Wir sichern Zukunft

Gemeinsam Verantwortung übernehmen

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2015/2016

Seite 16
Wirtschaftliche
Verantwortung

Seite 28
Soziale
Verantwortung

Seite 38
Gesellschaftliche
Verantwortung

Seite 46
Ökologische
Verantwortung

Titelabbildung „Generationen im E/D/E“
Anna Sophie Kampert (Kita-Kind und Mitarbeiter-Tochter), Lukas Croonenbroeck (Auszubildender), Eckhard Hülser (E/D/E Mitarbeiter) und Monika Bertram (Ruheständlerin) verkörpern die unterschiedlichen Generationen im E/D/E. Auf diese Vielfalt ist das Familienunternehmen besonders stolz.

Inhalt

VORWORT

4 Vorwort des Beiratsvorsitzenden
6 Vorwort der Geschäftsführung

UNTERNEHMEN

8 Die E/D/E Gruppe
12 Unsere nachhaltigen Aktivitäten in Zahlen
14 Interview

VERANTWORTUNG

16 Wirtschaftliche Verantwortung
28 Soziale Verantwortung
38 Gesellschaftliche Verantwortung
46 Ökologische Verantwortung

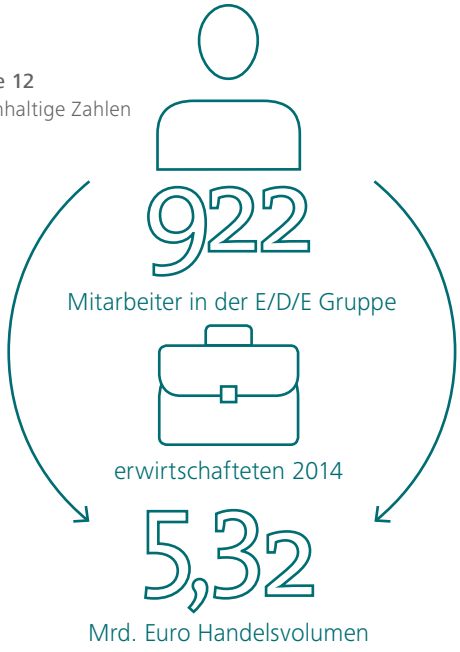
VISIONEN

58 Unsere Visionen

ÜBER DIESEN BERICHT

59 Bestätigungsvermerk
Impressum
Ansprechpartner

Seite 12
Nachhaltige Zahlen



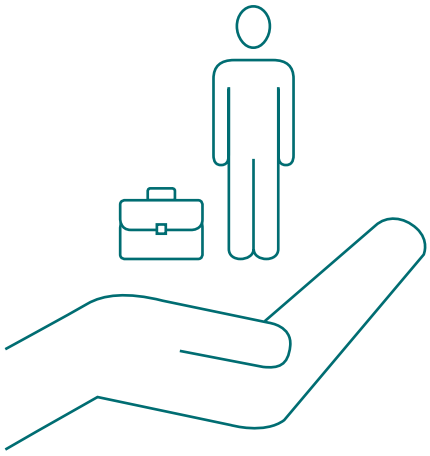
Im E/D/E wird viel Wert auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gelegt. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird jedoch auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. So gelten sämtliche Personenbezeichnungen gleichermaßen für beide Geschlechter.

Unsere Mitarbeiter übernehmen Verantwortung

Liebe Leserinnen und Leser,

wir im E/D/E übernehmen seit Jahrzehnten wirtschaftliche, soziale, gesellschaftliche und ökologische Verantwortung. Es gehört zu unserem Selbstverständnis, von unserem nachhaltigen, wirtschaftlichen Erfolg auch etwas abzugeben. Darum engagieren wir uns in der Region Wuppertal für soziale und kulturelle Einrichtungen sowie für Kinder und Jugendliche in Notsituationen. Wir handeln verantwortungsvoll, auch im Sinne unserer Mitgliedsunternehmen und unserer Lieferanten. Wir fördern unsere Mitarbeiter, die das höchste Gut unseres Unternehmens darstellen, und wir setzen gezielt Akzente im ökologischen Bereich.

Vor diesem Hintergrund freut es mich umso mehr, dass wir Ihnen die fortwährende, nachhaltige Entwicklung im E/D/E in unserem dritten Nachhaltigkeitsbericht präsentieren dürfen. Hier gilt im Besonderen mein Dank unseren fleißigen Mitarbeitern. Natürlich sind sie mit ihrem Einsatz entscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens verantwortlich. Doch viele der E/D/E Beschäftigten engagieren sich im Rahmen nachhaltiger Aktivitäten längst auch darüber hinaus. Bei unserem Drucksparwettbewerb und der Mülltrennung sind sie sehr aktiv, sie backen Kuchen für wohltätige Veranstaltungen, beschenken seit Jahren in großem Umfang Kinder aus Wuppertaler Notunterkünften



Unsere Mitarbeiter sind unser höchstes Gut

Hans-Jürgen Adorf
Vorsitzender des E/D/E Beirats

im Rahmen unserer Weihnachts-Wunschsternaktion und wirken am Aktionstag selbst auch aktiv mit.

Was wir im Großen in diesen Wochen und Monaten in Deutschland mit Blick auf das bemerkenswerte ehrenamtliche Engagement der Deutschen bei der Zuwanderung von Flüchtlingen erleben, zeigt sich im Kleineren auch bei unseren Mitarbeitern im E/D/E. Deutschland hilft, wenn es drauf ankommt – schnell und mit viel Herzblut. Das zeichnet unsere Gesellschaft aus. Darauf dürfen wir zu Recht stolz sein.

Dass unsere Mitarbeiter zunehmend mehr Verantwortung übernehmen, zeigt auch, dass wir im E/D/E den nächsten Schritt in unserer Nachhaltigkeitsstrategie vollzogen haben. Wir stellen die Verantwortung breiter auf, was gut und richtig ist. Denn die Übernahme von Verantwortung in unserer Gesellschaft, der schonende Umgang mit unseren Ressourcen sowie wirtschaftliches Denken und Handeln im Unternehmen geht uns alle an. Insofern bedanke ich mich bei allen Beteiligten und Aktiven für ihren Einsatz. Ihnen, verehrte Leserinnen und Leser, wünsche ich mit unserem dritten Nachhaltigkeitsbericht interessante Einblicke in unser Unternehmen.

Hans-Jürgen Adorf
Vorsitzender
des E/D/E Beirats

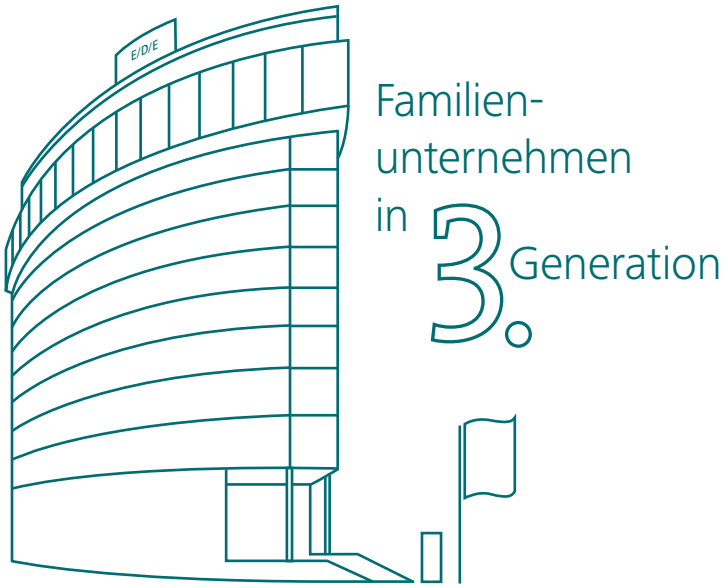
Liebe Leserinnen und Leser,

Verantwortung für zukünftige Generationen zu übernehmen – mit dieser Definition von Nachhaltigkeit kann sich das Familienunternehmen E/D/E bestens identifizieren. Von jeher lebt die Unternehmerfamilie Trautwein in besonderer Weise die Verbundenheit zu ihren Mitarbeitern wie für den Standort Wuppertal und die Region.

Heute ist der Begriff der Nachhaltigkeit fester Bestandteil des öffentlichen, unternehmerischen und zunehmend des Handelns von Privatpersonen. Auch wir im E/D/E zählen die Nachhaltigkeit zu den strategischen Zielen. Mit diesem Bericht, dem Dritten seit 2011, dokumentieren wir erneut die Fortschritte, die wir dabei erreichen konnten. Wir tun dies selbstbewusst, zugleich aber wissend, welch weiter Weg noch vor uns liegt. Nachhaltigkeit ist kein Projekt mit einem im Vorfeld erklärten Endpunkt, sondern stetiges Streben auf allen Ebenen.

Unsere nachhaltigen Aktivitäten gliedern wir in vier Bereiche, die in vielerlei Hinsicht miteinander verbunden sind und sich gegenseitig bedingen: die wirtschaftliche Verantwortung, der unser Augenmerk als Unternehmer und Kaufleute in erster Linie gilt, sowie die soziale, die gesellschaftliche und die ökologische Verantwortung.

In ökonomischer Hinsicht haben wir im Berichtszeitraum viel für die Zukunftsfähigkeit des E/D/E und seiner Partner erreichen können. Zu nennen ist hier die planmäßig erfolgte Übernahme der Gesamtver-



E/D/E Geschäftsführung (von links): Jochen Hiemeyer, Dr. Ferdinand von Alvensleben, Dr. Andreas Trautwein (Vorsitzender), Dr. Christoph Grote

antwortung durch Dr. Andreas Trautwein, der das Familienunternehmen seit 2014 in dritter Generation führt. Zugleich haben wir die Unternehmensstrategie CHALLENGE 2020 aufgestellt, mit der wir unsere Verbundgruppe und ihre Handelspartner fit machen für ein Wettbewerbsumfeld, das sich so stark wandelt wie wahrscheinlich niemals zuvor. Einige zentrale Vorhaben konnten wir bereits erfolgreich umsetzen.

Auch in den übrigen Bereichen haben wir viele Anstrengungen unternommen. Wir haben unsere Kita „Die EDEfanten“ eröffnet, wir engagieren uns nach wie vor stark für die Region und wir haben auch unseren Umgang mit den Ressourcen kritisch geprüft. So konnten wir unter anderem erhebliche Mengen Papier einsparen. Hier ist unseren Mitarbeitern zu danken, die mit ihrem Engagement wesentlich zum Gelingen beitragen.

Ohnehin kann man Nachhaltigkeit nicht als abstraktes Anliegen verstehen. Jeder Einzelne ist gefragt, Verantwortung für die Zukunft zu übernehmen. In diesem Sinne werden auch wir, in unseren Bemühungen um nachhaltiges Handeln, nicht nachlassen.

Dr. Andreas Trautwein (Vorsitzender) | Dr. Christoph Grote | Jochen Hiemeyer | Dr. Ferdinand von Alvensleben

Ein Unternehmen legt Wert auf Nachhaltigkeit

E/D/E – das Herz des europäischen PVH

Die E/D/E Gruppe ist mit 1016 mittelständischen Mitgliedsunternehmen im Bereich des Produktionsverbindungshandels und 301 weiteren Einzelhändlern Europas größter Einkaufs- und Marketingverbund in der Branche. Die Partnerunternehmen des E/D/E handeln mit Werkzeugen, Maschinen und Betriebseinrichtungen, Baubeschlägen und Bauelementen, Sanitär und Heizung, Stahl und Befestigungstechnik, Schweiß-, Sicherheits- und Industrietechnik sowie mit Arbeitsschutzprodukten. Die Mehrzahl dieser Mitgliedsunternehmen beliefert vorwiegend gewerbliche Abnehmer aus der Industrie, dem Handwerk und den Kommunen. Die 2013 gegründete Systemzentrale EURO-DIY GmbH & Co. KG, eine gemeinsame Tochter des E/D/E und der EK/servicegroup eG, versorgt die rund 500 angeschlossenen Einzelhandelsunternehmen mit individuellen Konzepten für eine erfolgreiche Positionierung auf dem Do-It-Yourself-Markt.

Umfangreiches Leistungsspektrum

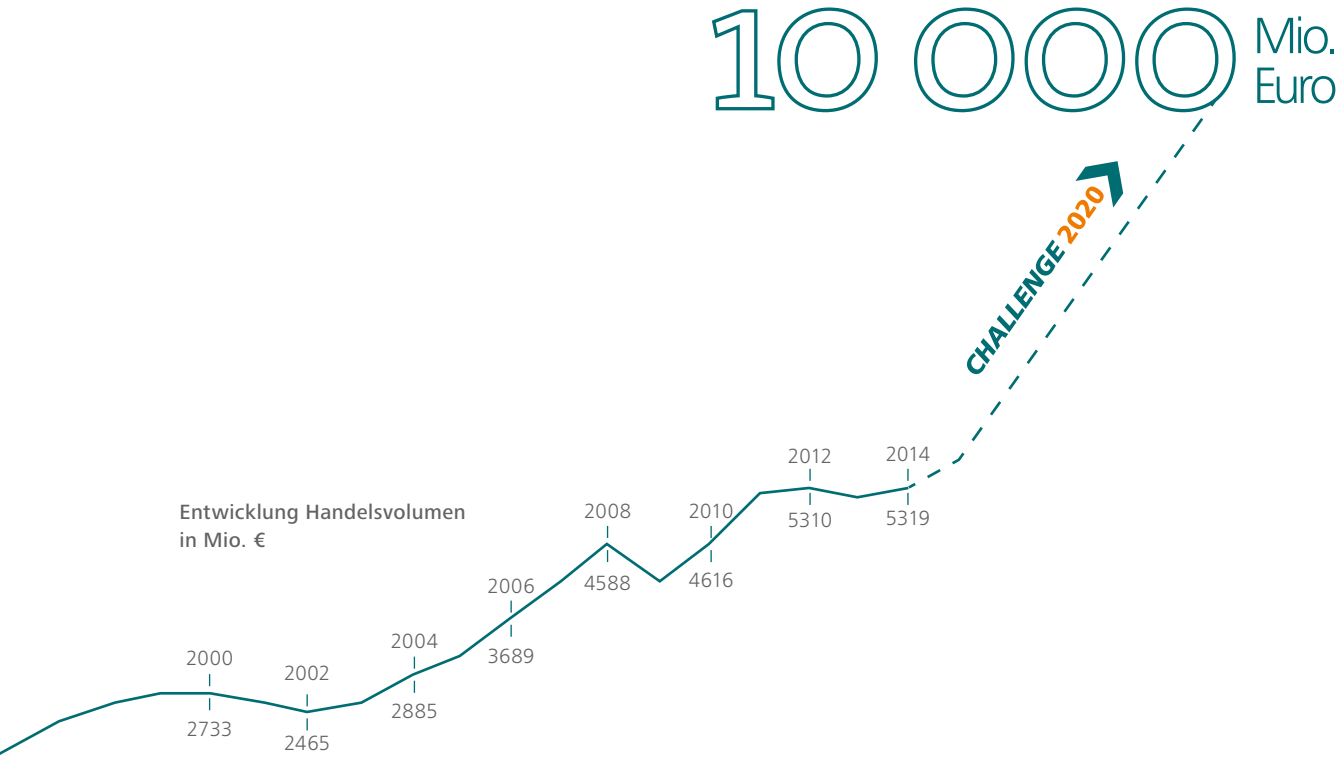
Die Dienstleistungen des E/D/E umfassen neben den individuell zugeschnittenen Vertriebskonzepten und Handelsmarken Zentralregulierung, Zentraleinkauf, das Erstellen und Umsetzen von Marketingkonzepten, Katalogkonzeption und -produktion, Industrieservices, IT-Dienstleistungen, Finanzservices, Logistik, Datenmanagement, E-Business, Marketing-Services und Mitgliederbetreuung. Weitere Leistungsmodule sind die Sortiments- und Betriebsberatung, EDV- und Warenwirtschaftssytem-Beratung, spezielles Mitglieder-Rating sowie E-Procurement-Lösungen, Seminarwesen und Netzwerkarbeit.

Unternehmensleitbild

- Wir wollen für unsere Mitglieder das unverzichtbare Bindeglied zu unseren Vertragslieferanten sein.
- Wir sichern unsere erfolgreiche Zukunft durch die intelligente Verknüpfung von Sortimenten, Logistik und Dienstleistungen zu marktstarken Konzepten.
- Wir fördern unsere Mitglieder durch unser unbedingtes Engagement. Wir erwarten von ihnen aktives Mitwirken und eindeutige Verpflichtung in der Zusammenarbeit.
- Wir fordern von unseren Vertragslieferanten optimale Qualität und ein spürbares Bekenntnis zu unseren Zielen. Wir fördern sie durch aktive und zuverlässige Partnerschaft.
- Wir sind ein starkes Team. Was immer wir tun, wir wollen stets schneller, besser und wirtschaftlicher werden.
- Wir sind freundlich und kompetent, offen und fair. Denn wie wir uns geben, werden wir wahrgenommen.
- Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung unmittelbar und durch die gemeinnützige E/D/E Stiftung wahr.

