33,30
E.G.O. Central and Eastern Europe Sp. z o.o., Polen	4	4,00	6,25	37,00
E.G.O. Components (China) Co., Ltd., China	703	703,00	2,47	34,09
E.G.O. Elektrikli Aletler Sanayi A.Ş., Türkei	608	608,00	5,48	35,00
E.G.O. South Korea Ltd.	4	4,00	1,75	35,75
Summe	6.002	5.606,25	14,00	41,00

Stand: 31.12.2017

Mitarbeiter nach Altersklassen





Allein 176 Jubilare feierten 2016 am deutschen Standort ihr 10-jähriges Jubiläum, insgesamt gab es 255 Jubilare. ▲

E.G.O. Gesellschaften in Oberderdingen: Langjährige Treue ausgezeichnet

Allein im Jahr 2016 ehrten die E.G.O. Gesellschaften am Standort Oberderdingen rekordverdächtige 255 Jubilare. Damit hatte jeder siebte Mitarbeiter Betriebsjubiläum. 2017 kamen weitere 122 Jubilare hinzu. Ihre insgesamt 6.230 Jahre Betriebszugehörigkeit feierten die Jubilare gemeinsam mit ihren Partnern, der Geschäftsführung, Gesellschaftern, Betriebsrat und ihren Vorgesetzten bei jeweils einem Festakt in Oberderdingen.



Die Feier zu Ehren der Jubilare am Stammsitz in Oberderdingen ▲ hat Tradition – und begeistert alle Beteiligten.

E.G.O. Elektrikli Aletler Sanayi A.Ş. feiert den Weltfrauentag

Geschäfts- und Produktionsleitung haben am 8. März über 300 Blumensträuße und außerdem zwei Kinotickets an Mitarbeiterinnen verschenkt. Geschäftsführer Taylan Üstünyer: „Als Dank und als Symbol für eine Arbeitswelt, in der Integration und Gleichberechtigung großgeschrieben werden.“ Der türkische E.G.O. Standort wurde 2017 zudem für Chancengleichheit ausgezeichnet.



Am Weltfrauentag erhalten im Werk von E.G.O. Elektrikli Aletler Sanayi A.Ş. alle Mitarbeiterinnen einen Blumengruß. ▲

Ausbildung und Studium mit Perspektiven

Jährlich machen bei E.G.O. in Oberderdingen rund 30 junge Menschen den ersten Schritt ins Berufsleben. Neben der Grundausbildung im modernen Ausbildungszentrum durchlaufen die Auszubildenden und DH-Studenten im Rahmen ihrer Ausbildung mehrere unterschiedliche Fachabteilungen. Insgesamt kümmern sich über 100 Ausbildungsbeauftragte in verschiedenen Abteilungen um die Betreuung der Nachwuchskräfte. Ins Ausbildungszentrum kommen auch regelmäßig junge Menschen von externen Unternehmen zu Gast. Seit über 20 Jahren engagiert sich E.G.O. im Ausbildungsverbund. Ressourcen werden so optimal genutzt.

~100

Ausbildungs-
beauftragte

17

verschiedene
Ausbildungs-
berufe

< 20

Jahre
Verbund-
ausbildung

30

Azubis und
DH-Studenten pro
Jahrgang

Duale Ausbildung bei

E.G.O. Austria Elektrogeräte Ges.m.b.H.

In Österreich durchlaufen Auszubildende ebenfalls das duale Ausbildungssystem. Die Ausbildungszeit beträgt jeweils dreieinhalb Jahre. Am österreichischen E.G.O. Produktionsstandort haben die Jugendlichen die Möglichkeit, folgende Ausbildungsberufe zu erlernen: Metalltechnik-Maschinenbautechniker, Elektrotechnik-Anlagen- und Betriebstechniker, Technischer Zeichner und seit 2017 Mechatronik-EDV und Systemtechniker.



Am deutschen E.G.O. Standort findet die Grundausbildung in einem modernen Ausbildungszentrum statt. ▲

E.G.O. North America, Inc.:

Ausbildung nach deutschem Vorbild

Im US-Bundesstaat Georgia gibt es ein Ausbildungsprogramm nach deutschem Modell: das Georgia Consortium for Advanced Technical Training Program (GA CATT). Während der dreijährigen Programmdauer sind Partnerfirmen, wie E.G.O. North America, Inc., für die Betreuung der GA CATT-Schüler verantwortlich. Vom 10. Schuljahr an haben Schüler die Möglichkeit, ihre Ausbildung mit einem deutschen Ausbildungszeugnis sowie einem Associate-Zeugnis als Industriemechaniker vom West Georgia Technical College abzuschließen.



Im US-Bundesstaat Georgia gibt es ein neues, von E.G.O. mitentwickeltes Ausbildungsprogramm. ▲

Mit Kooperationen Technik fördern und Orientierung geben

Realitätsnahe Praxiseinblicke werden in der E.G.O.-Gruppe nicht nur während Betriebspraktika, sondern auch durch vielfältige Aktionen und Kooperationsaktivitäten vermittelt. Neben der Technikförderung in Kindertageseinrichtungen, Bewerbertrainings an Schulen, Aktionstagen und Fachvorträgen gibt es auch Praxisworkshops und Wettbewerbe an Hochschulen.

Zukunftstage für Mädchen

Am Girls´ Day öffnen Unternehmen, Betriebe und Hochschulen ihre Türen für Schülerinnen. Die Mädchen lernen dort Ausbildungsberufe und Studiengänge in Informationstechnologie, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik kennen, die von Frauen immer noch selten als Beruf gewählt werden. E.G.O. Austria Elektrogeräte Ges.m.b.H. (E.G.O. Austria) beteiligt sich seit einigen Jahren am Girls´ Day. Viele praktische Informationen und Einblicke in das Unternehmen erhielten auch die 32 Teilnehmerinnen des Girls´ Day in Deutschland. Sie entwarfen und bauten unter Anleitung der E.G.O. Ausbilder einen mit Batterie betriebenen Tischventilator.

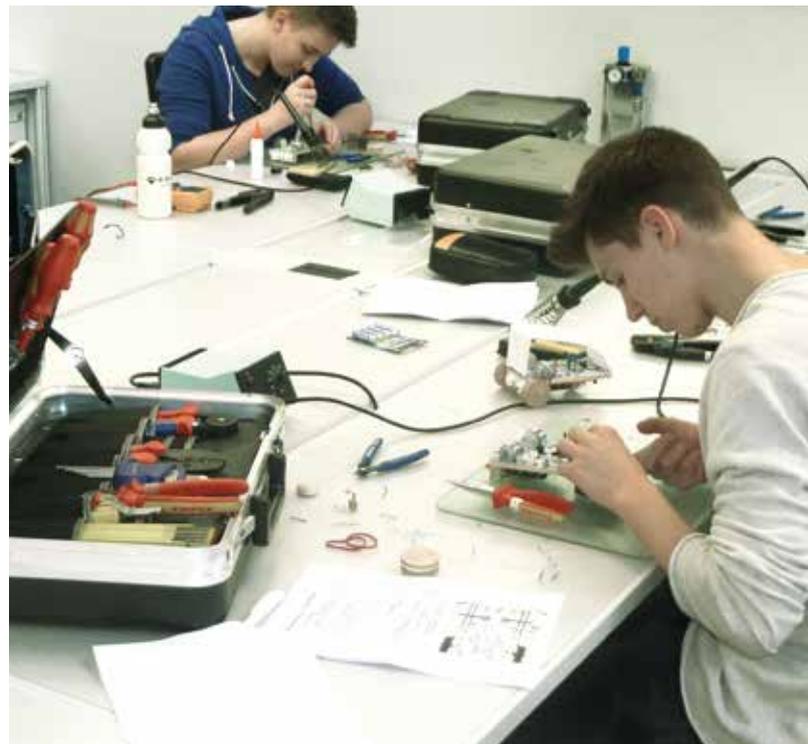


Mädchen erproben ihre technischen Fähigkeiten beim Girls' Day, ▲
den es in Deutschland und Österreich gibt.

Praktische Erfahrungen sammeln

Realitätsnahe Praxiseinblicke werden bei der E.G.O. Austria auch bei Schnupperpraktika und sogenannten „Rookie-Workshops“ für Jungen und Mädchen angeboten. Hier sammeln die Schüler praktische Erfahrungen und dürfen bei Kleinprojekten aus den Bereichen Mechanik und Elektrotechnik ihr Talent beweisen.

In Oberderdingen gibt es regelmäßig die Technische Praktikantenwoche, bei der Oberstufenschüler in zahlreichen Experimenten und Kleinprojekten aus dem Bereich der Elektrotechnik praktische Erfahrungen sammeln.



Bei der technischen Praktikantenwoche erhalten Oberstufen-
schüler spannende Einblicke in die Technik. ▲

Nachhaltiges Engagement an Hochschulen

Aktuell umfasst das Hochschulkooperationsnetzwerk der E.G.O.-Gesellschaften in Oberderdingen vier Einrichtungen: die Hochschule Pforzheim, in Karlsruhe die Duale Hochschule Baden-Württemberg, die Hochschule Technik und Wirtschaft sowie das Staatliche Seminar für Lehrerbildung und Didaktik.

Zu den Kooperationsbausteinen gehören unter anderem Fachvorträge zu speziellen Themengebieten, Workshops mit Studenten, Betriebsbesichtigungen, die Teilnahme an Hochschulmessen oder fachspezifische Sponsorings.



Der E.G.O. Förderpreis Technik wird für herausragende Arbeiten an der Hochschule Pforzheim verliehen.

Erfolgreiche Kooperation von Elektro-Kontakt d.d. (EKZ) mit Bildungseinrichtungen

Seit vielen Jahren arbeitet EKZ in Kroatien erfolgreich mit Berufsschulen und Fakultäten in Zagreb zusammen. Aktuell sind dies fünf Berufsoberschulen und zwei Hochschulen. Durch diese Kooperationen hat sich Elektro-Kontakt d.d. auf dem kroatischen Arbeitsmarkt als begehrter und sozial verantwortungsvoller Arbeitgeber etabliert.



Weltweit bietet E.G.O. Kooperationspartnern realitätsnahe Einblicke in die Praxis.



Personalentwicklung begleitet anforderungsgerecht

Verantwortung für die Zukunft und die Mitarbeiter zu übernehmen bedeutet in der E.G.O.-Gruppe auch, Menschen anforderungs- und bedarfsgerecht beruflich weiterzuentwickeln. Basierend auf dem E.G.O. Kompetenzmodell fördert das Unternehmen die eigene persönliche und berufliche Entwicklung. Im jährlichen Personalentwicklungsgespräch werden von Mitarbeiter und Führungskraft gemeinsam individuelle passende Maßnahmen definiert.

Neben den systematisierten Personalentwicklungsgesprächen und dem internen Führungskräfte-Entwicklungsprogramm bietet E.G.O. unter anderem bedarfsgerecht:

- Interne Schulungskataloge mit unterschiedlichen internen und externen Maßnahmen
- Externe, fachspezifische Weiterbildungen
- Coaching als Individualmaßnahme
- Gruppencoaching
- Förderung persönlicher Weiterbildung (Meister, Techniker, Fach- und Betriebswirte)
- Förderung berufsbegleitender Studiengänge (Bachelor, Master)

Arbeitgeberleistungen sind überdurchschnittlich

Die E.G.O.-Gruppe bietet überdurchschnittliches Entgelt, eine Reihe von erfolgsabhängigen Zusatzleistungen und weitere interessante Entgeltbausteine. Erreichte Ziele werden mit einem Bonus honoriert und durch diverse Maßnahmen kann das Nettoentgelt optimiert werden. Verschiedene Modelle der betrieblichen Altersvorsorge ermöglichen es jedem Mitarbeiter, sich auch über die berufliche Tätigkeit hinaus gut abzusichern. Überdurchschnittlich sind auch weitere attraktive Angebote und Leistungen, die teilweise standortspezifisch angeboten werden, aber immer eines zum Ziel haben: humane Ressourcen optimal einzusetzen und jeden einzelnen Mitarbeiter bestmöglich zu fördern und zu unterstützen – auch aber nicht nur finanziell.

E.G.O. Components (China) Co., Ltd. (E.G.O. China): Flexible Arbeitszeitorganisation

Seit 2016 gibt es bei E.G.O. China flexible Arbeitszeiten, die für die meisten der Angestellten gelten. In Taicang war E.G.O. China das erste Unternehmen, das dieses Arbeitszeitsystem einsetzt. Jeder Mitarbeiter kann morgens zwischen 6.00 Uhr und 10.00 Uhr zur Arbeit kommen und zwischen 16.00 Uhr und 19.00 Uhr den Arbeitstag beenden. Arbeitet der Mitarbeiter an einem Tag mehr als acht Stunden, werden die Überstunden automatisch berechnet und dafür ein Ausgleich angewandt. Damit gelingt es Mitarbeitern besser, Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen.



Die Angestellten von E.G.O. China freuen sich über flexible Arbeitszeiten und Freizeitausgleich. ▲

~150

verschiedene Arbeitszeitmodelle weltweit gibt es bei E.G.O.

Sondertarife für die Krankenversicherung bei E.G.O. Appliance Controls, S.L.U. (E.G.O. Spanien)

Mitarbeiter von E.G.O. Spanien und ihre Familien profitieren von günstigen Krankenversicherungstarifen und Sonderkonditionen bei den Leistungen. Der Beitrag wird direkt vom Lohn abgezogen und unterliegt nicht der Einkommensteuer. Das macht die Versicherung für die Mitarbeiter nicht nur besonders profitabel, sondern spart auch Steuern.

E.G.O. Polska Sp. z o.o.: Spielend lernen

Im Juni 2017 verwandelte sich der Parkplatz vor dem polnischen Standort in Lodz in einen bunten Spielplatz. Die Kinder der Mitarbeiter hatten viel Spaß mit Riesenrutsche, Hüpfburg und Trampolinen und konnten sich beim Fußball-Billard und verschiedenen anderen Spielen, Aktivitäten und Wettbewerben austoben. Ein besonderer Programmpunkt war die Vorführung von Kindern, die sich bei der Freiwilligen Feuerwehr engagieren und eine



Das zweiwöchige E.G.O. Kinderferienprogramm am Standort Oberderdingen fand erstmals 2016 statt. ▲

Brandschutzübung und Kurse zu Brandschutzsperrern durchführten sowie die Prinzipien der Ersten Hilfe vorstellten.

E.G.O. Gesellschaften in Deutschland (E.G.O. Deutschland): Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder

In Oberderdingen bot E.G.O. erstmals 2016 ein zweiwöchiges Ferienprogramm für Mitarbeiterkinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren an. Damit hat E.G.O. Deutschland das Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie um einen weiteren wichtigen Baustein erweitert. Auch 2017 fand das Programm große Nachfrage und war innerhalb weniger Tage ausgebucht. 40 Kinder, im Alter von sechs bis 14 Jahren, hatten zwei Wochen lang viel Spaß.

E.G.O. China vereint Familien

E.G.O. Components (China) Co., Ltd.) hat 2017 bereits zum zweiten Mal ein sechswöchiges Sommercamp für Kinder von Wandermitarbeitern organisiert. Rund 80 Kinder zwischen sechs und zwölf Jahren nahmen daran teil. Während ihre Eltern arbeiteten, gab es für sie eigens organisierte Programmpunkte und Exkursionen. Shuttle-Busse holten sie morgens ab und brachten sie nachmittags wieder zu ihrer Unterkunft. Ziel des Camps war es, Familien, die sonst getrennt voneinander leben müssen, für ein paar Wochen im Sommer wieder zusammenzubringen. Zum krönenden Abschluss gab es einen großen Familientag für Eltern und Kinder.



Mitarbeiterkinder am Standort Lodz konnten sich bei Spielen, Aktivitäten und Wettbewerben austoben. ▲



Auch bei E.G.O. China gibt es seit 2016 ein Sommerferien-camp, das über sechs Wochen angelegt ist. ▲

Gesundheitsmanagement: lohnende Investition in die Zukunft

„Wir sind das höchste Gut der E.G.O.!“ – so lautet eine der Leitlinien der Unternehmensgruppe. Das Thema Gesundheit ist dabei ein zentraler Punkt. Ziel ist die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter bei sich ständig verändernden Rahmenbedingungen. Dafür bietet E.G.O. weltweit zahlreiche Angebote, wie zum Beispiel Sportaktivitäten, Vorsorge- und Gesundheitsaktivitäten oder gesunde Ernährung.

E.G.O. Elektro-Geräte AG:

Laufend zur Bestzeit

Beim B2run Schweizer Firmenlauf in Zug war die E.G.O. Elektro-Geräte AG 2017 mit sieben motivierten Läufern am Start. Um sich optimal auf die Strecke vorzubereiten, absolvierte das Zuger Mitarbeiterteam einmal in der Woche ein gemeinsames Lauftraining. In der Firmenwertung schaffte es die E.G.O. Mannschaft auf Platz 21 von über 70 Firmen.

Jährliche Gesundheitsuntersuchung bei E.G.O. Components (China) Co., Ltd.

Seit 2015 gibt es am E.G.O. Standort in China eine jährliche Gesundheitsuntersuchung und einen Beratungsservice für traditionelle chinesische Medizin. Die Durchführung der Gesundheitsuntersuchungen für alle rund 700 Mitarbeiter dauert mehrere Tage. Jeder Mitarbeiter erhält dafür zwei Stunden frei. Darüber hinaus lädt E.G.O. China im Rahmen des Beratungsservice für traditionelle chinesische Medizin jeden Monat Ärzte ins Unternehmen ein und bietet Vorträge zu verschiedenen Gesundheitsthemen an.



Das E.G.O. Team zeigte vollen Einsatz beim Schweizer Firmenlauf in Zug. ▲

~30

Sportgruppen
weltweit

50 %

Zeitgutschrift für
bewegte Pausen
in Deutschland

E.G.O. Gesellschaften in Deutschland:

Abwechslungsreiches und gesundes Essen

Seit Anfang 2017 ist das Betriebsrestaurant in Oberderdingen unter neuer Leitung. Neben drei Mittagsmenüs und einer Salatbar wird auch ein reichhaltiges Frühstück angeboten. Für Kollegen, die nicht ins Restaurant kommen können, fährt der mobile Vesperwagen die einzelnen Produktionen für die Zwischenverpflegung an – umweltfreundlich mit Elektromotor.



Täglich essen rund 500 Mitarbeiter in den Restaurants am Standort Oberderdingen. ▲

Bestmögliche Arbeitsumgebung – sicher und ergonomisch

Durch sicherheitsgerechte und ergonomische Arbeitsplätze bietet E.G.O. seinen Mitarbeitern bestmögliche Arbeitsbedingungen – weit mehr als das Gesetz vorschreibt.

Die Gestaltung von Maschinen und Arbeitsplätzen nach dem neuesten Stand der Technik bildet dabei eine wichtige Grundlage. Darüber hinaus wird durch eine Vielzahl von präventiven Maßnahmen in die Vermeidung von Arbeitsunfällen investiert. Risiken werden durch wiederkehrende Gefährdungsbeurteilungen analysiert und Maßnahmen zur Reduzierung festgelegt. In regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen erfahren Mitarbeiter allgemeine Verhaltensregeln und werden zu speziellen Themen wie Erste Hilfe, Handhabung von Feuerlöschern oder Gabelstaplern geschult. Jährliche Evakuierungsübungen gehören in der E.G.O.-Gruppe ebenso zum Standard wie die Begehungen durch lokale Behörden.

Kommt es trotz aller vorbeugenden Maßnahmen zu einem Arbeitsunfall, wird durch eine zeitnahe detaillierte Unfallanalyse sichergestellt, dass sich gleichartige oder ähnliche Unfälle in Zukunft so nicht mehr ereignen. Dafür gibt es regelmäßige Sicherheitsausschuss-Sitzungen.

E.G.O. Austria Elektrogeräte Ges.m.b.H., Österreich managt manuelle Lasthandhabung

Um Arbeitsplätze so zu gestalten, dass es nicht zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommt, geht E.G.O. Austria nach der sogenannten Leitmerkalmethode vor. Dies ist ein Werkzeug zur Objektivierung der physischen Arbeitsbelastung. In die Beurteilung fließen nicht nur Kriterien wie die Masse der Lasten und die Häufigkeit der Transportvorgänge ein, sondern auch Bedingungen wie Griffsicherheit, Bodenbeschaffenheit oder Körperhaltung bei der Lastmanipulation. Die Leitmerkalmethode stellt ein praktikables Instrument zur ergonomischen Optimierung von Arbeitstätigkeiten dar und kann unterstützen, dass Mitarbeiter gesund bleiben.



In regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen erfahren Mitarbeiter allgemeine Verhaltensregeln. ▲



Am österreichischen Standort in Heinfels werden Arbeitstätigkeiten per Leitmerkalmethode optimiert. ▲



In der E.G.O.-Gruppe gibt es zahlreiche präventive Maßnahmen, um Arbeitsunfälle zu verhindern. ▲

Wartungssicherungen bei E.G.O. Componentes Electrónicos, Mexiko

Um Mitarbeiter bei Wartungsarbeiten zu schützen, wurden Sicherungen für alle Maschinen beschafft. Diese verhindern ein unbeabsichtigtes Einschalten. Gleichzeitig wurden die Mitarbeiter in einer ordnungsgemäßen Handhabung der Wartungsarbeiten geschult.

E.G.O. Gesellschaften in Oberderdingen, Deutschland

Wichtige Notfallinformationen, wie die Rettungskette, Standorte von Defibrillatoren, das digitale Verbandsbuch oder wichtige Telefonnummern von Kliniken und Ärzten werden seit 2017 im Intranet unter der Rubrik „Notfall“ für jedermann zugänglich und schnell auffindbar bereit-

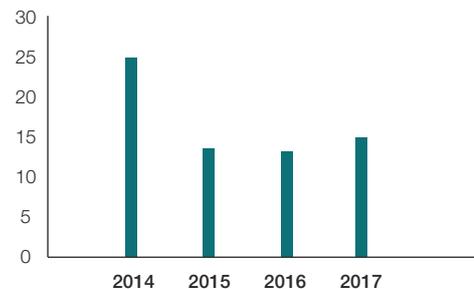
gestellt. Um die Mitarbeiter zu sensibilisieren, werden zudem Informationen über die Anzahl unfallfreier Tage seit dem letzten Arbeitsunfall und die Anzahl der Unfälle im Vergleich zum Vorjahr auf einem Informationsbildschirm dargestellt.