Nachhaltiges Vorbild

2013 veröffentlichte das E/D/E seinen zweiten Nachhaltigkeitsbericht. Mit seiner Nachhaltigkeitsstrategie prägt das Unternehmen sowohl die Wirtschaft vor Ort als auch die eigenen Mitarbeiter sowie gesellschaftliche und kulturelle Bereiche der Stadt Wuppertal und der Region. Auch durch seine hohe Eigenkapitalquote, die von 43,6 Prozent (2013) auf 45,7 Prozent (2014) gestiegen ist, wird das E/D/E als ein sicherer Arbeitgeber wahrgenommen. Zudem bietet das E/D/E den eigenen Mitarbeitern zahlreiche Vorteile wie Weiterbildungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung und ein betriebliches Gesundheitsmanagement. Unternehmerischer Erfolg ermöglicht es dem E/D/E, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Dieses Engagement ist neben dem wirtschaftlichen Erfolg ein wichtiger Baustein der Unternehmensphilosophie. Unter dem Dach des E/D/E und der E/D/E Stiftung werden zahlreiche, über die Geschäftstätigkeit hinausgehende, gesellschaftliche und karitative Aktivitäten gebündelt. Der Spendenfokus liegt auf der Unterstützung für in Not geratene Kinder und Jugendliche in Wuppertal sowie auf Spenden im Bereich der Bildung und Kultur. E/D/E ist es dabei besonders wichtig, langfristige Partnerschaften einzugehen und Projekte zu unterstützen, die unmittelbar bei den Betroffenen ankommen. Das E/D/E übernimmt außerdem ökologische Verantwortung und leistet einen Beitrag zum Klimaschutz – zum Beispiel durch die Optimierung der Logistikprozesse, Abfalltrennung oder energiebewusstes Handeln. Als Service- und Qualitätsoffensive gestartet, haben sich die Prozesse des First-Class-Service 48 im E/D/E etabliert. Sie sind ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur, die stets optimalen Service für



die Mitgliedsunternehmen fokussiert. So bietet E/D/E echten Mehrwert für seine Partner und die Branche.

Traditionell, aber Zukunft im Blick

Das 1931 gegründete Wuppertaler Familienunternehmen ist in vielen Ländern Europas aktiv und im Heimatmarkt Deutschland fest verwurzelt. Der Unternehmensleitsatz – Erfolgreich Hand in Hand – stellt für die E/D/E Gruppe in der Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedern und Vertragslieferanten eine zentrale Größe dar. 2014 konnte das E/D/E mit einem Handelsvolumen von über 5,3 Milliarden Euro die guten Vorjahreszahlen (2013: 5,2 Milliarden Euro) nochmals übertreffen und erreichte erneut eine Höchstmarke in der über 80-jährigen Firmengeschichte. Das E/D/E setzt bei der stetigen Weiterentwicklung aller Leistungsbereiche im Unternehmen auf eine langfristige Strategie. Im Rahmen der CHALLENGE 2020 hat sich E/D/E eine Vision und klare Ziele bis 2020 gegeben. Das Strategieprogramm, das zahlreiche Kernprojekte und erhebliche Investitionen in die Zukunft umfasst, hat schon zahlreiche Meilensteine erreicht. So ist der neue Online-Marktplatz Toolineo kurz vor dem Start. Das elektronische Daten-Center eDC liefert bereits Produktdaten. Zudem wurde 2014 der Geschäftsbereich Akademie, eine zentrale Anlaufstelle für Weiterbildungen im Produktionsverbindungshandel, geschaffen. Die Verdoppelung der Lagerkapazität auf 150 000 Artikel, der Ausbau der ETRIS Bank GmbH Aktivitäten sowie die Vernetzung der Verbundkommunikation sind weitere Meilensteine, an denen gearbeitet wird. Für das Jahr 2020 wird ein Handelsvolumen von zehn Milliarden Euro angepeilt. Für die Finanzabwicklung der Mitglieder und Vertragslieferanten ist die 2011 gegründete

Handelsvolumen E/D/E Gruppe nach Geschäftsbereichen 2014 (5318,8 Millionen Euro)

1177,9 Mio. € Befestigungstechnik, Bauelemente, Bau- und Möbelbeschläge, Sicherheitstechnik

1152,6 Mio. € Haustechnik

919,4 Mio. € Stahl

866,4 Mio. € Elektrowerkzeuge, Baugeräte und Bauwerkzeuge, Betriebseinrichtungen, Schweißtechnik

569,0 Mio. € Arbeitsschutz, Technischer Handel, Werkstattmaterial

531,9 Mio. € Präzisionswerkzeuge, Handwerkzeuge, Maschinen

101,6 Mio. € DIY, Gartentechnik, Sonstiges

ETRIS Bank GmbH zuständig. Die hundertprozentige Tochtergesellschaft des E/D/E übernahm dazu Anfang 2013 die Zentralregulierung und Delkrederehaftung für die E/D/E Gruppe. Künftig wird unter anderem auch das Factoring-Geschäft dazu zählen. Die Gründung der Bank war für das E/D/E ein weiterer Schritt, um die Unternehmensgruppe und alle daran beteiligten Partner zukunftsfest zu machen und eine reibungslose Abwicklung der Finanz- und Zahlungsströme zu garantieren. Auch die intensiv verfolgte Expansion in Europa ging mit der Gründung der Tochtergesellschaft EDE International AG voran: Ende 2014 gehörten im Ausland 195 Direktmitglieder zur E/D/E Gruppe. Weitere Händler sind über Kooperationen indirekt mit dem E/D/E und seinen Mitgliedsunternehmen verbunden. Die Repräsentanten in den wichtigsten Ländern stellen die Nähe zum Markt und die Unterstützung für alle Mitglieder vor Ort sicher. Eine Vielzahl namhafter Kooperationen und Verbundgruppen arbeiten mit dem E/D/E sowohl in Deutschland als auch im europäischen Markt unter dem Stichwort „Kooperation der Kooperationen“ zusammen. Darüber hinaus werden die Implementierung und Weiterentwicklung erfolgreicher Vertriebskonzepte auf den europäischen Märkten konsequent verfolgt. Positive Impulse setzen zudem die Joint Ventures DELCREDIT France S.A.S. und DELCREDIT España S.A. sowie die Schweizer ZEDEV AG. Die Beteiligung an dem Schweizer Einkaufsverband e+h Services AG ist ein weiterer Meilenstein des strategischen Ausbaus der E/D/E Aktivitäten im Ausland. Geplant ist, dass künftig alle internationalen Aktivitäten des E/D/E über EDE International gesteuert werden.

Unsere nachhaltigen Aktivitäten in Zahlen

Das E/D/E hat es sich zur Aufgabe gemacht, Verantwortung zu übernehmen. Zahlen aus dem Bereich Nachhaltigkeit werden bereits gezielt dokumentiert und Entwicklungen aufgezeigt. Auf dieser Doppelseite finden Sie die wichtigsten Indikatoren der vergangenen Jahre.

EUR

Betrag

100 000

Spende für soziale Projekte

Verwendungszweck

Im Rahmen der Weihnachtsspenden stellen das E/D/E und die E/D/E Stiftung jährlich bis zu 100 000 Euro bereit, um sorgfältig ausgewählte Wuppertaler Einrichtungen sowie Projekte zu unterstützen.

Mehr als

80

–jährige

Firmengeschichte

Als Familienunternehmen fühlen wir uns gegenüber unserem Standort und den Menschen in Wuppertal verbunden.

Geschenke

1040

Seit 2009 sind bei den jährlich stattfindenden Weihnachts-Wunschsternaktionen durch E/D/E Mitarbeiter 1040 Geschenke für hilfsbedürftige Kinder zusammengekommen.

922

Mitarbeiter im E/D/E

Zum 31. Dezember 2014 zählten die Unternehmen der E/D/E Gruppe im In- und Ausland 922 Mitarbeiter, 27 mehr als Ende 2013.

45,7

Prozent Eigenkapitalquote

Das Eigenkapital wuchs von 316 Millionen Euro (31.12.2013) auf 336 Millionen Euro zum 31.12.2014.

Online-Marktplatz Toolineo

Elektronisches Daten-Center (eDC)

SAP und IT-Infrastruktur

12 000 000 Euro Investitionen

E/D/E Kita „Die EDEfanten“

Eigenes Präsentations-Center

Neues Mitarbeiter-Parkhaus

44 131 Kilogramm CO_2

Einsparung pro Jahr durch neue Drucker.

Knapp

20 Prozent

weniger Restmüll produzierte die E/D/E Belegschaft 2014 gegenüber dem Vorjahr.

5 319 000 000

Euro Handelsvolumen in 2014

Mit dem im Jahr 2014 erzielten Handelsvolumen von 5,3 Milliarden Euro konnten wir die guten Vorjahreszahlen um 2,5 Prozent und den bisherigen Höchststand aus 2012 nochmals übertreffen.

Die Zukunft bringt Veränderungen mit sich

Interview mit Trend- und Zukunftsforscher Matthias Horx

Wie wird sich die Wirtschaft in Zukunft entwickeln?
Matthias Horx: Ich konstatiere, dass es ein Bedürfnis und die Möglichkeit gibt, in einer komplexen Wissensgesellschaft aus dem Schema der Acht-Plus-Stunden-Männertage auszubrechen. Dass es mehr Bedürfnis nach Sinn und Perspektive in der Arbeit gibt. Arbeit ist ein kulturelles Konstrukt: Wie wir sie heute kennen, ist sie als „Lohnarbeit" in der Industriegesellschaft entstanden. Man gibt Zeit und bekommt Geld. Aber Menschen funktionieren nicht so. Arbeit ist mehr. Beruf, Leidenschaft, Talentanwendung, Sinn – wer lediglich acht Stunden am Tag seine Zeit jemand anderem widmet, wird depressiv. Ich glaube, dass unsere Gesellschaft reich und reif genug ist, um neue, nachhaltige Arbeitsmodelle zu entwi ckeln, in denen mehr Balance, Freude und Weiterentwicklung stattfinden.

Wird sich das Geschlechterverhältnis in der Jobwelt Ihrer Meinung nach ändern?
Matthias Horx: In Deutschland dominiert noch die männliche Präsenzkultur. In Skandinavien etwa hat man schon ein anderes Zeit- und Rollenverständnis. Während hierzulande noch Karrieren mit sehr viel Arbeitszeit dominieren, sind dort Lebensentwürfe und Zeitökonomien in Bewegung. Männer, die zu viel arbeiten, gelten im Norden als unkooperativ und Minderleister. Es gibt viel mehr Jobsharing, Flexibilität im Zeitablauf und Work-Life-Balance. So können Frauen leichter in Karrieren einsteigen. Deshalb haben wir in Skandinavien auch eine deutlich höhere Geburtenrate. Frauen müssen sich nicht zwischen Beruf und Familie entscheiden, und die Männer finden das inzwischen gut.

Wie müssen sich Unternehmen in Zukunft ändern, um die besten Köpfe an sich zu binden?
Matthias Horx: Viele müssen sich gar nicht ändern, weil sie die Änderungen längst leben. Sonst gäbe es sie nicht mehr. Wer keine guten Leute anzieht, Leute mit Ambitionen, Fantasie, also nicht nur Lohn- und Gehorsamsempfänger, der hat in Zukunft keine Chance. Viele Firmen geben sich eine Menge Mühe. Das Unternehmen muss als Ganzes „Sinn" machen – vom Produkt bis zur Arbeitszeitgestaltung, vom Betriebsklima bis zum Image. Im Kern geht es

Erfolgreicher Zukunftsforscher und Buchautor
Matthias Horx gilt als einer der einflussreichsten Trend- und Zukunftsforscher im deutschsprachigen Raum. Nach einer Laufbahn als Journalist (bei DIE ZEIT, MERIAN und TEMPO) gründete er zur Jahrtausendwende das „Zukunftsinstitut", das heute zahlreiche Unternehmen und Institutionen berät. Seit 2007 lehrt er Prognostik und Früherkennung als Dozent an der Zeppelin-Universität in Friedrichshafen. Horx ist ein gefragter Redner und Berater zu Zukunftsthemen wie dem Wandel der Arbeitswelt. Seine Bücher „Anleitung zum Zukunftsoptimismus" oder „Das Buch des Wandels" wurden Bestseller.

um „ganzheitliche Fairness“. Die, und die daraus resultierende Nachhaltigkeit, spürt man sofort.

Und was muss der Arbeitnehmer der Zukunft können?

Matthias Horx: Er muss seinen Status als Arbeitnehmer überwinden und Mitunternehmer werden. Der Arbeitsplatz ist an ein Industriemodell gebunden, in dem in einer Fabrik – oder Behörde – immer die gleichen Tätigkeiten anfallen. Der Begriff des Lebensunternehmers sagt schon, dass wir heute mehr Eigensinn entfalten können. Alles, was von oben kommandierbar ist, wird früher oder später durch Maschinen ersetzt.

Veränderungen akzeptieren, fällt uns das schwer?

Matthias Horx: Es ist letztlich eine Frage der Kommunikation. Der ökologische Umbau zum Beispiel kann Menschen begeistern, aber er wird immer noch als Mangel- und Schuldmaßnahme verkauft. Dabei geht es in Sachen Grüne Wende, Energiewende und Kreislaufpolitik doch um Lebensqualität, um unsere geistig-psychische Weiterentwicklung. Ich vertrete hier den Ansatz der „Neo-Ökologie“, der weder technik- noch globalisierungsfeindlich ist. Wir können intelligente Systeme in Gesellschaft und Wirtschaft schaffen, die uns nützen und nicht schaden!

Sie sprechen in Ihren Vorträgen immer wieder von Megatrends für zuküftige Entwicklungen – was meinen Sie damit?

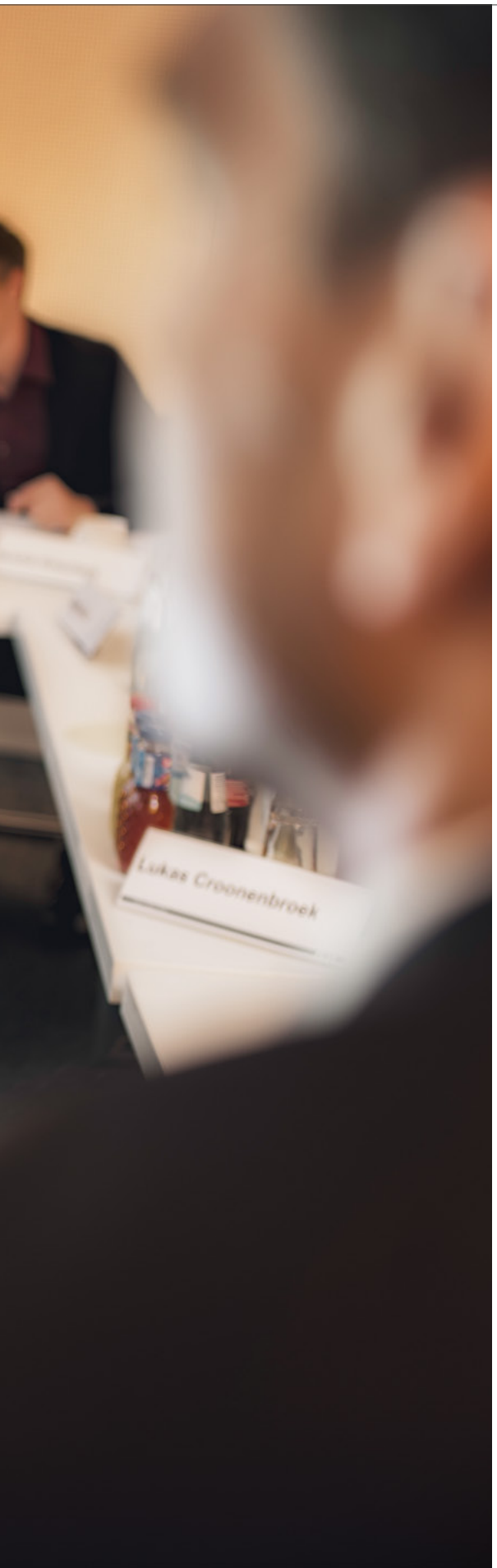
Matthias Horx: Megatrends verändern immer alles: das Kultursystem, die Werte, die Ökonomie, die Gesellschaft. Es sind die Blockbuster des Wandels. Beispiel: Der Megatrend Frauen, der nicht nur die Ökonomie, sondern auch die Arbeitsformen, die Partnerschaftskultur, die Wertesysteme verändert.