E.G.O. Components (China) Co. Ltd., China: Unfallrate sinkt

2016 wurde das Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsystem am Standort Taicang erneut zertifiziert. Die vielen kleinen Maßnahmen, wie z. B. Ablaufveränderungen bei der Wicklung von Induktionsspulen oder Verbesserungen beim Lötequipment, spiegeln sich auch in der gesunkenen Arbeitsunfallrate wider.



Anzahl der Arbeitsunfälle pro 1000 Vollzeitler in China auf niedrigem Niveau etabliert



”

Mitarbeiter sind die Grundlage unseres Erfolgs und damit die wichtigste Ressource, auch wenn mir dieser Begriff in Zusammenhang mit Menschen schwer fällt. Wir schaffen die Voraussetzungen, dass Mitarbeiter ihre Arbeitskraft optimal einsetzen können – immer mit dem Fokus der Gesundheit des Mitarbeiters. Dass wir dabei sehr erfolgreich agieren, davon zeugen nicht nur unsere geringe Fluktuation und langjährige Treue unserer Mitarbeiter, sondern auch unsere zahlreichen regionalen, nationalen und internationalen Auszeichnungen.

Benno Rudolf

“



Nachhaltiges Wirtschaften sichert Zukunft

Nachhaltiges Wirtschaftswachstum ist ein entscheidender Faktor für den Erhalt der Arbeitsplätze an allen Standorten der E.G.O.-Gruppe. Dafür tun wir einiges: Wir arbeiten stetig daran, die Prozesse zu optimieren, die Flexibilität zu erhöhen und die Produktionskosten weiter zu senken. Dabei setzen wir nicht nur auf umweltschonende Produkte und Verfahren, sondern insbesondere auf das verantwortungsbewusste Management von Ressourcen in unseren Produktionen.

Wir planen sorgfältig und erkennen daher frühzeitig die kommenden Entwicklungen am Markt. Entsprechend können wir unsere Aktivitäten im Produktionsnetzwerk zielgerichtet steuern, zum Beispiel indem wir Synergieeffekte nutzen, Materialflüsse auf Werksebene oder zwischen den Werken optimieren und Transportwege verkürzen.

Zahlreiche Instrumente tragen dazu bei, Ressourcen optimal einzusetzen, das Produktionsnetzwerk kunden- und erfolgsorientiert zu gestalten und gleichzeitig permanent besser zu werden. Dazu zählen sowohl die Kennzahlen (Key Performance Indicators (KPI)), die sich auf den Erfolg, die Leistung oder Auslastung des Betriebs, seiner einzelnen organisatorischen Einheiten oder einer Maschine beziehen als auch das EVEREST-Programm, unser permanentes unternehmensweites Optimierungsprogramm zur Umsetzung schlanker Prozesse und Regelkreise. Hierzu gehören auch Verbesserungsprojekte CIP (Continuous Improvement Process), bei denen Prozesse und Workflows in kleinen, stetigen Schritten verbessert werden.

Wir führen zudem OPEX (Operations Excellence)-Projekte durch, bei denen es darum geht, Optimierungen in einem größeren funktionsübergreifenden Kontext mit Ausrichtung an der Gesamtstrategie zu realisieren.

Wie uns das in den Jahren 2016 und 2017 gelungen ist, stellen wir Ihnen auf den nächsten Seiten anhand ausgewählter Beispiele vor.

THOMAS SCHMIDT
Director Operations Plant
Oberderdingen

REINER DIEFFENBACHER
Director Corporate Industrial Engineering
and Operations Management



Ressourcen optimal einsetzen durch Optimierungen im Produktionsnetzwerk

Das internationale Produktionsnetzwerk der E.G.O.-Gruppe setzt sich aus insgesamt zehn Produktionsstandorten zusammen. Dessen Ressourcen zu managen umfasst viele Bereiche. So betrachten die Spezialisten der E.G.O.-Gruppe nicht nur die einzelnen Werke und Standorte, sondern verlagern auch Produktionen, teilweise über Ländergrenzen hinweg, um Synergien zu heben und/oder Transportwege einzusparen. Prozesse in den Produktionen werden zudem ständig verbessert und dort Kapazitäten geschaffen, wo sie benötigt werden. Doch auch in anderen Bereichen, wie in der Entwicklung und Verwaltung, wird darauf geachtet, bestehende Abläufe zu optimieren, (Transport-) Wege zu reduzieren und Flächen optimal zu nutzen.

ETA d.o.o. Cerklno, Slowenien: Diastat- und Thermostat-Produktion verlegt und neu angeordnet

Die Diastat-Produktion wurde unter Anwendung der **EVEREST-Prinzipien** an einem Ort zusammengelegt. Statt der Aufteilung in sechs Produktionsabteilungen, die über drei Geschosse verteilt waren, gibt es jetzt nur noch eine Abteilung im Erdgeschoss. Außerdem sind die Maschinen jetzt nach Produktfamilien und entsprechend der einzelnen Prozesse angeordnet und nicht wie vorher nach Arbeitsgruppen. Der Material- und Informationsfluss wurde verbessert und die Transparenz erhöht. Zudem wurden Bestände reduziert und das **Pull-Prinzip** eingeführt.

Auch die Verwaltung und die Servicestellen wurden verlagert, um eine verbesserte Kommunikation zu erreichen und diese näher an die Produktion zu rücken. Zudem entwickelte ETA ein Konzept für die Optimierung der Thermostat-Montage, die nun nicht mehr verteilt, sondern in einem Gebäude angesiedelt ist. Bei dem Projekt wandte das ETA-Team ebenfalls die bewährten EVEREST-Methoden an.

EVEREST-Prinzipien

Wie alle modernen Produktionssysteme konzentriert sich EVEREST auf kontinuierliche Verbesserungen und Vermeidung von Verschwendung in allen Prozessen. Es orientiert sich an vier grundlegenden Just-in-time-Prinzipien: Fließen, Takten, Ziehen und ‚0-Fehler‘.

PULL-Prinzip

Der Kunde bzw. nachfolgende Prozessschritt gibt den Impuls, wann was in welcher Menge bzw. in welchem Umfang produziert bzw. geliefert werden soll.

Die erfolgreiche Umsetzung im Zeitraum 2016/2017 belegen die Kennzahlen:

240

eingesparte
Transportwege
pro Tag

21 %

weniger Energiekosten
in der Thermostat-
produktion

40 %

weniger Lagerbestand
bei Diastaten

37 %

eingesparte
Fläche

Vom Stammsitz Oberderdingen an die Standorte Kroatien, Slowenien und Türkei

Aufgrund zurückgehender Nachfrage und hoher Kosten im Fertigungsprozess, unter anderem durch einen nicht ausgelasteten Glühofen mit hohen Stromkosten, zog die Rohrheizkörperproduktion zum Jahresende 2016 von Oberderdingen an den türkischen Standort E.G.O. Elektrikli Aletler Sanayi A.Ş. in Ergene. Die Abteilung Mikrorohre wurde nach Slowenien verlegt, da der slowenische Standort ETA d.o.o. Cerknjo intern der größte Verbraucher von Mikrorohren ist. So werden Intercompany-Transporte zwischen Deutschland und Slowenien minimiert. Zudem können so Fertigungsprozesse besser



verknüpft und Raum für Bestände eingespart werden. Ebenfalls bei ETA d.o.o. Cerknjo befindet sich jetzt die Kochplatten-Mischerei. Die Anlage in Slowenien läuft nun im Dreischichtbetrieb und ist kleiner und effizienter im Stromverbrauch. Für die Trocknung der Vormaterialien wird das System an die Abwärme der Gießerei in Slowenien angeschlossen. Somit fällt der bis dato angefallene Heizölverbrauch in Oberderdingen komplett weg. Auch die Stanzerei wurde dahin verlagert, wo die Weiterverarbeitung passiert: an die Standorte Elektro-Kontakt d.d. in Kroatien und ETA d.o.o. Cerknjo in Slowenien. Nur ein kleiner Teil der Stanzarbeiten wird bislang noch in Oberderdingen erledigt.



Rohrheizkörper werden am türkischen Standort produziert. ▲



Kochplattenfertigung am slowenischen Standort in Cerknjo. ▲

E.G.O. Polska Sp. Z.o.o.:
Neuer Elektronik-Produktionsstandort

2016 hat E.G.O. Polen sowohl alle Verlagerungsprojekte vom ehemaligen deutschen Standort E.G.O. Control Systems GmbH in Balingen als auch vom spanischen Standort E.G.O. Appliance Controls, S.L.U. abgeschlossen. Die Elektronikproduktion am polnischen Standort ist modern ausgestattet und wird höchsten Sicherheitsanforderungen gerecht – 23 Audits wurden mit guten Ergebnissen bestanden. Der neue Elektronik-Produktionsstandort in Polen passt perfekt in die „FoCus“-Strategie der E.G.O.-Gruppe, die sich auf die Hausgeräteindustrie und die weitere Internationalisierung konzentriert.

Prozessoptimierungen und hoher Lieferservicegrad

Durch das neue Produktportfolio bei E.G.O. Polska Sp. z o.o. wurden Prozesse und Arbeitsabläufe neu gestaltet. Gemeinsam mit den polnischen Kollegen haben die Spezialisten aus dem Bereich Corporate Supply Chain Management sämtliche Prozesse und Informationsflüsse im Werk in Lodz in Polen analysiert. Dreh- und Angelpunkt war das **Dispo-Cockpit** und die Datenqualität. In Workshops und durch Schulungen der Mitarbeiter wurde der zielgerichtete Einsatz des IT-Tools optimiert. Nach anfänglichen Lieferschwierigkeiten konnte durch die einzelnen Maßnahmen der **Lieferservicegrad** auf den Zielwert gebracht werden. In einem weiteren Schritt wurden die Wareneingangs- und Warenausgangsprozesse betrachtet und optimiert.

LIEFERSERVICEGRAD

Der Lieferservicegrad (bzw. die Lieferbereitschaft) dient der Kontrolle der Lagerbestände und ist eine wichtige Kennzahl für die Bevorratungspolitik eines Unternehmens. Ein zu niedriger Lieferservicegrad führt zu Fehlmengenkosten, z. B. Produktionsausfall. Ein zu hoher Lieferservicegrad verursacht hingegen hohe Kapitalbindungskosten und damit auch hohe Lagerhaltungskosten.

$$\text{Lieferservicegrad} = \frac{\text{Anzahl der sofort ausgelieferten Mengen}}{\text{Anzahl der insgesamt nachgefragten Mengen}} \times 100$$

DISPO-COCKPIT

Das Dispo-Cockpit ist eine auf SAP basierende Software, mit der Kosten gesenkt, Bestände optimiert und die Lieferbereitschaft gesteigert werden können.

Michal Pietruszewski und Urs Petrig, Geschäftsführer E.G.O. Polen in der Elektronikproduktion. ▼



E.G.O. Produktion GmbH, Oberderdingen: Erweiterte Fertigungskapazität für die Dickschichtfertigung am Stammsitz Oberderdingen

Durch die Verlagerungen von Produktionen an andere Standorte wurden am Stammsitz Oberderdingen Flächen frei. Im ersten Schritt zog die Dickschichtfertigung in die Halle, in der bis Ende 2016 die Rohr- und Rohrheizkörperfertigung angesiedelt war. In der neuen, modernen Halle stehen der Dickschichtproduktion über 6.000 m² Fläche zur Verfügung, um die Fertigungskapazität zu erweitern. Davor musste sich die Dickschichtfertigung mit ca. 3.700 m² begnügen und war über vier Gebäudeeinheiten verteilt. Sowohl der innerbetriebliche Materialfluss als auch die Anlieferung von Rohmaterial und der Versand von Fertigwaren wurden verbessert.

OPEX-Projekt erfolgreich umgesetzt

Beim **OPEX**-Projekt im Bereich Dickschicht in Oberderdingen wurden parallel zum Umzug in die neue Halle sämtliche Prozesse und Abläufe im Fertigungsbereich sowie an den Schnittstellen auf den Prüfstand gestellt. Ziel war es, die Effizienz und die Flexibilität der Fabrik signifikant zu steigern. Das OPEX-Team stellte die komplette Fertigungssteuerung und Materialbereitstellung vom Push- auf das Pull-Prinzip um und reduzierte Bu-

chungsaufwände. Gleichzeitig verbesserte sich durch optimierte Produktionszeiten und regelmäßige Fünf-Minuten-Gespräche mit tagesaktuellen Kennzahlen sowie regelmäßigem Austausch über Qualität, Kosten und Liefertreue die Kommunikation und Visualisierung in der Produktion. Durch den Einsatz von **Six Sigma** Methoden konnte das Team die Qualität verbessern und damit die Ausschusskosten deutlich senken. Auch die Taktzeit konnte erheblich verkürzt werden.

Mit durchdachten Logistikprozessen Teiletourismus vermeiden

Transportwege einzusparen bringt immer Vorteile. Waren kommen nicht nur schneller, sondern auch kostengünstiger an ihren Bestimmungsort. Zudem profitiert die Umwelt. Wo dies nicht geht, suchen die Spezialisten von E.G.O. immer nach Möglichkeiten, Waren möglichst ressourcenschonend von A nach B zu bewegen.

Zentrallager versus Direktversendung

Das Zentrallager am Stammsitz in Oberderdingen stellt die schnelle und flexible Belieferung der Hauptmärkte in Europa und Übersee sicher. Lieferungen von den Produktionswerken werden kontinuierlich daraufhin überprüft, ob eine direkte Belieferung der Kunden oder auch

OPEX

OPEX = Operational Excellence (Operationale Exzellenz) ist eine Philosophie, Methode und ein Programm, um Unternehmensprozesse auf Kundenbedürfnisse, Qualität und Effizienz auszurichten und kontinuierlich zu optimieren.

SIX SIGMA

Six Sigma ist ein systematisches Vorgehen zur Prozessverbesserung. Ihr Kernelement ist die Beschreibung, Messung, Analyse, Verbesserung und Überwachung von Geschäftsvorgängen mit statistischen Mitteln.

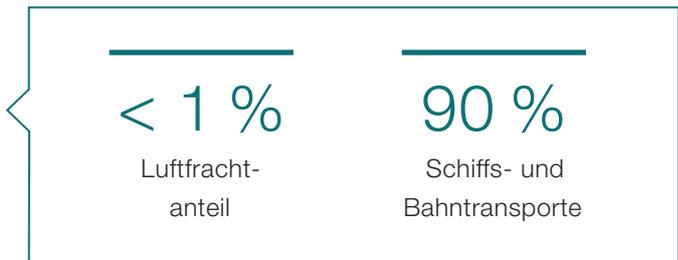
zwischen den Produktionswerken logistische Vorteile mit sich bringt. Resultierend daraus werden zum Beispiel die am Produktionsstandort in China hergestellten Induktionsspulen seit 2017 direkt auch an die weiterverarbeitenden Standorte geliefert und Fertigwaren vom E.G.O. Produktionsstandort in Österreich direkt an die Kollegen am Standort in den USA zur weiteren Distribution an die US-amerikanischen Kunden geliefert. So wird die Auslieferung von bisher über das Zentrallager gerouteten Waren zunehmend auf eine Direktversendung ausgerichtet. Außerdem wird an neuen Logistikkonzepten gearbeitet, um eine umwelt- und ressourcenschonende Belieferung der Kunden und E.G.O. Produktionsgesellschaften zu gewährleisten.

Neue Wege in der Transportlogistik

Der Bahntransport verspricht im Vergleich zu Seefrachtlieferungen neben kürzeren Laufzeiten eine deutlich geringere Schadstoffemission. Bei einer Seefrachtlieferung liegt der CO₂-Ausstoß acht Mal höher als beim Bahntransport. Derzeit plant die E.G.O.-Gruppe Testtransporte mit der Bahn vom Produktionswerk in China zu den Standorten nach Europa. Insgesamt ist es gelungen, weltweit den Luftfrachtanteil unter 1 Prozent (Basis: Bruttogewicht) zu halten. Bei den Vor- und Nachläufen von Seefrachtlieferungen wurde mit einem Anteil von größer 90 Prozent unser Ziel von mehr als 70 Prozent Anteil bei den umweltfreundlicheren Schiffs- und Bahntransporten deutlich übertroffen. Im Landverkehr kommen bei den von uns beauftragten Spediteuren ausschließlich Fahrzeuge zum Einsatz, die die Euro 6 Norm erfüllen.

**E.G.O. Appliance Controls, S.L.U.:
Mehr Platz für Entwicklung und Produktion**

Das spanische Werk Llica de Vall bei Barcelona ist ein strategisch wichtiger Innovationsstandort, an dem vor allem Steuerelektronik für Wasch- und Spülmaschinen entwickelt und produziert wird. Steigende Produktnachfrage und der Ausbau des Kompetenzzentrums für die Entwicklung von Steuerelektronik machte einen Anbau nötig, der im Mai 2016 feierlich eröffnet wurde. Das Ergebnis der Investition in den spanischen Standort ist eine bebaute Fläche von aktuell insgesamt 7.395 m². Die Bereiche Innovation/Forschung & Entwicklung sowie Produkt- und Projektmanagement haben jetzt über 1.337 m² für Büros, Besprechungsräume und Labors. Das Lager erstreckt sich auf einer Fläche von 1.260 m², größtenteils mit einer Höhe von 11 m. Für die Produktion stehen 2.618 m² zur Verfügung und für die Abteilungen Einkauf, Verwaltung und Industrietechnik wurden 982 m² in den bestehenden Gebäuden modernisiert.



Unternehmensübergreifend Ressourcen optimal einsetzen

Neue E.G.O. Firmenzentrale in Oberderdingen: Flächen effizient nutzen und Synergien heben

Durch den Umzug der Dickschichtfertigung und die Schließung der Stanzerei wurden Flächen frei. Auf diesen haben im Sommer 2017 die Bauarbeiten für das neue Verwaltungsgebäude der E.G.O.-Gruppe begonnen. Das Gebäude soll Mitte 2019 fertiggestellt sein. Dann werden rund 140 Verwaltungsmitarbeiter der BLANC & FISCHER Familienholding und der E.G.O.-Gruppe in das rund 5.800 Quadratmeter große Gebäude einziehen. Im Neubau werden wichtige Funktionsbereiche unter einem Dach zusammengeführt, die bisher über verschiedene Gebäude verstreut waren. Oberderdingen ist nicht nur Stammsitz von E.G.O., sondern auch von anderen Teil-

konzernen der BLANC & FISCHER Familienholding. Zu ihr gehören neben E.G.O. unter anderem auch BLANCO und BLANCO Professional. Daher wurden gemeinsam verschiedene Möglichkeiten sorgfältig analysiert, um am gemeinsamen Standort Synergien bestmöglich zu nutzen und ausreichend Entwicklungsmöglichkeiten für alle Unternehmen zu schaffen.

Die bisherige Firmenzentrale von E.G.O. in Werk 1 an der Rote-Tor-Straße wird renoviert und zum neuen Sitz der BLANCO Professional. BLANCO übernimmt die bisherigen Büroräumlichkeiten von BLANCO Professional.

BLANC & FISCHER Familienholding

Die E.G.O.-Gruppe ist Teil der BLANC & FISCHER Familienholding, die den Lebensraum Küche weltweit prägt. Zur Unternehmensgruppe gehören insgesamt fünf Teilkonzerne: neben E.G.O. auch der Spülen- und Armaturenhersteller BLANCO, BLANCO Professional, der italienische Gaskomponentenhersteller DEFENDI und der französische Induktions- und Gasmulden-Hersteller ARPA. Insgesamt beschäftigen diese Unternehmen rund 8.000 Mitarbeiter in 22 Ländern weltweit. 2016 hat die Gruppe einen Umsatz von über 1,2 Mrd. Euro erwirtschaftet. Die Holding ist zu 100 Prozent im Besitz der Familien Blanc und Fischer.



E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH: Logistik integriert

Anfang 2017 ging die E.G.O. Logistik GmbH in der E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH auf. Durch die Verschmelzung erloschen sämtliche zollrechtlichen Bewilligungen. Diese mussten komplett neu beantragt und von den zuständigen Behörden bewilligt werden. Alles lief reibungslos.

Von besonderer Bedeutung waren die Bewilligungen „Zugelassener Empfänger“ (Import) und „Zugelassener Ausführer“ (Export). Beide Bewilligungen vereinfachen das Versand- und Ausfuhrverfahren: „Zugelassene Empfänger“ können zollpflichtige Waren direkt im Betrieb in Empfang nehmen und von dort aus bei der Zollstelle anmelden. „Zugelassene Ausführer“ können Ausfuhrwaren ebenfalls unabhängig vom Zollamt an registrierten Verladeorten anmelden. Darüber hinaus hat die Logistik der E.G.O.-Gruppe erneut die höchstmögliche Stufe der Bewilligung „Zugelassener Wirtschaftsbeteiligter“ (AEO F – Authorized Economic Operator Full) anhand eines 40-seitigen Fragenkatalogs beantragt und erhalten. E.G.O. erfüllt die Voraussetzungen hinsichtlich Zuverlässigkeit,

Zahlungsfähigkeit, Einhaltung von Rechtsvorschriften und Sicherheitsstandards und erhält deshalb bestimmte Privilegien ohne erneute zollrechtliche Prüfung. Das äquivalente Zertifikat „Bekannter Versender“ wurde vom Luftfahrtbundesamt ebenfalls neu vergeben. Dies bestätigt, dass E.G.O. besondere Maßnahmen trifft, um Manipulationen von Luftfrachtsendungen mit terroristischem Hintergrund im Luft- und Landverkehr zu verhindern.

Eine weitere Herausforderung war der Unionszollkodex der Europäischen Union, der am 1. Mai 2017 in Kraft trat und viele Anpassungen erforderte, vor allem bei den von der EU gewährten Zollpräferenzen.