Nicht jedem Trend hinterherzulaufen, schadet offenbar nicht, wie zahlreiche erfolgreiche Familienunternehmen beweisen, die eine gewisse Portion Konservatismus pflegen. Anders gefragt: Was sagt ein Zukunftsforscher zum Thema Werte?

Matthias Horx: Ich bin sehr für eine Wertedebatte, aber man muss vorsichtig sein, um nicht in Wischi-Waschi-Romantik zu verfallen. Die meisten Wertedebatten sind in Wirklichkeit Tugenden- und Normenforderungen, in denen etwas nostalgisch eingeklagt wird. Wir müssen aber verstehen, dass Werte sich immer mit der Zeit wandeln. Werte-Evolution heißt, dass wir neue, bessere, subtilere Werte brauchen. So sind heute Offenheitswerte wie Toleranz, Freundschaft, Spiritualität sehr wichtig geworden. Diese sogenannten soft-individualistischen Werte passen zu einer offenen, pluralen Gesellschaft und ihrer Selbststeuerung.

Berät Unternehmen und Institutionen nachhaltig rund um das Thema Zukunft: **Experte Matthias Horx.**

SONY



Wir bereiten Zukunft vor

20 neue Azubis

stellte das E/D/E 2015 in sieben unterschiedlichen Ausbildungsberufen ein.

10 Schulungen

und Trainings werden speziell in den ersten Wochen der Ausbildung durchgeführt.

Qualifizieren, fördern, fordern – das E/D/E tut viel, um seine Nachwuchskräfte auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Dabei steht stets der Netzwerk-Gedanke im Vordergrund. Denn wir fördern neben dem Nachwuchs in der PVH-Branche vor allem auch unsere eigenen Fachkräfte von morgen. **Michelle Vuong** und **Lukas Croonenbroek**, beide Auszubildende im ersten Lehrjahr, eignen sich dazu direkt am Anfang ihrer Ausbildung in einem Kommunikationstraining an, wie sie Geschäftspartnern gegenüber richtig auftreten, kommunikativ überzeugen und erfolgreich ihr Unternehmen repräsentieren. Die beiden absolvieren eine Ausbildung zu Kaufleuten im Groß- und Außenhandel und werden in Zukunft eng mit den E/D/E Partnerunternehmen zusammenarbeiten. Denn eine qualitative Förderung der eigenen Berufseinsteiger sowie ein früher Erfahrungsaustausch untereinander unterstützen den wirtschaftlichen Erfolg des E/D/E.

WIRTSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Gemeinsam Perspektiven schaffen

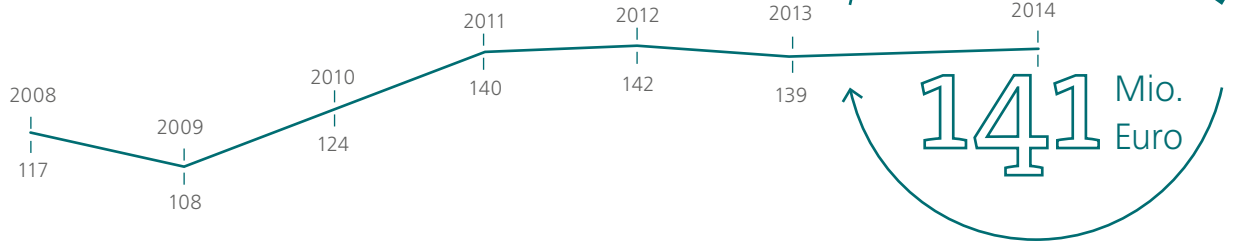
Was versteht das E/D/E unter wirtschaftlicher Verantwortung?
Wirtschaftlich verantwortliches Handeln bedeutet für uns, unser Unternehmen erfolgreich zu führen. Das E/D/E sieht sich in großer Verantwortung gegenüber seinen Wirtschaftspartnern und der Branche und verpflichtet sich daher zu wirtschaftlichem Erfolg. Als Verbundgruppe verstehen wir uns als Netzwerk und sehen unser Handeln stets im Zusammenhang mit den direkten Auswirkungen auf unsere Partner. Als zentrale Verbindung zwischen Handel und Hersteller legen wir großen Wert auf einen regelmäßigen Austausch und gegenseitige Unterstützung.

Erfolgreich Hand in Hand

Ökonomisch verantwortungsvoll zu handeln hat das E/D/E in seiner Unternehmensphilosophie festgeschrieben. Es steht im direkten Zusammenhang mit der Übernahme von Verantwortung und nachhaltigem Wirtschaften. Die Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedern und Lieferanten ist durch langjährige, persönliche Beziehungen geprägt. Das Unternehmensmotto „Erfolgreich Hand in Hand" stellt dabei eine feste Größe in der Zusammenarbeit mit den Partnern dar. Das 1931 gegründete Wuppertaler Familienunternehmen wird mittlerweile durch Geschäftsführer Dr. Andreas Trautwein in der dritten Generation geführt. Trotz seiner Expansion ist das E/D/E ein Mittelständler geblieben, genau wie die angeschlossenen Mitgliedsunternehmen und ein Großteil der Lieferanten. Dabei bildet der Mittelstand eine wichtige Stütze für die deutsche Wirtschaft und sichert viele Arbeitsplätze – eine nachhaltige Basis für eine ökonomisch abgesicherte Zukunft. Mit individuell zugeschnittenen Vertriebskonzepten und Handelsmarken stärkt E/D/E zudem die Marktposition der Mitglieder. Auch die Abdeckung der unterschiedlichen Produktbereiche und ein ausgefeiltes Dienstleistungsportfolio ermöglichen es uns, zukunftsfest und flexibel am Markt zu wirtschaften. E/D/E gilt dabei als sicherer Arbeitgeber, als unabhängig und damit sturmfest gegenüber wirtschaftlichen Krisenzeiten. Diese Wahrnehmung wird untermauert durch die hohe Eigenkapitalquote von 45,7 Prozent. Das Eigenkapital wuchs somit von 316 Millionen Euro (31.12.2013) auf 336 Millionen Euro zum 31.12.2014. Auch die regelmäßigen Rückvergütungen an die Mitglieder unterstreichen die stabile Marktposition des E/D/E. Zudem lassen sie unsere Partner an unserem Erfolg teilhaben.

Toolineo Geschäftsführer Jochen Hiemeyer (li.) und Hendrik Sassmann.

Ausschüttung an die Mitglieder in Mio. Euro



Die Rückvergütungen lassen unsere Partner an unserem Erfolg teilhaben.

141 Mio. Euro

Zukunft fest im Blick

E/D/E setzt bei seiner stetigen Weiterentwicklung aller Leistungsbereiche im Unternehmen auf eine langfristige Strategie. Im Rahmen der **CHALLENGE 2020** hat sich E/D/E eine klare Vision und ambitionierte Ziele bis 2020 gegeben. Die grundsolide Finanzlage des Unternehmens erlaubt es dem E/D/E somit, in Projekte zu investieren. Im Geschäftsjahr 2014 veranschlagte die Verbundgruppe ein Investitionsprogramm von zwölf Millionen Euro für Baumaßnahmen auf dem Betriebsgelände (Kindertagesstätte, Präsentations-Center und Parkhaus) sowie für IT-Projekte (unter anderem SAP und IT-Infrastruktur, Online-Marktplatz Toolineo und elektronisches Daten-Center eDC). Zudem wird nicht nur in Projekte, sondern auch in die Personalstärke investiert. Die Kernprojekte der CHALLENGE 2020 für das operative Tagesgeschäft haben im vergangenen Jahr bereits erste Meilensteine erreicht. So befindet sich der neue Online-Marktplatz **Toolineo** in konkreter Vorbereitung und wird Ende 2015 an den Start gehen. Mit Toolineo öffnet das E/D/E seinen PVH-Mitgliedern und damit auch seinen Vertragslieferanten den Online-Vertriebsweg – ein entscheidender Schritt in die Zukunft. Käufer-Zielgruppen von Toolineo sind professionelle Anwender und Einkäufer aus Handwerk, Industrie und Kommunen sowie Privatkunden mit Anspruch an Profi-Sortimente. Ein weiterer Baustein der Strategie ist das im Dezember 2014 gestartete **elektronische Daten-Center eDC**, das ein komplett neues Produkt-Informations-Management (PIM) beinhaltet und den Händlern einen umfassenden Datenpool aus sämtlichen Hersteller-Daten zur Verfügung stellt. Weitere, mit der CHALLENGE 2020 verbundene Meilensteine, an denen gearbeitet wird, sind die **Verdopplung der**

eDC Informationsbroschüre.

Im Rahmen der CHALLENGE 2020 soll die Lagerkapazität auf 150 000 Artikel verdoppelt werden.

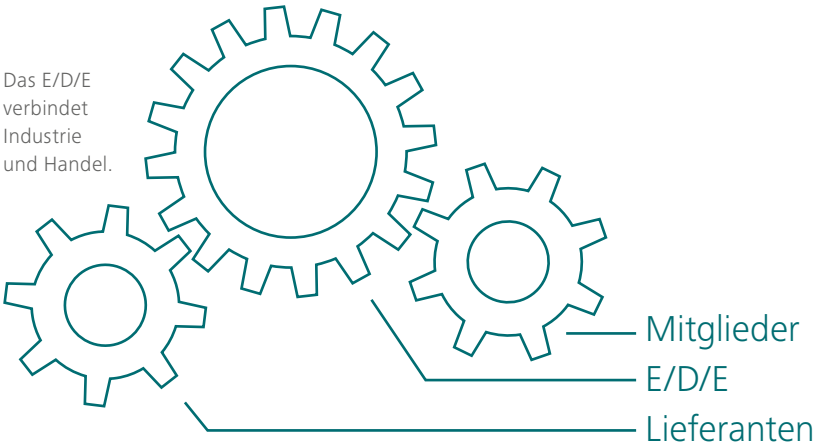
Lagerkapazität auf 150 000 Artikel, der **Ausbau der ETRIS Bank GmbH** Aktivitäten, die **Steigerung des Handelsvolumens in Europa** sowie die Erhöhung des Grades von **Vernetzung und Verbundkommunikation**. Zudem wurde 2014 der Geschäftsbereich **Akademie**, eine zentrale Anlaufstelle für Weiterbildungen im Produktionsverbindungshandel, geschaffen. Bei erfolgreichem Abschluss aller Maßnahmen werden wir gemeinsam mit unseren Mitgliedern und Lieferanten das Handelsvolumen auf zehn Milliarden Euro ausbauen und damit fast verdoppeln. Als Verbundgruppe hat das E/D/E dabei nicht nur die eigene Entwicklung, sondern vor allem den nachhaltigen Erfolg der angeschlossenen Partner im Blick. Durch die Investitionen in die Zukunft sollen zum einen die Wettbewerbsfähigkeit unserer Mitglieder und Vertragslieferanten weiter gestärkt und zum anderen die Mitarbeiter unterstützt werden.

E/D/E vernetzt den PVH

Neue Herausforderungen, neue Strategien – E/D/E ist dabei ein treibendes und nachhaltiges Element im Produktionsverbindungshandel. Doch das ist nicht das alleinige Erfolgsrezept der Verbundgruppe. Mitentscheidend ist, dass wir unsere Mitglieder und Lieferanten überaus erfolgreich vernetzen. Das E/D/E bietet seinen Partnern die Möglichkeit, die angebotenen Dienstleistungen und Vertriebskonzepte aktiv mitzugestalten und sich dort mit Ideen und Anregungen einzubringen. Der kontinuierliche Erfahrungsaustausch zwischen Mitgliedern und Lieferanten gewährleistet dabei die systematische Weiterentwicklung der Konzepte. Ergänzend zu den Verkaufsraum-Konzepten unterstützen Marketinginstrumente wie Kataloge, Prospekte oder Online-Shops die E/D/E Dienstleistungen. Zudem entwickeln die Mitglieder in Kompetenzgruppen,

In der E/D/E Trainingsbroschüre sind alle systematischen Qualifizierungen und Trainings übersichtlich aufgeführt.

Das E/D/E verbindet Industrie und Handel.



Zusammenschlüssen und Fachkreisen neue Konzepte. Mit ausgewählten Lieferanten wird das Lagersortiment bestimmter Sektionen optimiert, um am Markt möglichst viele Händler zu erreichen. Mit dem E/D/E Unternehmer Netzwerk unterstützt das E/D/E seine Mitglieder bei einem regelmäßigen und effektiven Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe. Teilnehmer sind Inhaber und Geschäftsführer der E/D/E Partnerunternehmen, die sich mehrmals im Jahr treffen. Für die Nachwuchskräfte in der Branche bietet das Netzwerk der Junioren und Jungunternehmer einen unterstützenden Start in die Unternehmensführung. Mit bedarfsgerechten, systematischen Qualifizierungen und Trainings will das E/D/E den Mitarbeitern und Führungskräften, Jungunternehmern und Junioren die dazu notwendigen Methoden- und Sozialkompetenzen vermitteln. Alle angebotenen Maßnahmen finden E/D/E Partner in einer professionellen Trainingsbroschüre. Um den Ausbau von Aus- und Weiterbildungsangeboten voranzutreiben, hat das E/D/E 2014 den Geschäftsbereich Akademie konzipiert. Die WUPPER AKADEMIE ist eine Weiterbildungsinstitution für Händler und Lieferanten und fungiert als zentrale Plattform für Qualifikationsmaßnahmen im PVH. Auch auf einer Vielzahl von Veranstaltungen fördert die Verbundgruppe E/D/E den regelmäßigen Austausch zwischen den Branchenteilnehmern. Dabei greifen unterschiedliche Bereiche im E/D/E exakt ineinander. An den vielen Events, die im Jahresverlauf stattfinden und die als Kommunikations- und Austausch-Plattformen für Mitglieder und Lieferanten in ganz Deutschland dienen, sind regelmäßig neben den inhaltlich zuständigen Geschäftsbereichen auch die Divisionen Marketing und eBusiness beteiligt. Zu den beiden größten Veranstaltungen zählen der Branchentreff spezial

„PVH ist Trumpf“ ist das Motto des 2015 in Nürnberg stattfindenden Branchentreff spezial.

Intensiver Austausch auf dem Branchentreff total 2014 in Leipzig.

Das externe Branchenmagazin „PVH Magazin“

7000 Exemplare pro Ausgabe

personalisiert an Entscheider der Branche

5 Ausgaben pro Jahr

in Nürnberg und der Branchentreff total in Leipzig, die abwechselnd im Jahresrhythmus stattfinden. Weitere Höhepunkte aus den vergangenen Jahren waren neben dem Werkzeug Forum unter anderem zahlreiche Marktplätze. Hinzu kommen Veranstaltungen zum 35-jährigen Bestehen des Fachkreises Baugeräte sowie weitere Veranstaltungen der einzelnen Fachbereiche und -kreise häufig auch mit renommierten Referenten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, die den Teilnehmern Gelegenheit zum Austausch fernab des Tagesgeschäfts bieten. Zudem gewinnt der Aspekt der Internationalität immer mehr an Bedeutung: So veranstaltete das E/D/E 2014 erstmalig in Polen einen Marktplatz im Ausland und nimmt vermehrt an internationalen Messen, wie zum Beispiel an der Biehm in Spanien teil. Das externe Branchenmagazin PVH Magazin des E/D/E versorgt die Partner mit regelmäßigen Informationen und Neuheiten rund um die Branche des Produktionsverbindungshandels. Mit jeweils einer Auflage von 7000 Exemplaren erscheint das Magazin fünfmal im Jahr. Seit 2012 berichtet das E/D/E in der Rubrik „Nachhaltigkeit im PVH“ abwechselnd über Mitglieder und Lieferanten, die sich beim Thema Nachhaltigkeit besonders engagieren und Verantwortung übernehmen.

Nachwuchskräfte im PVH fördern

Das E/D/E legt nicht nur auf die eigene Aus- und Weiterbildung viel Wert, sondern investiert auch in die Nachwuchsförderung seiner Partnerunternehmen. Die Thematik Familiennachfolge spielt dabei besonders in mittelständischen Unternehmen eine entscheidende Rolle. Das Institut für Mittelstandsforschung IfM Bonn veröffentlicht seit Mitte der 1990er Jahre, die Anzahl der vor der Übergabe stehenden

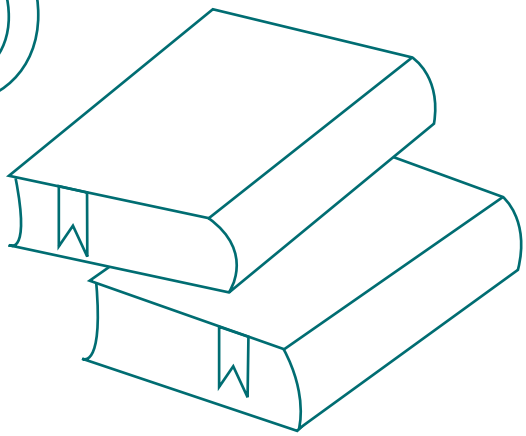
mehr als

300

Stipendien

Die E/D/E Stiftung wird bis Ende 2015 mehr als 300 Stipendien vergeben haben.

E/D/E STIFTUNG



Unternehmen in Deutschland. Dabei liegt die Anzahl der Führungswechsel im Zeitraum 2014 bis 2018 mit 135 000 Unternehmen über der letzten Schätzung für den Zeitraum 2010 bis 2014. Der Anstieg der Unternehmensübergaben sei dabei vor allem auf die sich im Zuge des demografischen Wandels beschleunigende Alterung der Unternehmer zurückzuführen. Um die E/D/E Mitglieder bei solchen Prozessen zu unterstützen und um junge Talente zu fördern, gründete Dr. Eugen Trautwein, der langjährige Vorsitzende der E/D/E Geschäftsführung, 2002 die selbstständige und gemeinnützige E/D/E Stiftung. Die Förderung der berufsbegleitenden Weiterbildung im Produktionsverbindungshandel ist ein Ziel der Stiftung, mit dem sie zur Stärkung und Existenzsicherung der Familienunternehmen im Wettbewerb beitragen möchte. In Zusammenarbeit mit dem ZHH-Bildungswerk vergibt sie daher jährlich Stipendien an Nachwuchskräfte aus inhaber- und familiengeführten Handelsunternehmen, die sich in branchenspezifischen Lehrgängen der Einrichtung weiterbilden können. 2015 werden dazu folgende Lehrgänge gefördert:

- Fachberater im Außendienst
- Technischer Fachkaufmann für Bauelemente
- Technischer Fachkaufmann für Beschlagtechnik
- Technischer Fachkaufmann für Verbindungs- und Befestigungstechnik
- Technischer Fachkaufmann für Werkzeuge und Maschinen

Dabei unterstützt die Stiftung die Stipendiaten mit einem Betrag von maximal 3000 Euro für die gesamte Fortbildung. Bis Ende 2015 wird die E/D/E Stiftung mehr als 300 Stipendien in der gesamten Branche vergeben haben. Eine weitere Aktivität zur Unterstützung junger, kreativer Köpfe ist der Wettbewerb „PVH Talent“.

E/D/E ist aktiv in

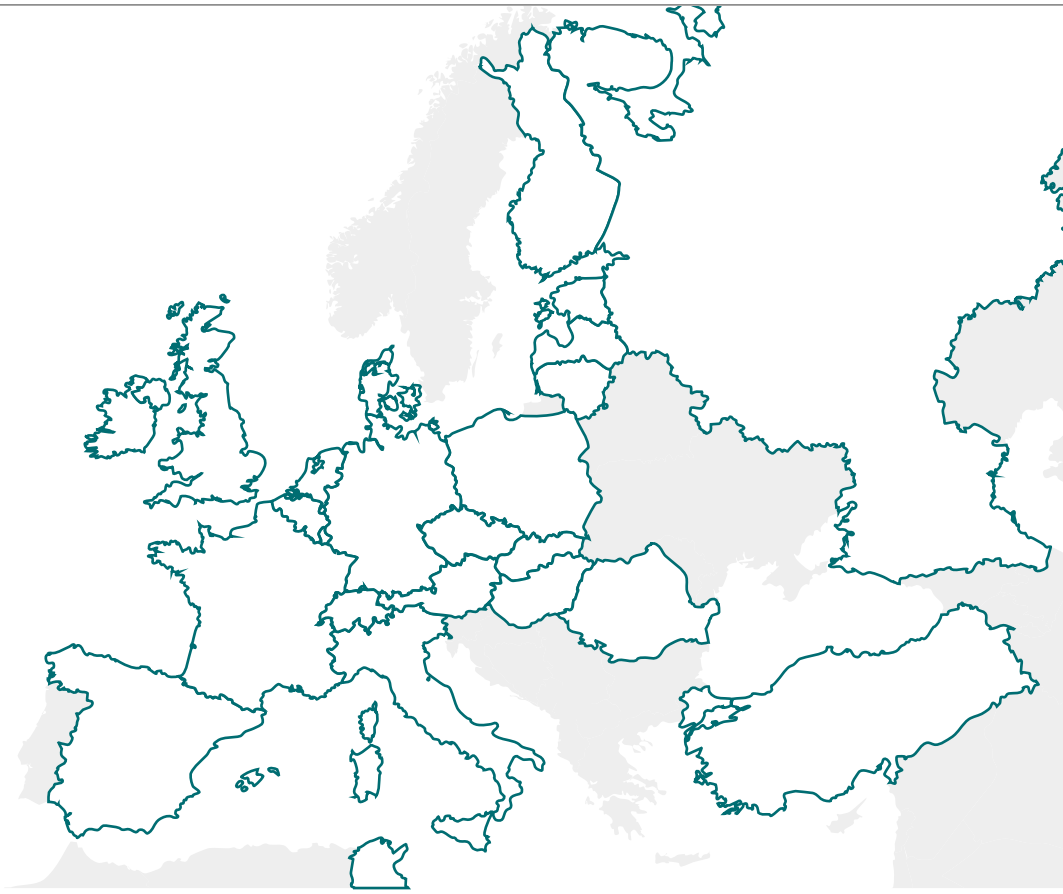
24

Ländern

mit einem im Ausland erzielten Handelsvolumen von

950

Mio. Euro



Hier vergibt das E/D/E Preise für besonders engagierte Auszubildende oder Studenten aus E/D/E Mitgliedsunternehmen. Bewertet werden die Teilnehmer anhand ihrer Abschlussnote, eines Online-Tests und eines Auswahltages. Dabei stehen neben Methodenkompetenzen wie Präsentationstechniken vor allem Sozialkompetenzen wie Teamfähigkeit, Selbstbewusstsein und Kommunikation im Vordergrund. Der Wettbewerb findet alle zwei Jahre statt und verzeichnete bei der Premiere 2013 bereits 56 Anmeldungen. 2015 bewarben sich 90 Kandidaten.

Wachstum und Internationalität

Das E/D/E hat sich in den vergangenen Jahren zu einer international tätigen Unternehmensgruppe mit zahlreichen Tochtergesellschaften entwickelt. Aufgrund der soliden Finanzlage, der ständigen Trend- und Marktbeobachtung sowie durch die gute Zusammenarbeit mit Partnerunternehmen wächst das E/D/E kontinuierlich. Neben dem wichtigen Heimatmarkt Deutschland rückt der europäische Markt wie geplant immer stärker in den Fokus. Das Handelsvolumen im Ausland stieg 2014 um plus 7,0 Prozent auf 950 Millionen Euro. Seit 2011 betreibt die hundertprozentige Tochtergesellschaft EDE International AG fast alle Aktivitäten des E/D/E außerhalb Deutschlands – geplant ist, dass künftig alle internationalen Geschäftstätigkeiten des E/D/E über EDE International mit Sitz in Zürich gesteuert werden. Aktuell bestehen Geschäftsbeziehungen unterschiedlicher Intensität in 24 Länder, in denen die Marktdurchdringung im Werkzeuggeschäft als Kernkompetenz im Mittelpunkt steht (Stand: Dezember 2014). Positive Impulse setzen zudem die 2012 mit den beiden Kooperationspartnern Groupe SOCODA SA

ETRIS BANK

ETRIS Bank GmbH: die Unternehmerbank für den mittelständischen PVH.

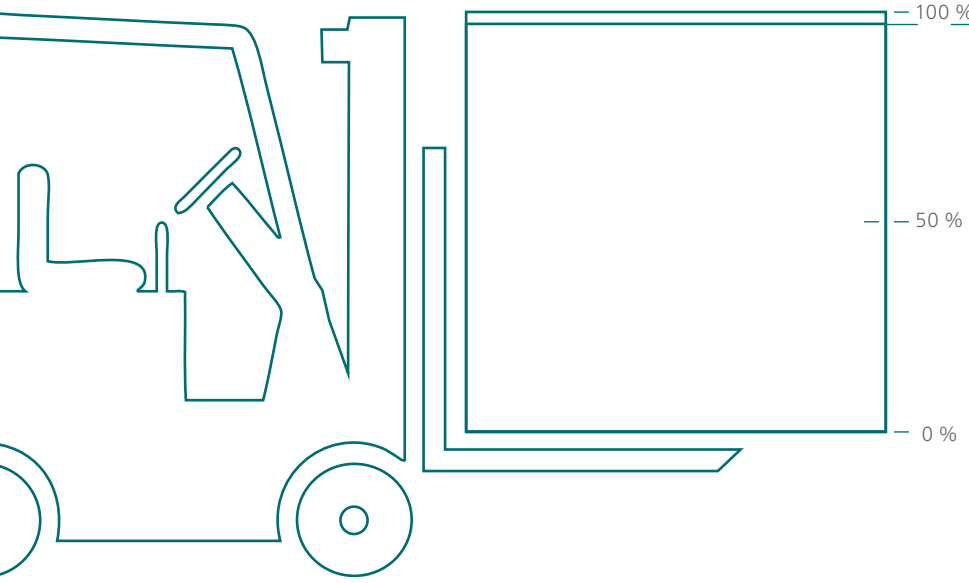
in Frankreich und CECOFERSA S. A. in Spanien gegründeten Joint Ventures DELCREDIT France S. A. S. und DELCREDIT España S. A. Weitere expandierende Kooperationspartner sind die Schweizer ZEDEV AG, der Schweizer Einkaufsverband e+h Services AG, die VGH International GmbH sowie die Sanistaal A/S aus Dänemark. Auch durch die Gründung der Gesellschaften soll der Ausbau der Zentralregulierung in Europa mit einem fest definierten Umsatzziel von einer Milliarde Euro bis 2016 realisiert werden. Als Spezialinstitut für Zentralregulierung, Zahlungsverkehr und Handelsfinanzierungen hat die 2013 gegründete, hundertprozentige Tochtergesellschaft ETRIS Bank GmbH das Wachstum der E/D/E Gruppe in den vergangenen Jahren erfolgreich begleitet. Die ebenfalls 2013 gegründete EURO-DIY GmbH & Co. KG hat sich bereits erfolgreich in der Branche etabliert.

Die Systemzentrale für den Do-It-Yourself-Bereich ist eine gemeinsame Aktivität des E/D/E und der EK/servicegroup. Im vergangenen Geschäftsjahr wurde der 500 Quadratmeter große Konzeptmarkt im 2014 fertiggestellten E/D/E Präsentations-Center in Wuppertal neu eingerichtet. Dort werden das werkmarkt Konzept sowie alle aktuellen Trends in der Branche abgebildet.

Qualität wird groß geschrieben

Die Prozesse des First-Class-Service 48, der als Qualitäts- und Service-Offensive gestartet ist, sind bereits fest im Tagesgeschäft etabliert und sorgen für zufriedene E/D/E Partner. Innerhalb von 48 Stunden werden die Anfragen entweder direkt bearbeitet oder die Anfragesteller erhalten eine Nachricht über den Stand der Dinge. Zudem werden die Zeitpunkte des Eingangs und der Erledigung jeder Serviceanfrage in einer Reklamationsdatenbank

Mehr zum Thema wirtschaftliche Verantwortung erfahren Sie online unter
www.ede.de/nachhaltigkeit/wirtschaftliche-verantwortung.html



97,5

Prozent Lieferfähigkeit 2014

2013: 97,4 %
2012: 97,3 %

festgehalten. Bearbeitungszeiten für tägliche Vorgänge wie Reklamationen, Gutschriften und Ersatzlieferungen werden ebenfalls permanent gemessen, um die Erhöhung der Servicequalität zu dokumentieren. Die qualifizierten Mitarbeiter im E/D/E Service-Center sorgen dabei dauerhaft für eine reibungslose Abwicklung aller Serviceanfragen. Auch dank der Weiterbildungsmöglichkeiten im E/D/E werden die Mitarbeiter gezielt auf Kundenfreundlichkeit, Büroorganisation und effektive Gesprächsführung geschult. Außerdem ist zum Beispiel die Lieferfähigkeit der E/D/E Logistik mit 97,5 Prozent in fast allen Warenbereichen eine positive und konstante Qualitätsziffer. Abläufe und Prozesse werden im E/D/E jedes Jahr von einem unabhängigen Institut, der AGQS Qualitäts- und Umweltmanagement GmbH, überprüft. Dabei erfüllte das E/D/E alle Voraussetzungen des Rezertifizierungsaudits nach DIN EN ISO 9001:2008. Als besonders gut umgesetzte oder dargelegte Elemente des Managementsystems stellte die AGQS die gute Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements heraus – insbesondere die Leistungsmessung der Prozesse in Form von Kennzahlen. Besonders hervorgehoben wurde auch die hohe Prozesstransparenz durch eine entsprechende Detaillierung der Prozessbeschreibung (Stand April 2015).

Mittelstand leistet einen besonderen Beitrag

Die deutsche Wirtschaft gilt als Musterschüler in Europa. Ist sie das wirklich? Und welche Rolle spielt der Mittelstand?

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt: Es ist noch nicht lange her, da war Deutschland der „kranke Mann" Europas. Seitdem haben sich zwei Dinge geändert: Zum einen hat Deutschland früher als andere Länder seinen Arbeitsmarkt reformiert. Zum anderen war nach der Einführung einer einheitlichen Geldpolitik in Europa, diese für viele südeuropäische Länder eher zu locker – dort bildeten sich Blasen – und für Deutschland eher zu restriktiv. Dass Deutschland die Krise rasch überwunden hat, ist auch seiner sehr breit aufgestellten Wirtschaft zu verdanken. Dazu leistet der Mittelstand einen besonderen Beitrag.

Nach einem annähernden Stagnationsjahr 2013 begann in Deutschland 2014 ein stärkeres Wachstum. War das der Start eines nachhaltigen Wirtschaftsaufschwungs?

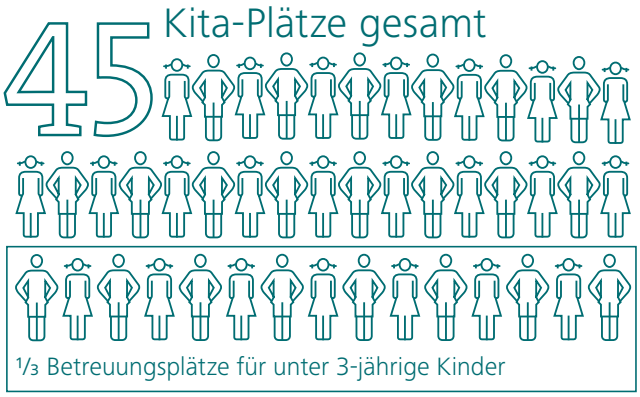
Prof. Dr. Christoph M. Schmidt: Grundsätzlich ist in der Tat ein Aufschwung in Deutschland spürbar. Ich sehe aber die Gefahr, dass er aufs Spiel gesetzt wird. Das geschieht etwa dadurch, dass die große Koalition die Sozialleistungen ohne dauerhaft solide Gegenfinanzierung ausweitet. Bei den geplanten Mehrausgaben – Rente mit 63, Mütterrente etc. – setzt man komplett auf die gute Konjunktur.

Woher erwarten Sie die bestimmenden Wachstumsimpulse für die kommenden Jahre? Welches Zeugnis stellen Sie der deutschen Wirtschaftspolitik der letzten Jahre aus?

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt: Obwohl deutsche Exporteure auch in den Schwellenländern sehr erfolgreich sind, ist der europäische Markt immer noch von großer Bedeutung. Beruhigt sich die Lage dort, dürfte sich auch die Bereitschaft zu Investitionen in Deutschland verstärken. Damit haben sich die Unternehmen angesichts der sehr unsicheren wirtschaftlichen Lage in Europa in den letzten Jahren sehr zurückgehalten. Die Standhaftigkeit, mit der die Bundesregierung in den Jahren der Euro-Krise, auf europäischer Ebene eine Politik des Förderns und Forderns, also der Solidarität und Konditionalität, durchgehalten hat, war beeindruckend und gut für Deutschland und Europa – man denke an die Erholung in Irland. Ich bin aber besorgt, dass die aktuelle, eher rückwärtsgewandte Reformpolitik bei heimischen Themen diese Verhandlungsposition der Bundesregierung in Zukunft untergräbt. Man kann nur Reformen fordern, die man selbst vorlebt.