Key Performance Indicators

Vier wichtige Kennzahlen des E.G.O. Produktionsnetzwerks zeigen den Erfolg aller umgesetzten Maßnahmen und Projekte.

Unfallrate sinkt

Gibt Aufschluss über die Güte der Sicherheitsvorkehrungen in Produktion und Bürogebäuden.

Qualitätskosten auf niedrigem Niveau

Die internen Qualitätskosten beinhalten unter anderem die Kosten für Nacharbeit, Verschrotung sowie Prüf- und Präventionskosten. Die Kosten werden jeweils in Bezug zur Ausbringungsmenge der Produktion gesetzt.

Effizienz steigt kontinuierlich

Die Effizienzbetrachtung bezieht sich auf die Ausbringungsmenge der Produktion bezogen auf die dafür eingesetzten Arbeitsstunden der direkten Mitarbeiter.

Bruttobestand auf niedrigem Niveau

Tatsächliche Lagermenge in Währung vor Abwertung.

”

Unser Wettbewerbsumfeld ist gerade im Hinblick auf die Innovationsprodukte sehr anspruchsvoll – es gibt immer mehr Mitbewerber, die sich gleichzeitig sehr aggressiv verhalten. Wir haben eine höhere Innovationsgeschwindigkeit und gleichzeitig eine geringere Wertschöpfungstiefe und dementsprechend auch eine geringere Beschäftigungsintensität. Das heißt: Wir müssen Ressourcen optimal einsetzen, insgesamt wesentlich schlanker, schneller und effizienter werden, um in diesem Umfeld langfristig bestehen zu können. Das gilt für alle Standorte in unserem Produktionsnetzwerk, und das macht uns so erfolgreich.

Dr. Karlheinz Hörsting

“



Die Umwelt ist unsere Verantwortung

Mit unserem Umwelt- und Qualitätsmanagement reagieren wir nicht nur auf die zunehmenden Anforderungen der Gesetzgebung. Ganz im Gegenteil. Es verbindet Rechtsicherheit und Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft und hilft uns, die mit dem Wandel verbundenen Chancen wahrzunehmen. Verantwortungsvolles Wirtschaften beschert uns nämlich zahlreiche Vorteile! Indem wir Ressourcen optimal einsetzen gelingt es zum Beispiel, Kosten dauerhaft zu senken. Dies führt wiederum zu Wettbewerbsvorteilen. Effizientes Ressourcenmanagement bedeutet auch, dass insgesamt weniger Rohstoffe verbraucht werden oder dass Sekundärrohstoffe zum Einsatz kommen. Damit wird die Umweltbelastung reduziert und wir erhalten uns und kommenden Generationen die Ressourcen.

Verantwortungsvolles Wirtschaften heißt für uns darüber hinaus, Energie effizient einzusetzen und regenerative Energien verstärkt zu nutzen. Neben umweltschonenden Materialien, Fertigungstechniken und Abläufen tragen auch langlebige, umwelt- und ressourcenschonend erzeugte Produkte zu einem verantwortungsvollen Umgang mit der Natur bei.

All diese Anstrengungen nutzen nicht nur dem Einzelnen und der Umwelt, sondern auch uns als Unternehmensgruppe. Deshalb begleiten wir unsere Produkte von den Entwicklungsabteilungen über die Produktion in einem der weltweiten E.G.O. Standorte bis zu den Produktionsprozessen unserer Kunden. Immer danach bestrebt, die beste Lösung zu finden. Im Sinne der Ökologie, aber auch im Sinne unseres Unternehmens und vor allem unter dem Aspekt, dass alle Kundenanforderungen optimal berücksichtigt werden.

Wir zeigen Ihnen auf den nachfolgenden Seiten gerne, wie die Qualitäts- und Umweltteams den Entstehungsprozess eines Produkts bis zur Auslieferung begleiten. Zudem finden Sie interessante Beispiele dafür, wie wir die unterschiedlichen Ressourcen unter ökologischen Gesichtspunkten optimal einsetzen.

WOLFGANG KICHERER
Director
Corporate Quality Management

UWE SCHNEIDER
Head of Corporate Quality Management
Support Functions



E-G-O

High-tech since 1931.

0000 1-2 571



E-G-O

High-tech since 1931.

0000 1-2 571



E-G-O

High-tech since 1931.

0000 1-2 571

E-G-O

High-tech since 1931.

0000 1-2 571



E-G-O

High-tech since 1931.

0000 1-2 571



E-G-O

High-tech since 1931.

0000 1-2 571

E-G-O

High-tech since 1931.

0000 1-2 571



E-G-O

High-tech since 1931.

0000 1-2 571



E-G-O

High-tech since 1931.

0000 1-2 571

Mit integriertem Managementsystem Ressourcen optimal einsetzen

Um die Tätigkeiten im Unternehmen effizient, standardisiert und nachvollziehbar durchzuführen, sind die Prozesse und Abläufe in der E.G.O.-Gruppe definiert und im Integrierten Managementsystem (IMS) dokumentiert. Alle Standorte arbeiten deshalb nach gleichbleibenden Qualitäts- und Umweltstandards und verfügen über eine eigene Prozesslandkarte. Basis für jeden Standort ist die Prozesslandkarte der E.G.O.-Gruppe, ergänzt um standortbezogene Prozesse und Dokumente.

Alle Standorte sind zertifiziert – Revision der Normen komplett umgesetzt

Alle Standorte der E.G.O.-Gruppe sind nach ISO 9001:2015 und ISO 14001:2015 zertifiziert. Die Energiemanagementsysteme der Standorte in Deutschland und Kroatien erfüllen zudem die Norm ISO 50001. Der Standort E.G.O. Appliance Controls S.L.U., Spanien, hat 2016 ein Energieaudit durchgeführt und wird zukünftig ebenso nach ISO 50001 zertifiziert. Für den Standort ETA d.o.o. Cerknjo, Slowenien, ist zudem die Einführung eines Energiemanagementsystems nach ISO 50001 in Planung. Der polnische Standort E.G.O. Polska Sp. z o.o. führt regelmäßig Energieaudits durch. Mit der Revision der Normen ISO 9001 Qualitätsmanagement und ISO 14001 Umweltmanagement kamen auch auf die E.G.O.-Gruppe neue Anforderungen zu. Diese waren zum Beispiel, den Kontext der Organisation zu definieren, sich auf einen risikobasierten Ansatz zu fokussieren oder bestimmte Aspekte näher zu beschreiben. Nach der erfolgreichen Umsetzung können jetzt beispielsweise das IMS noch effizienter gestaltet und verschiedene ISO-Normen leichter miteinander kombiniert werden.

PROZESSLANDKARTEN

Prozesslandkarten helfen uns, auf einen Blick Erkenntnisse zu bekommen, welche Prozesse im Unternehmen vorhanden sind, wie diese logisch zusammenhängen und welche Schnittstellen zu Kunden bzw. Lieferanten im Unternehmen besonders beachtet werden müssen.

Lebensweggedanke ist Leitmotiv

Die überarbeitete Umweltnorm ISO 14001 setzt einen zusätzlichen Schwerpunkt auf den Lebenszyklus der Produkte und Dienstleistungen. Darunter versteht man den gesamten Produktlebenszyklus von der Rohstoffgewinnung über die Produktion und Verwendung bis hin zur Entsorgung. Schon frühzeitig berücksichtigt E.G.O. dies bei der Produktentwicklung, indem alle relevanten Stationen in einer Umweltaspektebewertung betrachtet werden.

”

Alle Produkte, Systeme und Komponenten von E.G.O. eint, dass sie durch ihren Nutzen den Bedürfnissen von Kundenunternehmen und solchen, die es noch werden könnten, entsprechen bzw. sogar zuvorkommen: Vor allem, indem sie die Maximen Energieeffizienz, Qualität und Sicherheit erfüllen! Nicht nur uns, sondern auch unseren Kunden und wiederum deren Kunden ist die Einhaltung dieser Kriterien sehr wichtig. Deshalb betrachten wir den ganzen Prozess, den ein Produkt durchwandert. Das fängt bei den Entwicklungsabteilungen der E.G.O.-Gruppe an und hört erst bei den Produktionsprozessen unserer Kunden auf. Die Kunst besteht darin, eine gute Lösung zu finden, die im Sinne der Ökologie und des Unternehmens optimal ist und die obendrein alle Kundenanforderungen berücksichtigt.

Wolfgang Kicherer

Director Corporate Quality Management

“



Umweltaspektetrachtung am Beispiel des Strahlungsheizkörpers

Während des Lebenszyklus des Strahlungsheizkörpers wird ständig überwacht, ob sich Gesetze, Normvorgaben oder Marktgegebenheiten verändern und wie noch ressourcenschonender gearbeitet werden kann:

1. Beschaffung

Welches Material minimiert die Umweltbelastung, z. B. welches Bandmaterial wird verwendet, um keine gesetzlichen oder Normvorgaben zu verletzen?

2. Entwicklung

Wie stark kann die Dimension reduziert werden, um möglichst wenig Material zu verbrauchen?

Wie können die Ansprüche an die Lebensdauer trotzdem erfüllt werden?

Welche Zulassungen benötigen die Strahlungsheizkörper und welche Normen müssen angewendet werden?

3. Fertigung

Welches Verfahren benötigt möglichst wenig Ressourcen und wie kann man Umweltbelastungen (z. B. Strom-, Wasserverbrauch) weitestgehend vermeiden?

Wie kann das Unternehmen die Sicherheit der Mitarbeiter garantieren?

4. Logistik

Wie kommen die Strahlungsheizkörper energiesparend und sicher von A nach B?

Wie können die Strahlungsheizkörper am besten und günstigsten verpackt werden, um Material zu sparen?

Können standardisierte Verpackungen (mehrfach) verwendet werden?

5. Verwendung

Wie können Gerätehersteller die Strahlungsheizkörper einfach und günstig weiterverarbeiten?

Wieviel Energie verbrauchen die Strahlungsheizkörper während der Nutzungsphase?

6. Entsorgung

Wie sieht die Recyclingfähigkeit und Wiederverwendbarkeit aus?

Wie lange ist die tatsächliche Lebensdauer eines Strahlungsheizkörpers?

Produktbezogener Umweltschutz – Entscheidender Beitrag zur Energieeffizienz

E.G.O. Produkte zeichnen sich durch eine hohe Energieeffizienz aus. Deren Einsatz ermöglicht den Kunden von E.G.O. energiesparende Endgeräte zu produzieren, die einen entscheidenden Beitrag für den Klima- und Umweltschutz leisten. Bei allen E.G.O. Komponenten, Produkten und Anwendungen werden Weiterentwicklungen zur Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz stetig vorangetrieben. Dies ist auch in den E.G.O. Qualitäts- und Umweltleitlinien festgeschrieben.

Die E.G.O.-Gruppe erfüllt neue Energievorgaben bereits vor 2019

Seit Anfang 2014 gilt in der Europäischen Union die sogenannte **Ökodesign-Richtlinie** unter anderem auch für Kochmulden, Backöfen und Dunstabzugshauben. Das Unternehmen bietet für alle Beheizungs- und Steuerungsarten Konzepte an, die die Norm erfüllen.