Professor Dr. Christoph M. Schmidt,
Vorsitzender der Wirtschaftsweisen und Präsident des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI)

Wir setzen ein Zeichen für Familie



Unterstützen, betreuen, flexibilisieren – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine gesellschaftliche Herausforderung. Auch wir, als nachhaltig wirtschaftendes Familienunternehmen, sehen es daher als unsere Pflicht, uns für unsere Mitarbeiter stark zu machen und uns für eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzusetzen. Aus diesem Grund haben wir unsere eigene Kindertagesstätte „Die EDEfanten“ gebaut und im Oktober 2014 offiziell eröffnet. **Ekaterine Kampert**, Mitarbeiterin in der ETRIS Bank GmbH, ist dankbar für diese Unterstützung. Morgens bringt sie ihre dreieinhalbjährige Tochter **Anna Sophie** zur Kita auf der anderen Seite des E/D/E Geländes und holt sie nach Feierabend dort wieder ab. Das Beste daran: Sie weiß, dass ihr Kind während ihrer Arbeitszeit pädagogisch erstklassig betreut wird und bei den EDEfanten in den besten Händen ist.

SOZIALE VERANTWORTUNG

Das wichtigste Kapital fordern und fördern

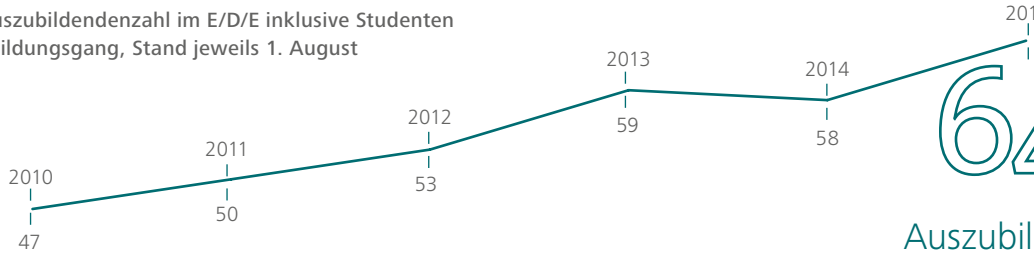
Was versteht das E/D/E unter sozialer Verantwortung?
Schon seit vielen Jahrzehnten nimmt das Familienunternehmen E/D/E besondere Verantwortung für seine Belegschaft wahr. Denn: Zufriedene und motivierte Mitarbeiter sind unser Erfolgsgarant. Und wer sich im und neben dem Beruf weiterentwickelt, hilft nicht nur sich, sondern auch seinem Unternehmen. Dieser Grundgedanke ist heute, da die Welt stetig komplexer wird und der Kampf um die besten Mitarbeiter in vollem Gange ist, aktueller denn je. Die Mitarbeiter zu qualifizieren, zu motivieren und an uns zu binden – das verstehen wir unter sozialer Verantwortung.

Ein starkes Team

Mit qualifizierten Mitarbeitern bietet E/D/E seinen Partnern hochspezialisierte Ansprechpartner in allen Fach- und Dienstleistungsbereichen. Erfahrene Spezialisten arbeiten dabei in leistungsstarken Teams innerhalb der Geschäftsbereiche zusammen. Die Mitarbeiter sind somit das wichtigste Kapital des E/D/E. Denn ihre Qualität und Motivation entscheidet über unseren Erfolg. Aus diesem Grund prägen die Übertragung von Verantwortung und Führung nach Zielen die Teamphilosophie des E/D/E. Auch in den vergangenen Jahren hat das Unternehmen viel in zukünftige Aktivitäten investiert. In diesem Zusammenhang wurden neue Arbeitsplätze geschaffen. Ende 2014 zählten die Unternehmen der E/D/E Gruppe im In- und Ausland 922 Mitarbeiter, 27 mehr als Ende 2013. Davon sind 867 Beschäftigte in Vollzeitstellen und 55 in Teilzeitstellen tätig. Dass das E/D/E einen Ruf als attraktiver Arbeitgeber genießt, wird auch anhand der eingegangenen Bewerbungen ersichtlich: Im Jahr 2014 verzeichnete der Geschäftsbereich Personal 4495 Bewerbungen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit im E/D/E liegt bei knapp zehn Jahren. Das E/D/E versucht außerdem, seinen Frauenanteil wesentlich zu erhöhen. Zum 31. Dezember 2014 beschäftigte das Unternehmen über 360 Frauen – das macht einen Anteil von knapp 40 Prozent. Dabei fällt der Anteil an Frauen in der Verwaltung, wie beispielsweise in den Bereichen Marketing, Servicecenter und Personal, deutlich höher aus als in den technischeren Berufen oder in der Logistik. Zudem beteiligt sich die Verbundgruppe seit vielen Jahren am „Girls´Day“, bei dem Mädchen einen Tag im E/D/E verbringen und unterschiedliche Abteilungen kennenlernen. Der „Girls´Day“

Der E/D/E Nachwuchs bei den Azubi-Teamtagen 2015 in Radevormwald.

Entwicklung Auszubildendenzahl im E/D/E inklusive Studenten im dualen Ausbildungsgang, Stand jeweils 1. August



64
Auszubildende

dient vor allem dazu, dem weiblichen Nachwuchs eher Mädchen-untypische Berufe näher zu bringen.

Junge Talente fördern

Nachwuchsförderung ist ebenfalls eine wichtige Aufgabe, die das E/D/E als Teil seiner sozialen Verantwortung sieht. So bildet das Unternehmen zielgerichtet für den eigenen Bedarf aus und hat 2015 erneut 20 neue Auszubildende, überwiegend im Bereich Groß- und Außenhandel, eingestellt. Damit haben insgesamt 64 junge Menschen das E/D/E für ihre berufliche Erstausbildung gewählt – ein Höchststand in der E/D/E Geschichte. Die Ausbildungsquote liegt 2015 bei 6,94 Prozent. Dabei bildet das E/D/E bedarfsgerecht aus und ist darüber hinaus bestrebt, alle Azubis nach erfolgreichem Abschluss zu übernehmen. 2014 setzten 16 von 19 Auszubildenden ihre Karriere im E/D/E fort (Stand: Oktober 2015). Darüber hinaus bietet das E/D/E die Möglichkeit eines dualen Studiums an. Zum Jahresende 2014 gab es sechs Absolventinnen und Absolventen in den Fachbereichen Handel, Marketing, Wirtschaftsinformatik und Logistik. Anhand der über 700 in der Personalabteilung eingegangenen Bewerbungen auf ausgeschriebene Ausbildungsplätze sowie duale Studiengänge im vergangenen Geschäftsjahr ist ebenfalls deutlich zu erkennen, dass das E/D/E auch bei jüngeren Bewerbern als attraktiver Arbeitgeber gilt. Die Basis einer guten Lehre bildet dabei der intensive Kontakt zwischen Arbeitgeber und Azubi – schließlich sollen die Nachwuchskräfte mit ihrer Lehrstelle zufrieden sein und das E/D/E mit den Auszubildenden. Regelmäßige Gespräche, Hilfestellung bei schulischen Fragen und kontinuierliche Beurteilungen der Azubis nach dem Einsatz in einer Abteilung helfen

100

Schulungen

Insgesamt bietet das E/D/E seinen Mitarbeitern rund 100 Weiterbildungsmöglichkeiten.

910

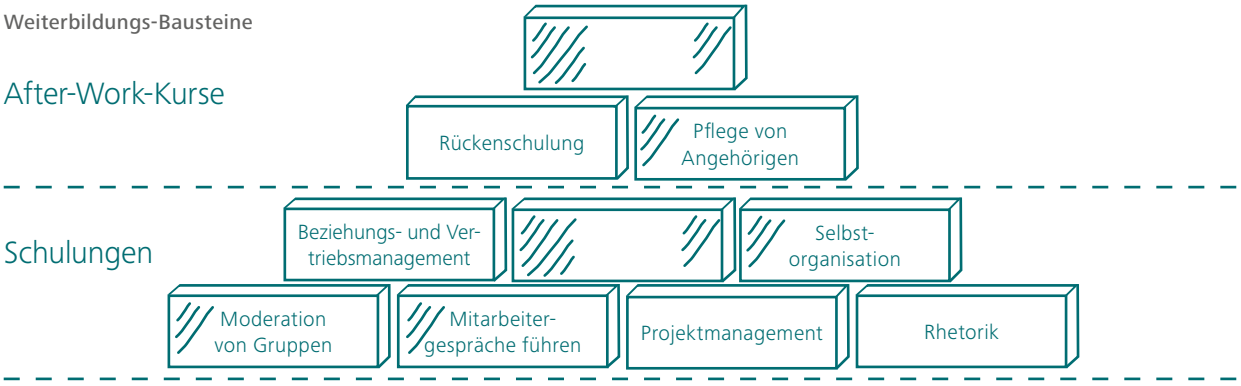
Anmeldungen

2014 verzeichnete der E/D/E Geschäftsbereich Personal mehr als 910 interne Kurs-Anmeldungen.

diesen, ihre Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen. Zudem dienen die jährlich stattfindenden Azubi-Teamtage dazu, den Zusammenhalt und die Kommunikation unter den Berufseinsteigern zu intensivieren. Zu Beginn jedes Ausbildungsjahres treffen sich die Auszubildenden und Studenten aus drei Lehrjahren, um sich bei Gruppenübungen besser kennenzulernen. Ein weiteres, großes Event für den Nachwuchs sind die ebenfalls jährlich stattfindenden Azubi-Marktplätze. Während der zweitägigen Veranstaltungen betreuen E/D/E Azubis den Nachwuchs aus Mitgliedsunternehmen, unterstützen diese mit Informationen rund ums E/D/E sowie mit Rat und Tat. Hierbei stehen vor allem der Netzwerkgedanke und das gegenseitige Unterstützen in der Ausbildung im Vordergrund.

Erfolg durch Weiterbildung

Dem in der Wirtschaft, mit Hinweis auf den demografischen Wandel, allgemein befürchteten Mangel an Fachkräften wirkt die Gruppe seit einigen Jahren neben gezielter Ausbildung auch mit Weiterbildungsmöglichkeiten entgegen. Rund 100 Schulungen für Fach- und Führungskräfte sind dazu in einer jährlich erscheinenden Broschüre übersichtlich dargestellt. Denn nur mit entsprechender Qualifizierung gelingt es Mitarbeitern, den wachsenden Anforderungen einer oftmals rasanten, technischen Weiterentwicklung zu genügen. Das Interesse an Weiterbildung ist in der Belegschaft des E/D/E ungebrochen. 2014 wurden mehr als 910 Kurs-Anmeldungen registriert. Führungskräfte-Fortbildungen sind sogar verpflichtend: Für die zweite Führungsebene im E/D/E, über 50 Teamleiter, besteht seit 2013 ein Pflicht-Weiterbildungskonzept. Binnen drei



Das Weiterbildungsangebot umfasst sowohl zahlreiche Schulungen als auch After-Work-Kurse.

Jahren hat jeder Mitarbeiter in der Führungsebene verbindliche Weiterbildungsmaßnahmen zu absolvieren. Insgesamt legt das E/D/E großen Wert auf individuelle Weiterbildung. Im vertrauensvollen Miteinander entscheiden die Beschäftigten gemeinsam mit den Führungskräften, welche Schulungen sinnvoll sind. Zudem wurden einige Kurs-Angebote auf die besonderen Bedürfnisse älterer Kollegen sowie der Logistik-Angestellten zugeschnitten. Bei der Planung berücksichtigen die Personalentwickler selbstverständlich auch das Zwei-Schicht-System in der Logistik. Allen Auszubildenden wird ferner eine innerbetriebliche Prüfungsvorbereitung in Form von internem Unterricht durch einen Berufsschullehrer angeboten. Wichtig ist, leistungsschwächere Azubis individuell zu fördern und leistungsstarken Azubis zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten oder besondere Aufgaben anzuvertrauen. Alle Auszubildenden erhalten neben den im E/D/E angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten gesondert Schulungen: Kommunikations-, IT- und Rhetorikschulungen sowie Knigge- und Telefontraining.

Gesund in die Zukunft

Stark ausgebaut hat E/D/E zudem sein Gesundheitsmanagement, um auch in Zukunft die Fitness der Mitarbeiter zu fördern. Dazu gehören zum einen gesundheitsbezogene Bausteine im E/D/E Weiterbildungsprogramm, zum Beispiel über Zeitmanagement oder den richtigen Umgang mit psychischen Belastungen, zum anderen auch ein Rückentraining am Arbeitsplatz. In der Praxis sollten die Mitarbeiter der Logistik eine rückengerechte Haltung und insgesamt richtige Bewegungsabläufe für die mit

37 E/D/E Läufer

nahmen 2015 am Wuppertaler Schwebebahnlauf teil.

Das E/D/E Läufer-Team 2015.

Seit über 80 Jahren
in Bestform

hohen körperlichen Belastungen verbundene Lagerarbeit erlernen. Darüber hinaus gibt E/D/E seinen Beschäftigten in kostenlosen After-Work-Kursen die Gelegenheit, ihre Gesundheit zu fördern und ihr körperliches Wohlbefinden zu steigern – ob Nikotinentwöhnung, Rückenschulung sowie autogenes Training, Gewaltprävention, Pflege von Angehörigen oder Fahrsicherheitstraining. Sprachschulungen und ein „Work-Life-Balance-Kurs“ ertüchtigen zudem den Geist. Auch diese Angebote finden bei den Beschäftigten guten Zuspruch. Das E/D/E ist überzeugt, dass die Investitionen in die Gesundheitsförderung der eigenen Mitarbeiter zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit beitragen und sich in Zukunft bezahlt machen werden. Dass wir im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) vertrauensvolle Gespräche mit Mitarbeitern führen, die länger erkrankt sind, ist selbstverständlich. Wir möchten Gründe für die Fehlzeiten erfahren und im Interesse aller dabei helfen, sie zu beseitigen. Dadurch hat sich in den letzten Jahren der Krankenstand in der Logistik deutlich verbessert und das Bewusstsein der Führungskräfte positiv verändert. Zum Gesundheitsmanagement im E/D/E zählen außerdem die freiwillige Grippeschutzimpfung, die Augenuntersuchung durch unseren Betriebsarzt oder die Einrichtung von ergonomischen Arbeitsplätzen durch unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die Förderung des Betriebssports, eine gesunde Essensauswahl im Betriebsrestaurant, die Teilnahme an Wuppertaler Läufen, wie dem Schwebebahnlauf, sowie eine Vitamininitiative, bei der den Angestellten in der Logistik in den Wintermonaten frisches Obst zur

Die auffällige Buntstift-Fassade der Kita in E/D/E Farben.

Tobende EDEfanten im Spielgarten der Kita.

Verfügung gestellt wird, um Erkältungskrankheiten vorzubeugen, runden das Angebot ab.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit der im Oktober 2014 eröffneten Kindertagesstätte „Die EDEfanten" ist E/D/E gleich zwei wichtige gesellschaftliche Themen gezielt angegangen: die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Suche nach Fachkräften, deren Nachwuchs in der neuen E/D/E Kita Platz findet. Als familienfreundliches Unternehmen steigert E/D/E mit der neuen Einrichtung seine Attraktivität als Arbeitgeber und setzt einen wichtigen Akzent zukunftsorientierter Personalentwicklung. Die Kita gegenüber der Hauptverwaltung bietet Platz für 45 Kinder in drei altersgemischten Gruppen – ein Drittel in der Altersklasse U3. Etwa die Hälfte aller Plätze ist dem Nachwuchs der E/D/E Mitarbeiter vorbehalten, die andere Hälfte wird Kindern aus Wuppertal zur Verfügung gestellt. Im Kindergartenjahr 2015 sind erstmals alle 45 Plätze belegt (Stand: Oktober 2015). Durch die hohe Zahl von Anmeldungen für die Betreuung in der neuen Kita fühlt sich das E/D/E in seinem Engagement für die betriebliche Kinderbetreuung klar bestätigt. Auch individuelle Öffnungszeiten unterstützen die Eltern. Die Einrichtung ist von 7 bis 17 Uhr geöffnet und ermöglicht flexible Bring- und Abholzeiten – dies sogar ganzjährig, ohne Ferienschließungen (außer zwischen Weihnachten und Neujahr). Insgesamt investierte E/D/E 2,5 Millionen Euro in den Bau der Kindertagesstätte. Betreiber ist das Wuppertaler Unternehmen Kita|Concept, das Kitas von Unternehmen in ganz Deutschland einrichtet und betreibt. Bei

Mehr zum Thema soziale Verantwortung erfahren Sie online unter
www.ede.de/nachhaltigkeit/soziale-verantwortung.html

Ruheständler erhalten nicht nur die Mitarbeiterzeitung MAZ, sondern werden auch zu den Jahresabschlussfeiern des E/D/E eingeladen.

der Namenswahl konnten sich E/D/E Mitarbeiter in einem internen Wettbewerb aktiv einbringen.

Information und Anerkennung

Mit Hilfe von internen Kommunikationsmedien, wie zum Beispiel der Mitarbeiterzeitung MAZ, informiert das E/D/E seine Mitarbeiter über personelle und strategische Entscheidungen. Zudem dient die MAZ der Stärkung der Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung. Jeder Mitarbeiter erhält außerdem den jährlichen Geschäftsbericht sowie den alle zwei Jahre erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht und somit einen detaillierten Überblick über die wirtschaftliche und nachhaltige Entwicklung seines Unternehmens. Mit Medien wie „Personal intern“ werden wichtige Informationen an die Mitarbeiter kommuniziert. Dass die Mitarbeiter das wichtigste Unternehmenskapital sind, zeigt sich auch durch die Anerkennung guter Arbeit. Darum werden Einsatz und Engagement der Kollegen belohnt: Der Höhepunkt ist dabei die große Jahresabschlussfeier für Mitarbeiter und ehemalige Beschäftigte mit prominenten Persönlichkeiten an besonderen Veranstaltungsorten. Einen weiteren Vorteil, den die E/D/E Mitarbeiter genießen, ist eine vom Arbeitgeber geförderte Betriebsrente (Direktzusage durch das E/D/E Versorgungswerk). Darüber hinaus fördert das Unternehmen Kreativität und Innovationskraft. Dazu dient das Konzept idea!, bei dem die Angestellten seit 2005 ihre Verbesserungsvorschläge zu Betriebsabläufen und Strukturen einreichen können. Bisher erhielt das E/D/E 1376 Vorschläge, 153 wurden daraufhin umgesetzt. Dabei haben die Mitarbeiter nicht nur die Möglichkeit, die Prozesse zu optimieren, sondern auch finanziell davon zu profitieren.

Gemeinsam eine gesunde Work-Life-Balance schaffen

Wie beurteilen Sie das betriebliche Gesundheitsmanagement in mittelständischen Unternehmen in NRW?

Babara Steffens: Diese Frage kann ich leider nicht beantworten, da mir keine unabhängige und umfassende Erhebung bekannt ist. Ich kenne allerdings einzelne, sehr gute Beispiele. Klar ist: Wer erkennt, dass Mitarbeiter das wertvollste „Kapital" des Unternehmens sind, und wer sich um die Gesunderhaltung seiner Beschäftigten kümmert, wird langfristig seltener Probleme bekommen, ausreichend qualifizierte Mitarbeiter zu finden.

Welche Maßnahmen sollten Unternehmen stärker fokussieren, um ihre Mitarbeiter gesund und fit zu halten?

Babara Steffens: Idealerweise gestalten Unternehmen gemeinsam mit ihren Beschäftigten die Arbeitsbedingungen so, dass die Gefahr einer körperlichen oder psychischen Erkrankung durch die Arbeit so weit möglich minimiert wird. Dazu gehören Angebote für die Vereinbarkeit von Pflege oder Erziehung und Beruf ebenso wie Beratungsangebote für Beschäftigte, die sich überlastet fühlen oder psychische Belastungen empfinden.

Vor welchen Herausforderungen stehen Unternehmen in Zukunft mit Blick auf die Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter?

Babara Steffens: Rahmenbedingungen für eine gesunde Work-Life-Balance bei den Beschäftigten zu schaffen, ist ein zentraler Punkt. Flexible Arbeitszeiten oder Arbeitsstrukturen, die auf individuelle Bedarfe eingehen, sind gerade bei der Generation der zukünftigen Beschäftigten (Generation Y) wichtig. Flache Hierarchien und betrieblichen Zusammenhalt zu fördern sowie Teamwork zu stärken, dient ebenfalls der Gesundheitsprävention. Krankheiten aufgrund stressbedingter Belastungen sind damit zu reduzieren.

Barbara Steffens, NRW-Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter

Puppe

Wir engagieren uns in unserer Stadt

188 Kinder

wurden bei der Wunschstern-Aktion 2014 beschenkt.

52 Kinder

davon nahmen an der Weihnachtsfeier 2014 im E/D/E teil.

Helfen, Gutes tun, etwas bewegen – ist nicht nur das Motto des E/D/E, wenn es um das gesellschaftliche Engagement in der Heimatstadt Wuppertal geht. Auch unsere Mitarbeiter übernehmen Verantwortung und engagieren sich – zum Beispiel bei der jährlich stattfindenden Weihnachts-Wunschsternaktion. Bei dieser erfüllen E/D/E Mitarbeiter bedürftigen Kindern ihre Weihnachtswünsche. **Brigitte Worst**, Mitarbeiterin im E/D/E Belegwesen (links), und **Ingrid Motschmann**, Mitarbeiterin im E/D/E Geschäftsbereich Haustechnik, suchen dazu nach dem richtigen Stern und einem passenden Geschenk – soll es eine Puppe werden oder doch eher Playmobil? Beide sind sich letztendlich einig, dass der gute Wille im Vordergrund steht. Denn was gibt es Schöneres, als Kinderaugen zum Leuchten zu bringen?

GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Wir helfen gern in unserer Stadt

Was versteht die E/D/E Gruppe unter gesellschaftlicher Verantwortung?
Helfen, wo die Not am größten ist – für die E/D/E Gruppe ein wichtiger Teil ihrer Unternehmensphilosophie. Aus diesem Grund engagiert sich die Verbundgruppe stark in ihrer Heimatstadt Wuppertal und fördert dort zahlreiche Projekte, mit denen hilfsbedürftige und benachteiligte Kinder und Jugendliche im Wuppertaler Raum unterstützt werden. Bedacht werden Einrichtungen und Institutionen, die konkrete Hilfsangebote und Anlaufstellen für junge Menschen in Not darstellen. E/D/E unterstützt dabei nicht nur kurzfristig, sondern treibt mit langjährigen Partnerschaften Projekte nachhaltig voran.

Engagement ist selbstverständlich

Wirtschaftlichen Erfolg zu teilen und Projekte sowie Organisationen in unserer Stadt zu unterstützen, die sich der Kinder- und Jugendhilfe verschrieben haben, sind für uns eine Selbstverständlichkeit. So engagieren sich sowohl das E/D/E als auch die E/D/E Stiftung gesellschaftlich. 2002 wurde die gemeinnützige, selbstständige E/D/E Stiftung von Dr. Eugen Trautwein, dem langjährigen Vorsitzenden der E/D/E Geschäftsführung und ehemaligem Beiratsvorsitzenden, errichtet. Dabei liegt ihr zentraler Auftrag in der Bildungsförderung. Sie hat es sich außerdem zum Ziel gemacht, engagierte Nachwuchskräfte im Produktionsverbindungshandel zu fördern. Darüber hinaus engagiert sich die E/D/E Stiftung für pädagogische und kulturelle Projekte sowie für soziale Einrichtungen und Institutionen in der Region Wuppertal.

Partnerschaftlich verbunden

Der selbst auferlegte Fokus auf langfristige Partnerschaften zeigt sich besonders in den drei Schwerpunktaktivitäten des E/D/E und der E/D/E Stiftung. Dazu zählen das Kinderhospiz Bergisches Land, die Junior Uni sowie die Station Natur und Umwelt.

Kinderhospiz Bergisches Land: Für das E/D/E ist das Kinderhospiz Bergisches Land ein Schwerpunktprojekt, das die Unterstützung des E/D/E für regionale Projekte in Wuppertal und in der Umgebung unterstreicht. Dabei hat die Verbundgruppe den Baustart des Hospizes 2012 mit einer Spende von 600 000 Euro wesentlich mit ermöglicht. Im März 2015 wurde die Einrichtung eröffnet. Das Kinderhospiz Bergisches Land ist ein Gemeinschaftsprojekt der Diakonie Wuppertal und der Caritas. Das Hospiz unterstützt und betreut Familien mit

Drei Schwerpunkt-Projekte des E/D/E und der E/D/E Stiftung: Die Junior Uni (li.), das Kinderhospiz (r. o.) und die Station Natur und Umwelt.

schwerstkranken Kindern in häuslicher Umgebung. Die Einrichtung bietet acht Plätze für Kinder und zwei für Jugendliche, um die sich 30 Therapeuten, Pädagogen oder Kinderkrankenschwestern kümmern. Ziel ist es, den familiären Zusammenhalt zu stärken und den Betroffenen die Möglichkeit zu bieten, auch in schwierigen Situationen als Familie zusammenleben zu können.

Junior Uni: Die Junior Uni Wuppertal zeigt jungen Menschen zwischen 4 und 20 Jahren anschaulich, wie mit Freude gelernt und Wissen selbstständig angeeignet werden kann. In kleinen Gruppen werden dem Nachwuchs mithilfe von Professoren und Fachexperten der Bergischen Universität Wuppertal sowie Studenten und Schülern unter anderem die Bereiche Naturwissenschaft und Technik nähergebracht. 2014 belegten 7700 junge Menschen 720 Kurse. Die E/D/E Stiftung spendete als einer von drei Gründungsgesellschaftern auf fünf Jahre verteilt insgesamt 100 000 Euro und unterstützt die Bildungseinrichtung auch weiterhin. Das E/D/E half darüber hinaus ganz wesentlich mit 900 000 Euro bei der Finanzierung des im Herbst 2013 eröffneten Neubaus der Junior Uni.

Station Natur und Umwelt: Die E/D/E Gruppe und den Förderverein Station Natur und Umwelt verbindet eine langjährige Partnerschaft. Anlässlich seines 75-jährigen Bestehens spendete das E/D/E eine Million Euro, auf drei Jahre verteilt. Damit konnten verschiedene Projekte wie zum Beispiel die Errichtung des Neubaus mitfinanziert werden. Zudem unterstützt die E/D/E Gruppe die jährlich stattfindenden Umweltfeste der Station Natur und Umwelt. Im Jahr 2015 kamen zirka 3000 Besucher zum 12. Umweltfest.

15 E/D/E Wichtel

Im Anschluss an die Weihnachts-Wunschsternaktion überreichten 15 E/D/E Mitarbeiter bei einer Weihnachtsfeier Geschenke an die Kinder.

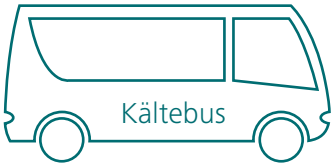
Unter dem Motto: „Natur erfassen – Natur zum Anfassen" ermöglicht die Einrichtung Kindern und Jugendlichen, die Natur und deren Lebewesen in unterschiedlichen Lebensräumen hautnah zu erforschen. 2014 verzeichnete die Station 35 000 Besucher.

Engagierte Mitarbeiter

Dass auch die Mitarbeiter des E/D/E Verantwortung übernehmen und sich engagieren, zeigt sich zum einen in ehrenamtlichen Aktivitäten, zum anderen durch eine jährlich im E/D/E stattfindende Weihnachtsspendenaktion. 2014 veranstaltete E/D/E dazu wie auch in den vorherigen Jahren die Weihnachts-Wunschsternaktion für knapp 200 Kinder der Kindernotaufnahme Wuppertal und der evangelischen Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Dabei kommt den E/D/E Mitarbeitern eine tragende Rolle zu. Im Rahmen der Aktion erfüllen die Beschäftigten bedürftigen Kindern ihre Weihnachtswünsche. Die Anteilnahme ist beispielhaft – bereits wenige Stunden nach Start der Aktion war der Großteil an Wunschsternen der Kinder vergriffen. Bei einer Weihnachtsfeier im E/D/E stimmten sich Mitarbeiter und die Kinder gemeinsam auf Weihnachten ein. Zudem beteiligten sich die E/D/E Mitarbeiter an freiwilligen Mitmach-Aktivitäten, wie zum Beispiel Kuchenback-Aktionen, bei denen die Erlöse gemeinnützigen Institutionen zugute kamen. Die stärkere Einbindung der Mitarbeiter in das gesellschaftliche Engagement war eine der Visionen aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2013.

Weihnachtsspenden

In der Weihnachtszeit ist es dem E/D/E besonders wichtig, hilfsbedürftige Kinder und Jugendliche gezielt zu fördern. Deswegen haben E/D/E und E/D/E



Das E/D/E unterstützt das Projekt Kältebus seit mehreren Jahren.

Zwischen der E/D/E Stiftung und der Färberei besteht eine langjährige Partnerschaft.

Stiftung die Weihnachtsspenden ins Leben gerufen. Dabei werden jährlich oft mehr als 100 000 Euro bereitgestellt und sorgfältig ausgewählte Wuppertaler Einrichtungen sowie Projekte unterstützt:

- **Projekt Hochseilgarten:** Der Kindertisch Vohwinkel – eine Kindertafel – erhielt vom E/D/E einen Hochseilgarten. Die Tafel bietet hilfsbedürftigen Kindern ein warmes Mittagessen an und betreut diese auch am Nachmittag.
- **Projekt Sommernachtsträume:** Mit einer Spende des E/D/E konnten die LVR-Förderschule Wuppertal und die Schule am Nordpark ein Theaterprojekt für geistig und körperlich behinderte Kinder umsetzen.
- **Projekt Deutschkurse für Flüchtlinge:** Die Diakonie Wuppertal unterstützt mit ihrem Projekt „Do it! Transfer“ junge Flüchtlinge. Die E/D/E Stiftung ermöglichte 2014 dabei zum zweiten Mal Deutschkurse.
- **Kältebus:** Das E/D/E unterstützte im Winter 2014/2015 erneut das Projekt Kältebus des Sozialdienstes katholischer Frauen (SkF) in Wuppertal. Zweimal in der Woche wurden Obdachlose mit einem Bus zu verschiedenen Übernachtungsmöglichkeiten gebracht und bekamen dazu warme Getränke und Mahlzeiten.
- **Färberei:** Die E/D/E Stiftung griff der Färberei, einem Treffpunkt für behinderte und nichtbehinderte Menschen, bei der Renovierung und Restaurierung der Aufenthaltsräume finanziell unter die Arme.
- **Langerfelder Kindernest:** E/D/E unterstützte den Stadtteil-Kindergarten Langerfelder Kindernest bei der Anschaffung einer Schaukel.
- **Kinderschutzbund:** Die Ambulante Familienhilfe des Kinderschutzbundes e. V. ermöglichte Familien mithilfe des E/D/E einen gemeinsamen Urlaub.

Der Lebenshilfe-Chor mit Bundestagsvizepräsidentin Ulla Schmidt.

Das E/D/E veranstaltete 2014 in Kooperation mit Schulen unter anderem Bewerbertrainings und Berufsorientierungswochen mit insgesamt knapp 260 Schülern im E/D/E. Für 2015 sind zehn Veranstaltungen mit über 400 Schülern geplant.

Mehr zum Thema gesellschaftliche Verantwortung erfahren Sie online unter www.ede.de/nachhaltigkeit/lokales-engagement.html

- **Alevitische Gemeinde:** Die Alevitische Gemeinde Wuppertal unterstützt türkische und kurdische Kinder und Jugendliche, um ihre Bildungschancen zu verbessern. E/D/E unterstützte die Gemeinde finanziell bei diesem Prozess.
- **Projekt Kunstrasenplatz:** E/D/E half dem Sportclub Sonnborn 07 e. V. bei der Realisierung eines Kunstrasenplatzes. Der SC Sonnborn leistet einen wichtigen Beitrag in der Kinder- und Jugendarbeit.
- **Projekt Mitbürger in Not:** Die E/D/E Stiftung unterstützt seit Jahren das Soziale Hilfswerk Wuppertal-Langerfeld e. V., das unverschuldet in Not geratenen Mitbürgern hilft.
- **Hilfe für Kinder von Tschernobyl:** Seit Jahren fördert das E/D/E die Wuppertaler Hilfe für Kinder von Tschernobyl e. V., die unter anderem Erholungsaufenthalte in Wuppertal organisiert.
- **Wuppertaler Kulturfonds:** Das E/D/E unterstützt seit Jahren den Kulturfonds der Stadt Wuppertal. Die Organisation stärkt die freie Kunstszene.
- **Lebenshilfe Wuppertal:** Der Verein Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Wuppertal e. V. betreut Menschen mit geistiger Behinderung. 2014 konnte die Institution mit einer Spende der E/D/E Stiftung nach Berlin fahren und dort den Tannenbaum im Deutschen Bundestag mit selbstgebastelten Produkten schmücken.
- **Projekt „Kultur am Vormittag“:** Durch die Unterstützung der E/D/E Stiftung konnte an sechs Wuppertaler Grundschulklassen das Projekt „Kultur am Vormittag“ der Winzig Stiftung umgesetzt werden. Dabei erfuhren Kinder Kultur in den Bereichen Musik, Theater, Tanz und bildender Kunst und konnten diese mitgestalten. Die E/D/E Stiftung und die Winzig Stiftung verbindet seit Jahren ein partnerschaftliches Verhältnis.

Bildung ist der Schlüssel für ein selbstbestimmtes Leben

Was ist das Besondere an der Junior Uni und welche Ziele verfolgt sie?