Im Februar 2014 hat die Europäische Union eine neue Verordnung verabschiedet, die unter anderem erstmals Energieeffizienzanforderungen an Kochmulden vorgibt. Die Verordnung 2014/66/EC basiert auf einem definierten Kochzyklus, bei dem der Energieverbrauch der einzelnen Kochstellen ermittelt wird. Der zulässige Energieverbrauch wird in drei Stufen – den sogenannten Tiers – eingeführt und geregelt: Seit Februar 2015 ist der maximale Energieverbrauch auf 210 Wh/kg Wasser je Kochstelle beschränkt. Seit Februar 2017 ist er dann weiter auf 200 Wh/kg begrenzt. 2019 wird schließlich die dritte Stufe eingeführt – Tier 3 – und damit der zulässige Energieverbrauch auf 195 Wh/kg reduziert. Für Geräte, die die maximal zulässigen Werte überschreiten, besteht ein Verkaufsverbot innerhalb der Europäischen Union.

Schon vor Inkrafttreten der Richtlinie begann das Entwicklungsteam der E.G.O.-Gruppe mit einer Bestandsaufnahme aller Beheizungsarten aus dem E.G.O. Portfolio. Die erforderlichen Optimierungen haben daraufhin verschiedene Entwicklungsteams produktspezifisch erarbeitet und umgesetzt.

ÖKODESIGN-RICHTLINIE

Der europaweite Rechtsrahmen für die umweltgerechte Gestaltung von Produkten trat 2009 in Kraft. Schon 2005 gab es eine erste Norm, die jedoch auf energiebetriebene Produkte wie Elektrogeräte beschränkt war. Die Richtlinie von 2009 schließt darüber hinaus auch energieverbrauchsrelevante Produkte ein: Das können zum Beispiel auch „passive“ Produkte wie Dämmstoffe sein, die den Energieverbrauch beeinflussen.

EGO Kochplatte

Die traditionelle Beheizungsart Kochplatte wurde am stärksten optimiert. Bei der Kochplatte waren schon zur ersten Stufe der Verordnung Leistungsanpassungen der Kochstufen erforderlich, die fristgerecht zur Einführung im Februar 2015 umgesetzt wurden. Um die zweite und dritte Stufe zu erfüllen, waren Optimierungen am Gusskörper, an der Leistungsverteilung und am Produktionsprozess erforderlich. Diese Anpassungen gehören zu den größten Änderungen seit der Einführung der heutigen Kochplatte vor etwa 50 Jahren.

EGOnomic

Die Strahlungsheizkörper mit 7-Takt-Steuerung erfüllten die erste Stufe der Ökodesign-Richtlinie bereits. Für die folgenden beiden Tiers mussten die Verantwortlichen jedoch Leistungsanpassungen umsetzen. Da solche Veränderungen Auswirkungen auf die Lebensdauer des Produktes haben, hat das Projektteam anschließend hauptsächlich die Energieeffizienz und Lebensdauer geprüft. Das Ergebnis: Die entwickelte Lösung erfüllt selbst die dritte Stufe vollständig und beeinflusst die Lebensdauer nicht.

EGO Induktion

Auch die verschiedenen Induktionsfamilien wurden genauestens unter die Lupe genommen. Die Testreihen bestätigen, dass sie im Zusammenspiel mit gängigen Touch Controls die Anforderungen der Verordnung erfüllen. Teilweise liegen die ermittelten Werte sogar deutlich unter dem Grenzwert der dritten Stufe.

Mit den beschriebenen Änderungen erfüllt E.G.O. die Ökodesign-Anforderungen für alle aufgeführten Beheizungsarten und kann die Produkte weiterhin uneingeschränkt am Markt verkaufen.



Beim Innovation Event 2016 in Berlin stellte E.G.O. Konzepte vor, die die Ökodesign-Richtlinie erfüllen. ▲

Produktverpackungen – standardisiert und umweltfreundlich

Bei den Verpackungen ist das Ziel, die Auswirkungen auf Umwelt und Klima so gering wie möglich zu halten. Deshalb wird die Standardisierung der Verpackungsvarianten konsequent vorangetrieben. Verpackungen mit Automatikboden vereinfachen das Handling in den Produktionswerken und beim Kunden. Die neuen Kartons haben einen Steckverschluss sowie eine Aufreißlasche für ein schnelles und einfaches Öffnen beim Kunden.

Mehrwegfähige Polsterkissen werden im Bereich Elektronik eingesetzt. Die mit Altkartonagen befüllten und CO₂-neutralen, staubfreien Polsterkissen werden in Behindertenwerkstätten gefertigt und können beim Empfänger wiederverwendet oder einfach entsorgt werden. Dadurch spart man bei der Entsorgung von Altkartonagen und reduziert die Kunststoffabfälle.



Das Verpackungsteam der E.G.O.-Gruppe mit den neuen Standardkartons. ▲

Betrieblicher Umweltschutz an allen Standorten

Betrieblicher Umweltschutz bedeutet konkret, mit den natürlichen Ressourcen am Unternehmensstandort schonend und planvoll umzugehen. Daher werden an jedem Standort der E.G.O.-Gruppe regelmäßig die jeweils relevanten Umweltaspekte betrachtet. Wo erforderlich, werden umgehend Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltleistung eingeleitet – ob beim Abfallmanagement oder in den Bereichen Bodenschutz, Wasser, Energie und Emissionen.

Abfallmanagement

Abfälle zu reduzieren wirkt sich sowohl über die verringerte Abfallmenge als auch durch einen geringeren Ressourceneinsatz positiv auf die Umwelt aus. Alle Standorte arbeiten deshalb ständig daran, Abfälle zu vermeiden. Dies zeigt sich auch in der Kennzahl Abfallaufkommen je Produktivstunde. Diese ist seit 2013 kontinuierlich von 1,33 kg/h auf 0,94kg/h in 2016 zurückgegangen.

E.G.O. North America, Inc., USA

In der Strahlungsheizkörperfertigung am Standort Nordamerika wurde der Einpressvorgang überarbeitet, um weniger Abfall zu produzieren. Überschüssiges Material wird aufbereitet und in den Produktionsvorgang zurückgeführt. Infolgedessen beträgt der Anteil des recycelten Materials ca. 4% an der Einpressmasse. Durch diese Maßnahme konnte das jährliche Abfallaufkommen um über 40 Tonnen reduziert werden.



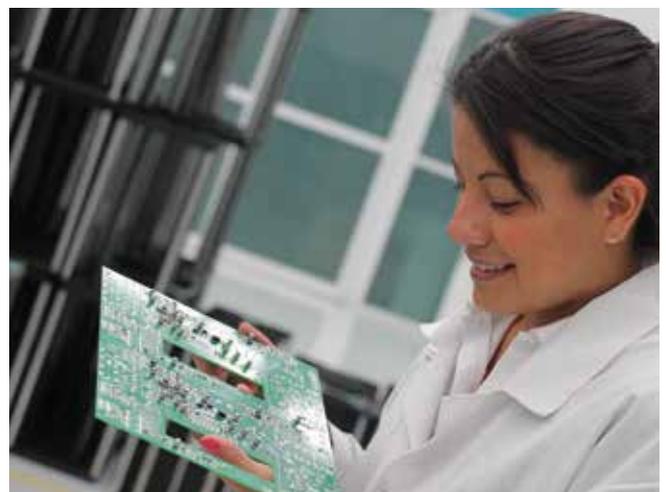
Am Standort Nordamerika wurde das jährliche Abfallaufkommen um 40 Tonnen reduziert. ▲

E.G.O. Componentes Electrónicos S.A. de C.V., Mexiko

In der Elektronikproduktion wurde die thermische Isolation an einer Maschine zum Auftragen von Schutzlacken auf Leiterplatten verbessert. Dadurch ist es gelungen, wöchentlich 56 kg an Lackabfällen zu vermeiden. Weitere 190 kg kommen jährlich dazu, weil Schweißmittelrückstände aus der Produktion aufbereitet und wiederverwendet werden. Zudem wird beim Recycling nun zwischen Elektroschrott und metallischen Abfällen unterschieden.

Bodenschutz

Der Boden ist Lebensgrundlage und Lebensraum für Tiere, Pflanzen und Menschen. Er speichert Wasser und CO₂, liefert Rohstoffe, Lebensmittel und Fläche für die Industrie. Darum ist der Schutz des Bodens für Mensch und Umwelt besonders wichtig. Die E.G.O.-Gruppe leistet mit vielen kleinen Maßnahmen einen Beitrag zum Bodenschutz, zum Beispiel indem



Durch thermische Isolation an einer Maschine werden in Mexiko wöchentlich 56 kg Lackabfälle eingespart. ▲

- am Standort der E.G.O. Türkei der außengelegene Dieseltank erneuert und mit einer zementierten Auffangwanne ausgestattet wurde.
- am Standort der E.G.O. Austria der Ölabscheider erneuert wurde.

Die Boden- und Grundwasserverunreinigungen aus der Vergangenheit an den Standorten Oberderdingen und Sulzfeld sind derzeit als ausreichend abgegrenzt eingestuft. In enger Abstimmung mit den interessierten Parteien, wie dem Landratsamt Karlsruhe, den Gemeinden und Anwohnern, überwachen und optimieren die Verantwortlichen den Sanierungsfortschritt ständig.

Wasserverbrauch

Wasser ist die Grundlage für jegliches Leben. Es ist nicht nur für Menschen, Tiere und Pflanzen lebenswichtig, sondern auch unverzichtbar für viele industrielle Anwendungen und Prozesse.



Am türkischen Standort wurde ein außengelegener Dieseltank erneuert, um Bodenflächen zu schützen. ▲

E.G.O. Appliance Controls, S.L.U., Spanien

Der Wasserverbrauch pro Produktivstunde sank am spanischen Standort von 1,66 Litern in 2015 auf unter 1,4 Liter im Jahr 2016. Dies gelang unter anderem, weil Durchflussbegrenzer installiert wurden. Seit 2017 wird auch das Wasser aus Waschmaschinentests im Entwicklungszentrum wiederverwendet. Dieses kommt als Betriebswasser in Toilettenspülungen zum Einsatz.

Ideal ist es, wenn Maßnahmen sich auf mehrere relevante Umweltaspekte auswirken. So wurden zum Beispiel bei E.G.O. Appliance Controls, S.L.U. Spanien, zwei Maschinen zur 3D Lötpasteninspektion beschafft. Zum einen sank dadurch der Lötpastenverbrauch 2016 im Vergleich zum Vorjahr um 45%, zum anderen verringerte sich das Abfallaufkommen. Zudem konnte der Energieverbrauch je produzierter Einheit gesenkt werden – bei verkürzten Taktzeiten und einem somit gestiegenen Durchlauf!



Im spanischen Entwicklungszentrum wird Wasser aus Waschmaschinentests wiederverwendet. ▲

E.G.O. Austria Elektrogeräte Ges.m.b.H., Österreich

Um in der Produktion zum Beispiel Einlegestempel mit Dampf zu reinigen, wird am Standort in Österreich anstatt Frischwasser bereits erwärmtes Kühlwasser aus der Produktion verwendet. Damit wurde sowohl der Wasser- als auch der Energieverbrauch gesenkt. 1.000 Liter Heizöl können so pro Jahr eingespart werden.