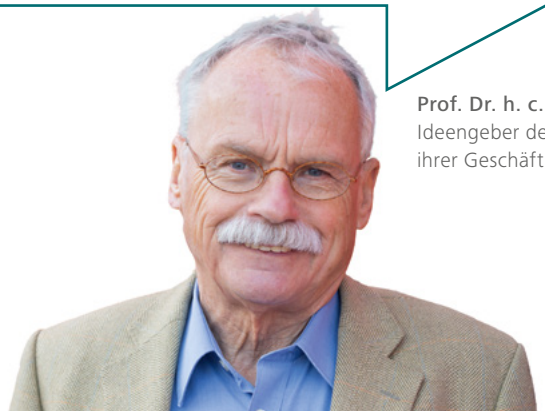
Prof. Dr. h. c. Ernst-Andreas Ziegler: Obwohl es in fast jeder Universitätsstadt in der Regel für Stunden oder Tage etwas Ähnliches gibt, ist die bundesweit einmalige Junior Uni ganzjährig geöffnet. Sie lehrt ihre Studenten von 4 bis 20 Jahren die Begeisterung fürs Lernen. Ohne Noten, ohne Zeugnisse, ohne Leistungsdruck auf rein freiwilliger Basis. Die Junior Uni macht junge Menschen stärker und selbstbewusster, in enger Kooperation mit den Schulen. Extrem niedrig gehalten sind die Kursgebühren, damit auch Kinder und Jugendliche aus einkommensschwachen Familien teilhaben können. Bundesweit einmalig ist ihre private Finanzierung ohne Steuergelder. Ein bedeutender Stützpfeiler ist die großzügige finanzielle Unterstützung von E/D/E. Eine weitere Besonderheit stellt das Dozentenkollegium der Junior Uni dar, ausnahmslos Experten, die altersgerecht auf hohem Niveau Wissen und Wertvorstellungen vermitteln. Ziel ist es, das Lernen zu lehren und zu zeigen, dass Forschen und Experimentieren ebenso viel Spaß machen wie das liebste Hobby.

Warum müssen Kinder und Jugendliche auch in der Junior Uni schon in jungen Jahren gefördert werden?

Prof. Dr. h. c. Ernst-Andreas Ziegler: Der wichtigste Schlüssel für ein später selbstbestimmtes Leben ist Bildung. Kinder und Jugendliche sind der größte Schatz, den Wuppertal hat. Im Zeichen der Globalisierung müssen wir die jungen Menschen fit machen für den immer schärfer werdenden Wettbewerb um Arbeitsplätze. Gelehrt wird das Lernen am erfolgreichsten schon ab vier Jahren. In dieser Lebensphase muss bei keinem Kind der Wissensdurst geweckt werden – er ist von ganz alleine gewaltig! Eltern oder andere wichtige Bezugspersonen, die dem Kind gegebenen Drang nach Antworten nicht verständnis- und respektvoll entsprechen, verwehren ihrem Nachwuchs fast alle Zukunftschancen. An der Junior Uni legen wir höchste Sorgfalt darauf, dass die Dozenten, denen unsere Studenten anvertraut sind, ihr Wissen vor dem altersgerechten Erfahrungshorizont ihrer Schützlinge vermitteln.

Welche Rolle spielt eine gebildete Jugend für die deutsche Wirtschaft?

Prof. Dr. h. c. Ernst-Andreas Ziegler: Der frühere Präsident der Industrie- und Handelskammer Wuppertal-Solingen-Remscheid, Friedhelm Sträter, hat diese Frage einmal mit folgendem Satz öffentlich beantwortet: „Die Junior Uni ist das beste Geschäft für die bergische Wirtschaft!“ Er meinte, dass sich die Unternehmen freuen können, weil die Junior Uni junge Menschen stärker macht und besser für den Einstieg ins spätere Berufsleben oder für ein Studium qualifiziert sowie auf Persönlichkeitsbildung zielt. Wir sind zutiefst dankbar, dass die Familie Trautwein und das gesamte E/D/E die Junior Uni von Anfang an so großartig mitgesichert hat.



Prof. Dr. h. c. Ernst-Andreas Ziegler,
Ideengeber der Junior Uni und Vorsitzender ihrer Geschäftsführung

Canon

Wir drucken sinnvoll

minus 1 Mio. Blatt

Von 2013 auf 2014 reduzierte sich das Druckvolumen um

10,23 Prozent

Sparen, schonen, Rücksicht nehmen – das E/D/E legt viel Wert auf umweltbewusstes Wirtschaften. Neben optimierten Logistikprozessen erreichte das E/D/E in den vergangenen Jahren zudem eine Senkung des Druckvolumens. Bei einem 2014 intern durchgeführten Drucksparwettbewerb schafften es die Mitarbeiter, das Druckvolumen erheblich zu reduzieren und somit Energie und CO_2 zu sparen. E/D/E Mitarbeiterin **Valentina-Luisa Munzig**, deren Team Arbeitsschutz ein Quartals-Gewinner war, überlegt genau, ob sie einen Ausdruck wirklich tätigen muss, oder ob die Digitalisierung auf einem USB-Stick nicht ausreicht. **Eckhard Hülser**, Mitarbeiter im Team Elektrowerkzeuge, gehört zum Jahresgewinner-Team. Im Vergleich zum Vorjahr konnte es sein Druckvolumen um 72,84 Prozent reduzieren. Beide Mitarbeiter sind sich einig: Umweltbewusst zu handeln ist wichtig und Papier sparen kann man immer.

ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

Wir handeln umweltbewusst und schonen Ressourcen

Was versteht das E/D/E unter ökologischer Verantwortung?
Nachhaltigkeit ist im E/D/E ein strategisches Unternehmensziel. Unter ökologischer Verantwortung verstehen wir den Schutz der Umwelt und ihrer Ressourcen. Zum Verringern des CO_2-Ausstoßes und konsequentem Energiesparen leisten wir auf vielen Feldern positive Beiträge. Seit Jahren fördert das E/D/E gezielt Maßnahmen, die den Energieverbrauch verringern und das Klima schonen. Im Fokus stehen die energieintensiven Bereiche: Transport, innerbetriebliche Logistik, Lagerbewirtschaftung und Gebäudemanagement.

Gemeinsam die Umwelt schützen

Verantwortung gegenüber der Umwelt zu übernehmen und diese zu schützen, stellt die Basis einer lebenswerten Zukunft dar. Dabei legt das E/D/E besonders viel Wert darauf, dass auch die eigenen Mitarbeiter den Umweltgedanken in ihren Köpfen verankern und ressourcenschonend handeln. Ein Wettbewerb rund um das Thema Drucksparen dient beispielsweise dazu, dass die E/D/E Mitarbeiter ihren Beitrag zum Umweltschutz leisten. Die E/D/E Gruppe möchte außerdem eine Vorbildfunktion für ihre Partner übernehmen und animiert diese mit unterschiedlichen Möglichkeiten dazu, ebenfalls umweltbewusst zu handeln. Dazu zählt vor allem der Ausbau der Online-Aktivitäten: Das E/D/E Katalogportal sorgt dafür, dass Kataloge online abrufbar sind, wodurch Druckkosten und Papier gespart werden. Weitere Print-Produkte, wie das PVH Magazin oder der Nachhaltigkeitsbericht, stehen den Lesern zusätzlich online zur Verfügung. Auch die Umstellung auf den elektronischen Rechnungsservice leistete einen Beitrag zum Umweltschutz. Rund 20 Prozent der Mitglieder und fünf Prozent der Lieferanten, von den Partnern, die den elektronischen Geschäftsprozess unterstützen, setzen bereits auf den papierlosen E/D/E Service. So sparen sie auch Papier, Porto und Arbeitszeit.

Effizientes Energiemanagement

Ein wichtiger Teil der ökonomischen Verantwortung liegt im sorgfältigen Energiemanagement. Damit verbindet E/D/E nicht nur wirtschaftliche und ökologische Ziele, sondern setzt Standards bezüglich des Umweltmanagements. Hierzu zählen zum einen energiesparende Prozesse, zum anderen energieeffiziente Bürogebäude. Bereits 1995, beim Bau des E/D/E

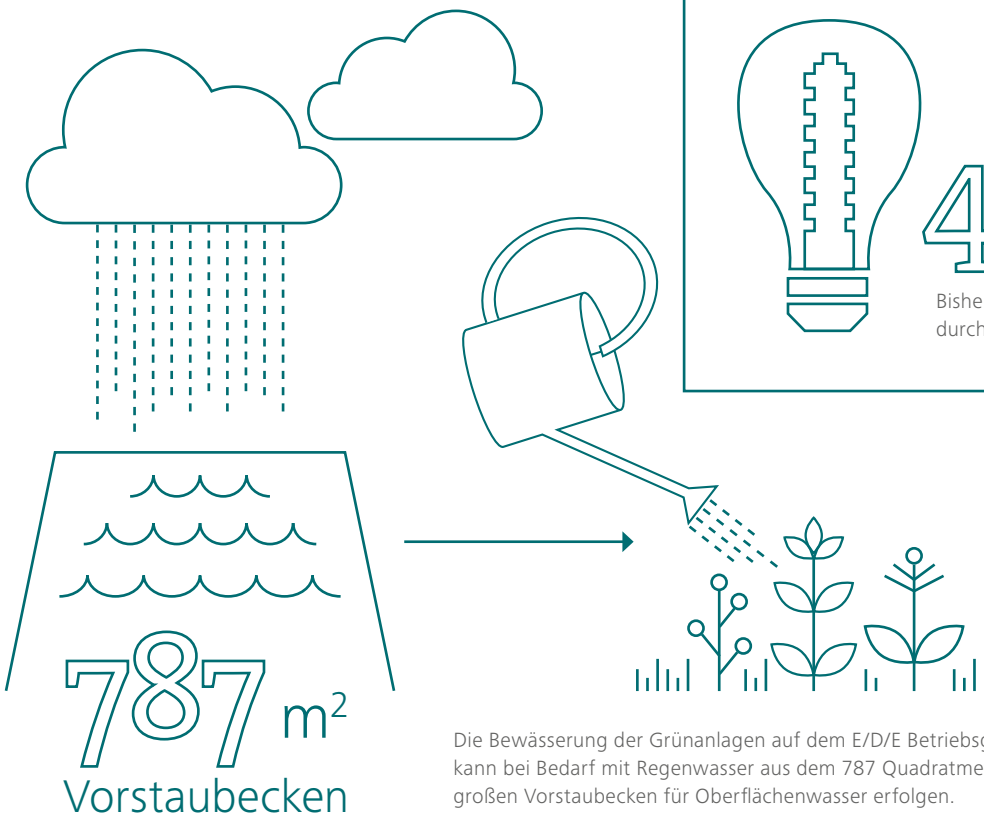
Die neue E/D/E Kita wird nachhaltig über eine Luft-/Wasser-Wärmepumpe beheizt, mit LED-Technologie beleuchtet und mittels einer Dachbegrünung umweltneutral gedämmt.

Der Jahres-Primärenergiebedarf der Kita entspricht den Vorgaben der Energiesparverordnung (EnEV) 2009.

86,25 kWh/(m²a)

Tatsächlicher Jahres-Primärenergiebedarf der Kita.

Hochhauses, setzte das Unternehmen auf energiesparende Technik. Dabei wurde zum Beispiel zugunsten intelligenter Fensterarchitektur größtenteils auf Klimaanlagen verzichtet. Seither achtet das E/D/E Team Facility Management nicht nur bei anfallenden Reparaturen und Ausbesserungen auf effiziente Bauteile und Lösungen, sondern auch bei Neubauten. Dazu zählen zum Beispiel die 2014 fertiggestellte eigene Kindertagesstätte „Die EDEfanten“ und das daran anschließende, ebenfalls 2014 eröffnete Präsentations-Center. Beide Gebäude werden nachhaltig über eine Luft-/Wasser-Wärmepumpe mit einem Gasbrennwertkessel für Betriebsspitzen beheizt, wobei 95 Prozent der Wärmeerzeugung von der Luft-/Wasser-Wärmepumpe und fünf Prozent des Jahres-Wärmebedarfs von der Gasbrennwerttherme bereitgestellt werden. Der Jahres-Primärenergiebedarf, der den tatsächlichen Energieverbrauch pro Jahr betrachtet, liegt bei der Kita bei 86,25 kWh/(m²a). Damit sind die Anforderungen der Energiesparverordnung (EnEV) 2009, ein Jahres-Primärenergiebedarf von unter 232,34 kWh/(m²a), erfüllt. Auch das Präsentations-Center liegt mit einem Jahres-Primärenergiebedarf von 76,89 kWh/(m²a) unter den vorgegebenen 133,83 kWh/(m²a) und erfüllt somit ebenfalls die Anforderungen der EnEV 2009. Desgleichen werden in den anderen Gebäuden, bei notwendigen Austausch- oder Neuinvestitionen, größtenteils energiesparende Brennwertkesselanlagen und frequenzgeregelte Heizungspumpen verwendet. Aktuell verfügt das E/D/E über sechs Brennwertkesselanlagen. Zudem wurden bei beiden Neubauten LED-Leuchtmittel verwendet. Auch für die Beleuchtungs-Nachrüstungen auf dem gesamten E/D/E Gelände werden, wenn möglich, energiesparende LED-Leuchtmittel, mindestens jedoch



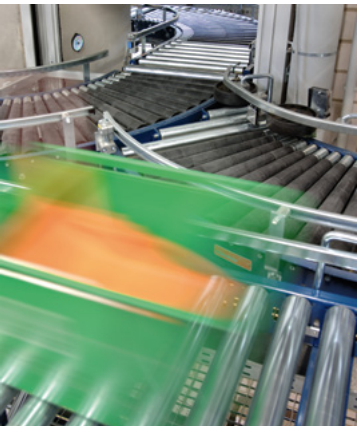
Die Bewässerung der Grünanlagen auf dem E/D/E Betriebsgelände kann bei Bedarf mit Regenwasser aus dem 787 Quadratmeter großen Vorstaubecken für Oberflächenwasser erfolgen.

480 LEDs

Bisher wurden im E/D/E 480 Leuchtmittel durch LED-Leuchten ausgetauscht.

zeitgemäße Leuchtmittel eingesetzt. So sind bereits 480 Leuchten auf LED umgerüstet worden. Um Komfort und Umweltschutz gleichermaßen gerecht zu werden, stattet E/D/E zunehmend alle Beleuchtungsanlagen mit Bewegungsmeldern aus. Beim Kita-Gebäude macht zudem eine extensive Dachbegrünung nicht nur die hohe Wertschätzung des ökologischen Gedankens sichtbar, sondern sorgt auch für eine hervorragende, umweltneutrale Dämmung. Die aktuelle Energieeinsparverordnung 2014 (EnEV 2014) wurde ebenfalls eingehalten. Ein 787 Quadratmeter großes Vorstaubecken für Oberflächenwasser dient als Zapfstelle für Regenwasser. Die Bewässerung der Grünanlagen auf dem Betriebsgelände kann bei Bedarf ökobilanziell neutral, mittels Regenwasser, erfolgen. Um weitere Sparpotenziale im E/D/E und seinen Tochtergesellschaften zu ermitteln, besuchten Ende 2013 ein Energieberater der EffizienzPlus GmbH und 2015 ein Auditor für Energieaudit der ENOPLAN GmbH das Unternehmen. Aus den Ergebnissen hat das E/D/E konkrete Handlungsansätze abgeleitet. Einige Aspekte wurden bereits umgesetzt, weitere sind in der Planung. Rund die Hälfte aller E/D/E Beschäftigten sind in der Verwaltung tätig. Aus diesem Grund wird in den Bürogebäuden auch ein Großteil der Energie verbraucht. Daher sind auch alle Server so energiesparend wie möglich aufgebaut. Die in den Vorjahren überarbeitete IT-Infrastruktur ist 2014 konsequent optimiert worden: So wurde die Mehrzahl der physikalischen Server abgeschaltet und ihre Funktionen in eine virtuelle Umgebung überführt. Der IT-Betrieb verfolgt mit der Einsparung von Energie somit ebenfalls die ökonomischen und ökologischen Ziele der E/D/E Gruppe.

Auch in der Logistik setzt das E/D/E auf nachhaltige und ökologisch sinnvolle Prozesse.