Energieeffizienz kontinuierlich verbessern

Der effiziente Einsatz von Energie wird immer wichtiger. Dies wird auch durch die sogenannte Energieeffizienz-Richtlinie (2012/27/EU) deutlich. Diese Richtlinie verpflichtet Unternehmen innerhalb der europäischen Union, Energieaudits durchzuführen oder alternativ ein Energiemanagementsystem einzuführen und zertifizieren zu lassen. Unabhängig von einer Zertifizierung oder der Durchführung von Energieaudits arbeiten alle Standorte kontinuierlich an der Verbesserung ihrer Energieeffizienz.

E.G.O. Components (China) Co. Ltd., China

Der Standort E.G.O. China hat schon 2015 durch ein großangelegtes Energiesparprojekt die Grundlage für weitere Verbesserungsmaßnahmen gelegt. So konnte 2016 durch die Umstellung auf energiesparende LED-Lampen der Stromverbrauch um jährlich über 450.000 kWh reduziert werden.

E.G.O. Elektro-Kontakt d.d., Kroatien

Um thermische Energieverluste sichtbar zu machen, wurde in der Instandhaltung am kroatischen Standort eine Wärmebildkamera angeschafft. Diese ermöglicht es zum einen, Maschinen und Einrichtungen auf thermische Energieverluste hin zu untersuchen. Zum anderen können so potentielle Brandgefahren identifiziert werden. Seit 2016 wird zudem nur noch mit 100% „grüner Energie“ aus von TÜV-zertifizierten Wasserkraftwerken produziert. Durch die Umstellung auf erneuerbare Energien konnten 2016 bereits 2.656,3 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart werden.



Der E.G.O. Standort Kroatien hat komplett auf erneuerbare Energien umgestellt. ▲



Der polnische Standort verzichtet durch Energierückgewinnung fast komplett auf die Heizung. ▲

E.G.O. Polska Sp. z o. o., Polen

Am Produktionsstandort in Lodz wurde in der Elektronikfertigung ein System zur Energierückgewinnung eingeführt. Energie der warmen Abluft wird mittels Wärmetauschern genutzt, um die Frischluft zu erwärmen. Gleichzeitig wird die Abwärme aus drei Reflow-Öfen, zwei Wellenlötanlagen und zwei Pumpen wiedergewonnen. Somit kann in der Heizperiode fast komplett auf eine zusätzliche Beheizung verzichtet werden.

Reduzierung von Emissionen

Bei der Herstellung von Produkten können Emissionen entstehen, die die Umwelt schädigen. E.G.O. ist bestrebt, nicht nur die gesetzlichen Auflagen zu erfüllen, sondern die Emissionen insgesamt so gering wie möglich zu halten. Neben dem Energieverbrauch spielt der Transportverkehr eine wichtige Rolle. Das Unternehmen arbeitet kontinuierlich daran, den Treibhausgas-Ausstoß durch Warenverkehr zu reduzieren. Dies gelingt, indem weniger Transporte durchgeführt werden und/oder auf umweltfreundlichere Verkehrsmittel verlegt werden. Emissionen von Gefahrstoffen werden ebenfalls kontinuierlich reduziert.



Seit 2017 können Mitarbeiter am deutschen Standort Dienstfahrräder leasen – auch Elektrofahräder. ▲

Elektrisch von A nach B an den E.G.O. Gesellschaften in Deutschland

Die beiden Betriebsrestaurants am deutschen Standort transportieren ihre Waren zwischen den Werken und auf dem Werksgelände mit Elektroautos. Werksfahrräder stellt E.G.O. schon seit längerem zur Verfügung, um von A nach B zu kommen. Seit 2017 können Mitarbeiter außerdem ein individuelles Dienstfahrrad zu besonders günstigen Konditionen leasen – auch Elektro-Fahrräder sind möglich. Das reduziert nicht nur Emissionen, sondern verbessert gleichzeitig die Mobilität und Gesundheit der Mitarbeiter.

ETA d.o.o. Cerkno, Slowenien

Infolge der teilweisen Verlagerung der Produktion innerhalb des slowenischen Standorts ergaben sich kürzere Transportwege, wodurch jährlich knapp 15 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart werden. Gleichzeitig wurde eine neue Absaugungsanlage installiert, die die beim Beladen, Schmelzen und Gießen freigesetzten, gefährlichen Dämpfe filtert und abführt.



Am deutschen Standort wird Essen zwischen den Werken mit dem Elektroauto transportiert. ▲

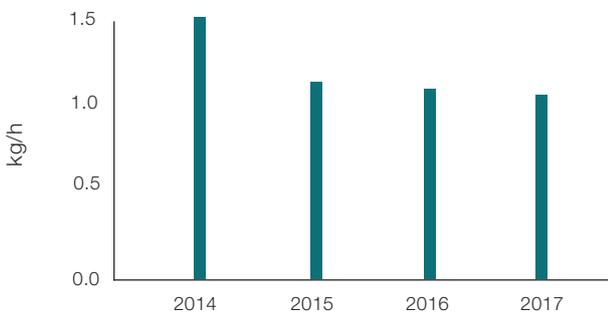
Umweltziele erreichen mit Kennzahlen

Ressourcen optimal einzusetzen geht über die reine Abfrage von Verbrauchswerten hinaus. Deshalb hat der Kennzahlenumweltbericht eine zentrale Funktion bei der Steuerung der Umweltleistung der E.G.O.-Gruppe. So lassen sich aus den aufgenommenen Daten Verbesserungspotentiale identifizieren, die in die globalen und lokalen Umweltziele einfließen. Wie die Umweltziele umgesetzt und erreicht werden, kann wiederum anhand der Umweltkennzahlen gemessen werden.

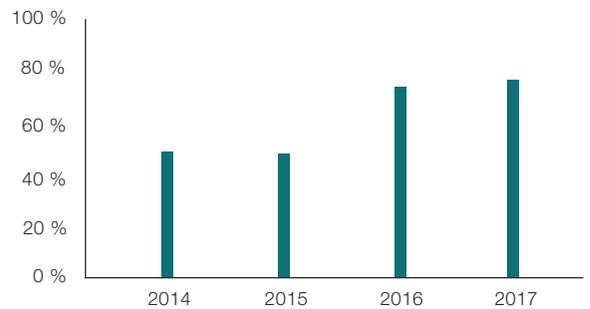
Mit Hilfe des überarbeiteten Kennzahlenumweltberichts können Ressourcen noch besser aktiv gemanagt werden. Wichtig war vor allem, die Informations- und Steuerungsfunktion der Kennzahlen zu verbessern. So

wurde im Jahr 2017 von einem vierteljährlichen auf ein monatliches Reporting umgestellt. Außerdem wurde die Definition einzelner Kennzahlen überarbeitet, um deren Aussagekraft zu erhöhen.

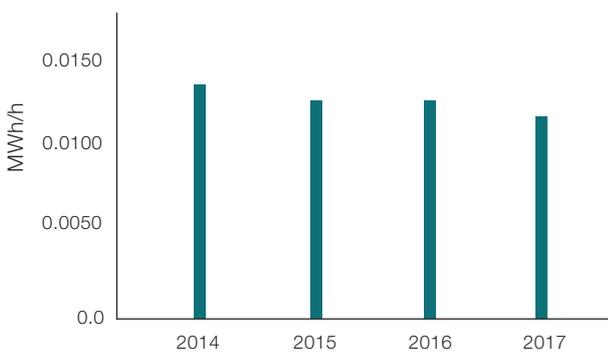
Abfallmenge pro Produktivstunde



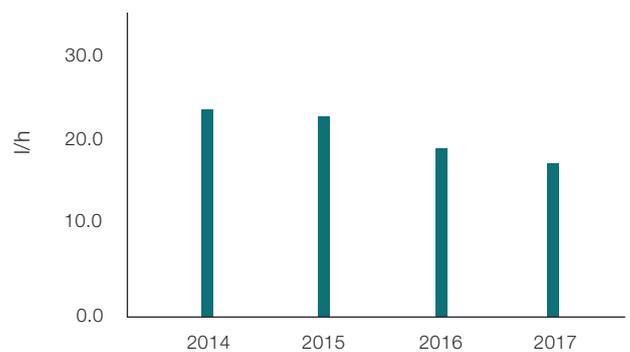
Abfall: Verwertungsquote



Energieverbrauch pro Produktivstunde



Wasserverbrauch pro Produktivstunde



”

Ein umsichtiger und effizienter Umgang mit den Ressourcen der Erde zählt zu den dringendsten Themen unserer Zeit. Und seine Bedeutung wird für die zukünftigen Generationen noch weiter zunehmen. Verantwortungsvolles Wirtschaften fällt uns nicht schwer. Denn alle Anstrengungen nutzen nicht nur dem Einzelnen und der Umwelt, sondern auch uns als Unternehmensgruppe.

Dr. Johannes Haupt

“



Ressourcen optimal einsetzen für gesellschaftliches Engagement

Nachhaltig zu handeln heißt auch zu berücksichtigen, wie ein Unternehmen in die Gesellschaft eingebunden ist. Die E.G.O.-Gruppe übernimmt in besonderem Maße gesellschaftliche Verantwortung – auch über das eigene Unternehmen hinaus – und achtet stets darauf, finanzielle, humane und organisatorische Ressourcen gut und zielgerichtet einzusetzen.

E.G.O. ist vor allem im regionalen Umfeld seiner Standorte aktiv. So unterstützen die E.G.O. Gesellschaften ortsansässige Vereine und Institutionen sowie lokale Projekte vor allem finanziell. Viele E.G.O. Mitarbeiter weltweit übernehmen darüber hinaus auch in ihrer Freizeit Verantwortung und engagieren sich ehrenamtlich für das Gemeinwohl. In Deutschland unterstützt die E.G.O.-Gruppe vor allem soziale Projekte und Einrichtungen mit Spenden und sponsert Vereine, Veranstaltungen, Institutionen und Projekte in den Bereichen Sport und Kultur sowie Bildung und Wissenschaft.

Lernen für den Beruf und das Leben

Im Rahmen ihrer Ausbildung leisten E.G.O. Auszubildende am deutschen Standort eine Woche lang Dienst in einer sozialen Einrichtung. Begleitet werden die jungen Menschen von ihren Ausbildern, die dieses Thema fest im betrieblichen Ausbildungsrahmenplan verankert haben. Bei der ersten Praktikumswoche im März 2017 packten 14 jungen Menschen tatkräftig mit an und bekamen von E.G.O. jeweils 200 Euro, die sie frei für die jeweilige Einrichtung verwenden konnten.

2.800 €

Spendensumme im Rahmen
des Sozialpraktikums



Die E.G.O.-Gruppe ist seit vielen Jahren Sponsor des Reitturniers in Oberderdingen.



Große Freude über die Geschenke der Praktikanten



Bekanntheit deutschlandweit fördern

Seit 2017 ist die E.G.O.-Gruppe Exklusiv- sowie Talentteampartner des Fußballteams des Karlsruher Sport-Clubs (KSC). Ziel des Engagements ist es, die Marke E.G.O. in Deutschland bekannter zu machen und so die Aktivitäten zur Wahrnehmung von E.G.O. als Top-Arbeitgeber optimal zu ergänzen. Für E.G.O. war es zudem wichtig, auch eine Talentteampartnerschaft mit dem Fußballnachwuchs zu vereinbaren, da es bei beiden Playern viele Parallelen gibt: sei es der ausgewählte Stab an Betreuern und Verantwortlichen oder der hohe Stellenwert der Nachwuchsausbildung. Auch der Amateur- und Freizeitsport ist ein wesentlicher Teil des E.G.O. Engagements. So unterstützt das Unternehmen Vereine in Oberderdingen und Umgebung, zum Beispiel in den Sparten Fußball, Handball, Tennis, Tischtennis, Minigolf oder Dressur- und Springreiten.

> 30.000

Ausstellungsstücke sind Teil des E.G.O. Museums

„Unternehmensgeist“ spüren im E.G.O. Museum

Im firmeneigenen E.G.O. Museum gibt es nicht nur interessante Exponate aus über 85 Jahren Produktgeschichte zu bestaunen, sondern auch ein Stück „Unternehmensgeist“ zu spüren. Viele der ausgestellten Exponate und der noch im Archiv gelagerten rund 10.000 Fotos, 4.000 Produkte, 15.000 Seiten Dokumente und unzähligen Bild- und Tonträger sind von Mitarbeitern des Unternehmens über die Jahre gesammelt und sorgfältig aufbewahrt worden. Durch das Museum führen ehemalige E.G.O. Verantwortliche, die neben interessanten Informationen auch einige Anekdoten zu erzählen haben.



Seit Januar 2017 ist die E.G.O.-Gruppe Exklusiv- und Talentteampartner des Karlsruher Sport-Clubs (KSC). ▲

Auch an anderen E.G.O. Standorten sind Unternehmen und Mitarbeiter gesellschaftlich engagiert

E.G.O. China: Verwendung alter IT-Hardware

E.G.O. Components (China) Co., Ltd. unterstützt seit 2016 Projekte des Taicang Qimeng IT Club, einer Organisation, die alte Computer-Hardware aufbereitet und sie an Schulen in weniger entwickelten Gebieten in China weitergibt. Die erste Spende für Computerräume an Grundschulen erfolgte im September 2016, als E.G.O. China dem Taicang Qimeng IT Club zehn Laptops übergab. Im Juli 2017 folgten 16 Monitore. Damit gelingen dem E.G.O. Standort gleich zwei Dinge auf einmal: etwas für benachteiligte Kinder zu tun und Elektroabfall zu vermeiden.

E.G.O. China: Integration behinderter Menschen

Seit 2015 unterstützt E.G.O. Components (China) Co., Ltd. die Inclusion Factory in Taicang, die auf Initiative von

Taicang Round-Table behinderten Menschen eine Integration in die industrielle Arbeitswelt ermöglicht. Das Konzept basiert auf einem Modell der deutschen Lebenshilfe in Offenburg. Aktuell sind vier verschiedene Montageprojekte in die Inclusion Factory ausgelagert und zwei weitere geplant. Dafür wurde E.G.O. China mit dem Corporate Responsibility Award ausgezeichnet.

E.G.O. Spanien: Mit Plastikdeckeln kranken Kindern helfen

E.G.O. Appliance Controls, S.L.U. beteiligt sich seit Sommer 2017 aktiv am Solidaritätsprojekt der Seur-Stiftung. Die Stiftung sammelt Kunststoffdeckel, z. B. von Getränkeflaschen, verkauft sie an Recyclingfirmen und finanziert damit die Behandlung von Kindern mit seltenen Krankheiten. Dabei werden die beteiligten Unternehmen regelmäßig darüber informiert, wie mit den gesammelten Kunststoffdeckeln konkret geholfen wird. Auf diese Weise reduzieren die Mitarbeiter die Abfallmenge und helfen gleichzeitig Kindern dabei, wieder gesund zu werden.



Regelmäßig spendet E.G.O. China alte Hardware für Computerräume an Grundschulen. ▲



Corporate Responsibility Award für Inklusionsprojekte von E.G.O. China. ▲

Zertifikate und Auszeichnungen

Ein Zeichen dafür, wie gut es der E.G.O.-Gruppe (E.G.O.) gelingt, Ressourcen optimal einzusetzen, sind die zahlreichen Auszeichnungen und Preise, die die Unternehmensgruppe allein in den Jahren 2016 und 2017 erhalten hat – zum Beispiel für besondere Projekte im Mitarbeiterbereich oder als Arbeitgeber oder Ausbilder.

Top-Platzierung für E.G.O. als Arbeitgeber

E.G.O. gehört zu den besten Arbeitgebern Deutschlands. Das hat eine umfangreiche Untersuchung des Nachrichtenmagazins Focus gemeinsam mit dem beruflichen Netzwerk Xing und dem Arbeitgeber-Bewertungsportal Kununu ergeben. Unter den mittelständischen Unternehmen belegt das Unternehmen 2016 im Bereich Elektronik, Elektrotechnik und medizinische Geräte Rang zwei und über alle Unternehmensgrößen hinweg Platz sechs. In der Kategorie Fertig- und Gebrauchsgüter schaffte es E.G.O. Deutschland bei den mittelständischen Unternehmen unter die besten Zehn. In der Gesamtwertung über alle Branchen reihte sich das Unternehmen in den Top 100 von mehr als 1.000 bewerteten Unternehmen aus 22 Branchen ein.

Vorbildliche Ausbildung bei E.G.O. Austria

Die E.G.O. Austria Elektrogeräte Ges.m.b.H. hat zum zweiten Mal das Prädikat „Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb“ erhalten und darf das Zertifikat bis 2018 weiterführen. Die Tiroler Wirtschaftskammer vergibt die Auszeichnung an Lehrbetriebe, die ihre Auszubildenden besonders fördern. Sowohl für die Erstverleihung als auch für die Verlängerung gelten strenge Maßstäbe. So muss ein Betrieb über eine entsprechende Organisation und Ausstattung verfügen und bereits über einen längeren Zeitraum erfolgreich Lehrlinge ausbilden.



Der deutsche Standort ist laut Focus, Xing und Kununu zweitbesten mittelständischer Arbeitgeber der Elektrobranche. ▲



E.G.O. Austria hat zum zweiten Mal das Prädikat „Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb“ erhalten. ▲

Exzellenziegel für Bildungs- und Talentmanagement

Beim Deutschen Bildungspreis zeichnet die TÜV SÜD Akademie in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung jedes Jahr Unternehmen mit einem vorbildlichen Bildungs- und Talentmanagement aus. Beim diesjährigen Wettbewerb behauptete sich E.G.O. Deutschland gegen mehr als 150 teilnehmende Unternehmen und schaffte es unter die Top 3 in der Kategorie „Innovationen“. Dafür gab es das Exzellenziegel Bildungs- und Talentmanagement.

Ausgezeichnetes Personalmanagement

Unter dem Motto „Hier arbeite ich gerne – mein Wunsch-Arbeitgeber mit Verantwortung“ zeichneten das Personalmagazin und UNICUM in Kooperation mit dem Employer Branding Beratungsunternehmen CSR jobs & companies zum dritten Mal Arbeitgeber mit Verantwortung in Deutschland aus. 2016 gewann E.G.O. den 1. Platz. Beim CSR-Award überzeugte E.G.O. vor allem mit einem ganzheitlichen und nachhaltigen Personalmanagement.

Gold für das E.G.O. Gesundheitsmanagement

Die Initiative GESUNDE UNTERNEHMEN wirbt für mehr Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung und macht gute Beispiele regional und bundesweit sichtbar. 2017 wurde der Bundespreis „Deutschlands Aktivste Unternehmen 2017“ von der Initiative GESUNDE UNTERNEHMEN, unterstützt durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, an die 15 besten Unternehmenskonzepte verliehen. E.G.O. wurde für die vielfältigen Angebote im betrieblichen Gesundheitsmanagement mit dem Preis in Gold ausgezeichnet.

Exzellente globale Personalarbeit der E.G.O.-Gruppe

Der Bereich Global HR der E.G.O.-Gruppe hat sich 2017 bei der DEKRA einer umfangreichen Prüfung unterzogen. Dabei wurden die Personalrichtlinien sowie aktuelle Projekte des Bereichs analysiert und bewertet. Ergebnis: Die E.G.O.-Gruppe erhielt das DEKRA-Siegel „Excellence für das globale Personalmanagement“. Besonders hervorgehoben wurde das Führungskompetenz-Entwicklungsprogramm, bei dem die Umsetzung von Richtlinien vor Ort gemeinsam mit den lokalen Verantwortlichen konsequent überprüft und weiterentwickelt wird.



E.G.O. Gesellschaften in Deutschland: Gold für die vielfältigen Angebote im betrieblichen Gesundheitsmanagement. ▲



Die E.G.O.-Gruppe erhielt 2017 das DEKRA-Siegel „Excellence für das globale Personalmanagement“. ▲



E.G.O. China:

Preis für Sommercamp

E.G.O. Components (China) Co., Ltd. (E.G.O. China) setzt sich mit zahlreichen Projekten für die chinesische Gesellschaft ein. Für die Organisation des Sommercamps wurde der Standort im Juni 2017 mit dem „More than a Market Award“ in der Kategorie Mittelstandsunternehmen ausgezeichnet. „More than a Market“ ist eine Initiative der Deutschen Auslandshandelskammer (AHK) Shanghai und der Bertelsmann Stiftung. Sie unterstützt deutsche Unternehmen dabei, soziale Projekte in China auf den Weg zu bringen.

E.G.O. Türkei:

Dritter Platz beim Exportpreis

E.G.O. Elektrikli Aletler A.Ş. Türkei stand 2016 beim wichtigen Exportpreis der Turkey Association of Electrical and Electronic Service Exporters (TET) auf dem Siegereppchen. E.G.O Elektrikli Aletler A.Ş. wurde als dritt-wichtigstes Unternehmen in der Unterkategorie Elektronik ausgezeichnet.

Chancengleichheit ausgezeichnet

E.G.O. Elektrikli Aletler A.Ş. achtet die Gleichstellung der Geschlechter und gewährleistet die Nichtdiskriminierung von Frauen in allen Bereichen. Dafür erhielt der E.G.O. Standort von der Großen Nationalversammlung der Türkei den ersten Preis für die gleiche Anzahl weiblicher und männlicher Angestellter. Der Preis wurde von der Kommission für Chancengleichheit für Frauen und Männer gestiftet und von Premierminister Binali Yıldırım verliehen.



„More than a Market Award“ für das Sommercamp von E.G.O. China. ▲



E.G.O. Türkei erhielt den ersten Preis der Großen Nationalversammlung für die Gleichstellung der Geschlechter. ▲

Impressum

Herausgeber: Blanc und Fischer Familienholding GmbH & Co. KG
Rote-Tor-Straße 14 · 75038 Oberderdingen
www.egoproducts.com

Fotonachweis: Fotoarchiv E.G.O. und Adobe Stock

FSC Zertifikats-Nr.: SGS-COC-005578



Im Interesse des Textflusses und der Lesefreundlichkeit werden durchgehend geschlechtsunspezifische Termini gebraucht. Die Bezeichnungen Mitarbeiter, Partner usw. beziehen jeweils die weibliche Form mit ein.



High-tech since 1931.