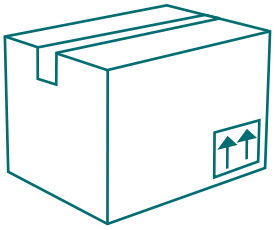


Nachhaltige Lagerprozesse

Eine moderne Logistik gehört seit über 80 Jahren zu den strategisch besonders bedeutsamen Dienstleistungen, die E/D/E seinen Mitgliedsunternehmen anbietet. Die Abwicklung der Logistik vom zentralen Standort Wuppertal aus hat Tradition. Die Erweiterungen des Logistikzentrums gestalten diese Kernkompetenz zukunftssicher und schaffen die Voraussetzung für weiteres Wachstum. Moderne Logistikprozesse sind jedoch überaus energieintensiv. Zudem ist die Transportkomponente verantwortlich für einen nicht unerheblichen CO_2-Ausstoß. Zwei Faktoren, die dazu führen, dass Unternehmen wie E/D/E sich einer großen Herausforderung stellen, um ihrem Anspruch an nachhaltiges und ökologisches Wirtschaften im Lagerwesen nachzukommen. Aus diesem Grund suchen wir stets noch effizientere Lösungen und elegante Umsetzungswege, um mit Energie sparsam und klimaschonend zu wirtschaften. Daher hat sich der E/D/E Geschäftsbereich Logistik auch für das Jahr 2014 konkrete Ziele gesetzt, um die Prozesse nachhaltig zu verbessern. Hierbei steht vor allem die Bündelung von Transporten, also ein optimiertes Lieferantenmanagement, im Vordergrund. Auf dem Rückweg von einer Tour wird dazu bei einem Lieferanten Ware zur Anlieferung beim E/D/E abgeholt. Somit entsteht kein zusätzlicher Transportweg. Das mit einem Lieferanten gestartete Projekt wird im weiteren Verlauf ausgebaut. Durch die gebündelte Anlieferung zu bestimmten, festgelegten Wareneingängen oder elektronische Ankündigungen eines Lager- beziehungsweise Warenzugangs lassen sich nicht nur interne Zeitaufwände und damit Kosten reduzieren, es wird auch CO_2 reduziert. Die detailliertere Erfassung der E/D/E Lieferkette und das

Auch im elektronischen Logistik-Center (eLC) werden Energie und Ressourcen geschont und in bestmögliche Logistik-Operationen umgesetzt.

Einsparung von
75 000 Paketsendungen 2012



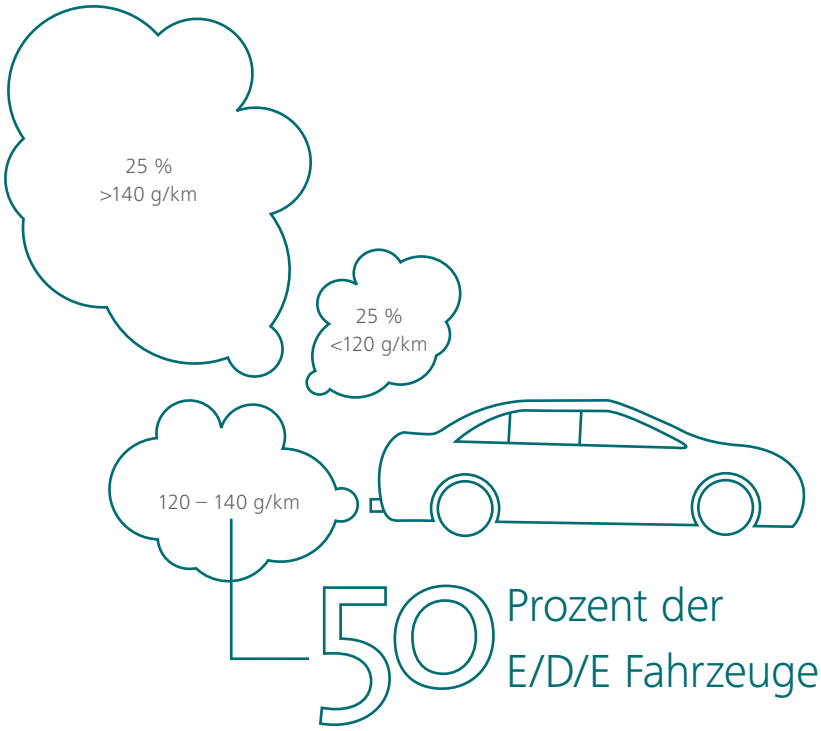
gemeinsame Aufzeigen von Optimierungspotenzialen mit unseren Partnern war eine der E/D/E Visionen aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2013. Zudem konnte das E/D/E gegenüber dem Versandaufkommen im Jahr 2012 dank der neuen Booster-Technologie 50 Prozent der Pakete, das waren 75 000 Paketsendungen, einsparen. Die Booster-Technik hilft Sendungen effizient zusammenzufassen, sodass Teile unterschiedlichen Ausmaßes nach Möglichkeit bei gleichem Adressaten auch in einem Karton landen. Auch in den darauffolgenden Jahren konnten immer mehr Pakete in der Booster-Einheit gebündelt werden. Dies zeigt sich in der abnehmenden Gesamtanzahl von Sendungsverdichtungen: 2012 waren es noch 147 352 Pakete, 2013 noch 132 262 Sendungen und 2014 mit 129 795 erneut weniger Booster-Pakete. Ein weiteres, nachhaltiges Ziel ist die Verbesserung der Lagerstruktur. Damit die Waren auf ihrem Weg durch die Logistik möglichst kurze Strecken zurücklegen, werden die Warenströme genauer beleuchtet. So kann anhand einer eindeutigen Klassifizierung festgestellt werden, ob die Artikel wirklich am für sie günstigsten Platz gelagert sind. Dies ist gerade im Hinblick auf die im Zusammenhang mit der CHALLENGE 2020 stehende, deutliche Ausweitung der Artikel im elektronischen Logistik-Center (eLC) wichtig. Das eLC, in das rund 40 Millionen Euro investiert wurden, bietet mit moderner Technik in einem vollständig elektronischen und papierlosen Prozess ein Maximum an Qualität für den Warenversand zum Mitglied oder direkt zum Endkunden. Im Rahmen der umfangreichen Sortimentserweiterungen werden zudem neue Lagersysteme ausgewählt, die dem neusten technischen Stand entsprechen. Die gesamte Belegungsplanung orientiert sich an den Ein- und Auslagerbedürfnissen der Sortimente,

30 Sekunden nach dem letzten Fördergut schalten sich die Förderbänder automatisch aus.

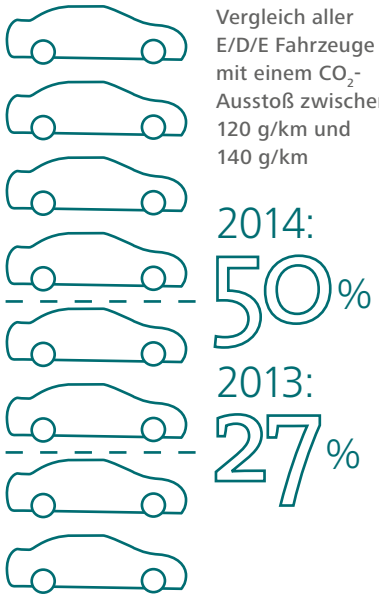
Die neuen Shopfloor-Tafeln in der Logistik sorgen für mehr Transparenz und dienen als Informationsplattform für die Mitarbeiter.

um effiziente Kommissionier-Strategien umsetzen zu können. Die vorhandenen Lagerkapazitäten werden laufend der Bestandssituation angepasst, um einen hohen Flächennutzungsgrad zu erzielen. Auch die automatisierte Fördertechnik trägt zu einem geringeren Energieverbrauch und zur Energierückgewinnung bei. 30 Sekunden nach dem letzten Fördergut schalten sich die Förderbänder automatisch aus und laufen an, sobald sich Ladegut nähert. In unserem Automatischen Kleinteilelager (AKL) gewährleisten wir ökologisches Wirtschaften durch eine höhere Lebensdauer der Einzelsegmente. So wurde in stark belasteten Anlagenteilen eine stärkere Motor-/Getriebekombination eingesetzt sowie ein Modellwechsel bei den elektrischen Bremsrollen durchgeführt. Die jährlichen Reparaturkosten konnten durch die Verstärkung der vorbeugenden Instandhaltung deutlich gesenkt werden. Auch strategische Veränderungen tragen in der Logistik zu mehr Effizienz durch Transparenz bei: Dazu zählen das Shopfloor-Management und die damit verbundene Qualitätsoffensive. Durch Prüfungen auf der Fläche wird die Qualität verbessert. Dabei werden sowohl klassische Fehler, wie beispielsweise defekte Kartonagen, als auch die definierten Prozesse genau betrachtet. Durch zusätzliche Veränderungen der Organisation und Aufgabenteilung, unter anderem durch die Schaffung neuer Logistik-Teams, konnte die Fehlerquote des E/D/E Lagers 2014 um 18,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr reduziert werden. Das Shopfloor-Management, also das Führen auf der Fläche, ist ein weiteres, nachhaltiges Ziel der E/D/E Logistik, welches in einem ständigen Prozess systematisiert wird. Durch die permanente Dokumentation und regelmäßige Sitzungen wird Verantwortung auf mehrere Schultern verteilt. Das

CO_2-Verbrauch aller E/D/E Fahrzeuge 2014



Vergleich aller E/D/E Fahrzeuge mit einem CO_2-Ausstoß zwischen 120 g/km und 140 g/km



sorgt für eine stärkere Mitarbeiterbeteiligung und fördert eine aktive Gestaltung, was damit auch zu einem nachhaltigeren Verhalten und nachhaltigem Erfolg führt. Für Gruppenleiter wurden zum Beispiel Tagesroutinen erarbeitet. Checklisten ermöglichen außerdem die Überprüfung, ob alle wichtigen Aufgaben erledigt wurden. Zusätzlich sorgen neue Shopfloor-Tafeln für mehr Transparenz und informieren die Logistik-Mitarbeiter: So wird des Weiteren Papier für Aushänge oder Infomaterial gespart. Die bereits etablierten KUKI-Aushänge (Kurz und knapp informiert) stellen zudem Infos und Tipps zu optimalen Abläufen bei Verpackungsprozessen bildlich dar und helfen so, Füll-, Verpackungs- und Umreifungsmaterial zu sparen.

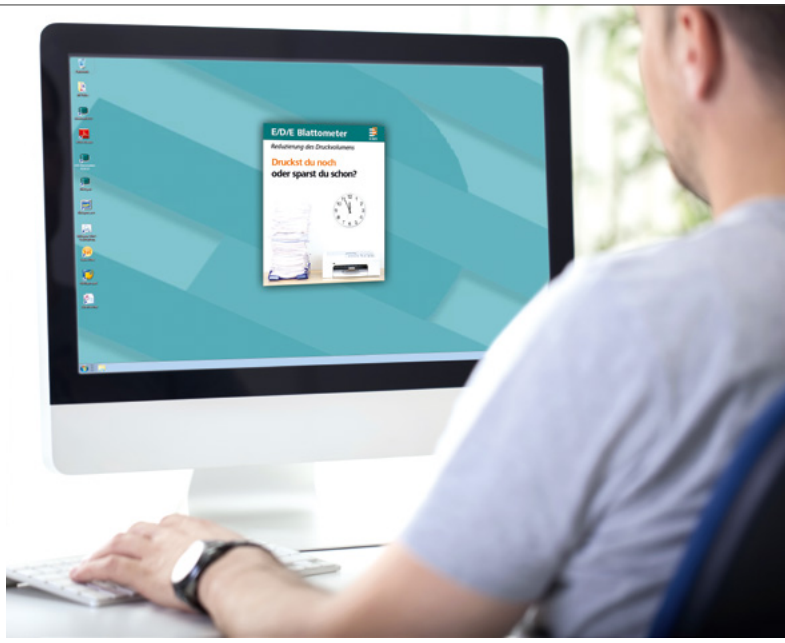
Klimaschonende Fahrzeuge

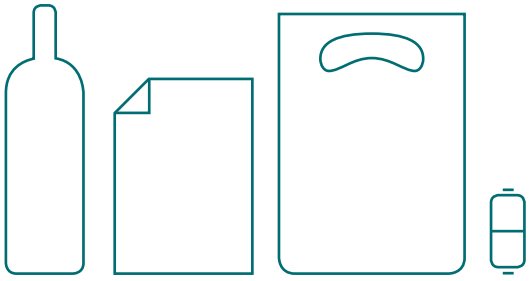
Zum eigenen Fuhrpark des E/D/E zählen 97 Fahrzeuge – vom Pkw über Busse bis hin zum Sprinter und Transporter sind unterschiedliche Fahrzeugtypen vertreten (Stand 31.12.2014). Bei der Auswahl wird größtenteils auf einen möglichst niedrigen CO_2-Ausstoß geachtet. Seit 2014 haben 49 Fahrzeuge einen CO_2-Ausstoß zwischen 120 g/km und 140 g/km (kombinierter CO_2-Ausstoß), 24 Fahrzeuge scheiden weniger als 120 g/km aus. Im Vorjahr waren es nur 29 Fahrzeuge mit einem CO_2-Ausstoß zwischen 120 g/km und 140 g/km. So kann das E/D/E bereits mit dem Fuhrpark seinen CO_2-Ausstoß verringern und wird ihn auch in den nächsten Jahren weiter sukzessive auf möglichst klimaschonende Fahrzeuge umstellen.

Belegschaft sensibilisieren und motivieren

Im E/D/E wird nicht nur Wert darauf gelegt, die einzelnen Prozesse und Projekte umweltbewusst und

Die zweimal wöchentlich erscheinenden „Blattometer“, elektronische Informationseinblendungen auf den E/D/E Rechnern in der Verwaltung, erinnern zusätzlich an das Drucksparen.





Mülltrennung wird im E/D/E gelebt: von Glas über Papier und Plastik bis hin zu Batterien.

nachhaltig zu gestalten. Auch die Mitarbeiter tragen einen wesentlichen Teil dazu bei. Das E/D/E versucht hierbei, mit verschiedenen Maßnahmen die Angestellten für das Thema zu sensibilisieren und sie in der Umsetzung zu unterstützen. Neben der erfolgten Einführung von Ökopapier wird auch der Abfall inzwischen getrennt. Dass die Trennung von Glas über Batterien und Plastik bis hin zu Altpapier im E/D/E funktioniert, belegen auch die Zahlen: Der Restmüll betrug 2013 noch 175 650 Kilogramm, 2014 nur noch 143 420 Kilogramm. Das bedeutet eine Reduktion um knapp 20 Prozent. Der Papiermüll hingegen hat von 2013 (372 140 Kilogramm) zu 2014 (386 100 Kilogramm) um 3,75 Prozent zugenommen. Die anteilige Zunahme des Papiermülls und die damit verbundene Abnahme des Restmülls lässt sich dadurch erklären, dass das Papier nun separat entsorgt wird und somit nicht mehr unter den Restmüll fällt.

Zudem nimmt der Pro-Kopf-Verbrauch an Abfall ab, da die Mitarbeiterzahl von 2013 (895 Mitarbeiter) auf 2014 (922 Mitarbeiter) gestiegen ist. Unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit rief das E/D/E seine Mitarbeiter 2014 zu einem internen Drucksparwettbewerb auf, bei dem das E/D/E die Mitarbeiter motivierte, unnötige Ausdrucke zu vermeiden. Dank der großen Beteiligung aller Mitarbeiter wurde das Druckvolumen von 2013 auf 2014 um knapp 830 000 Seiten und damit um 10,23 Prozent verringert. Das Jahresgewinner-Team reduzierte beispielsweise sein Druckvolumen um 72,84 Prozent. Auch kreative Ideen der Mitarbeiter zum Thema Drucksparen honorierte das Unternehmen. Um den Wettbewerb zusätzlich zu unterstützen und das Thema auch nachhaltig in den Köpfen der Mitarbeiter zu verankern, stellt das E/D/E Tipps der bisherigen Gewinner-Teams zur Druckeinsparung zur Verfügung. Sogenannte „Blattometer“,

Mehr zum Thema ökologische Verantwortung erfahren Sie online unter www.ede.de/umweltschutz.html

Die Reduktion des Druckvolumens war eine erfolgreich umgesetzte Vision aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2013.

elektronische Informationseinblendungen auf den E/D/E Rechnern in der Verwaltung, werden auch über den Wettbewerb hinaus geschaltet und enthalten zudem wertvolle Druckspar-Tipps. Die Senkung der Druckkosten war eine der Visionen aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2013, die somit erreicht wurde. Außerdem spart das E/D/E mit den Anfang 2015 eingeführten, neuen Druckern pro Jahr 63 965 KWh Energie ein – das sind 44 131 Kilogramm CO_2 pro Jahr. Des Weiteren wird das E/D/E sein Papier zusätzlich auf eine klimaneutrale Variante umstellen. Das neue Papier, das ohne fossile Verbrennung und damit zu 100 Prozent CO_2-neutral erzeugt wird, hält ökologische und soziale Standards bei der Waldbewirtschaftung ein und ist somit FSC-zertifiziert. Mit den neuen Druckern und dem neuen Papier wird das E/D/E jährlich sogar 115 151 Kilogramm CO_2 einsparen. Außerdem unterstützen wir alternative Mobilitätsansätze, um unsere Mitarbeiter für Anforderungen von Ökologie und Nachhaltigkeit zu sensibilisieren. Für Radfahrer stehen auf dem Betriebsgelände Fahrradständer zur Verfügung. Auch bei der im September 2015 fertiggestellten Personenvereinzelungsanlage am Mitarbeitereingang wurden die Radfahrer und Rollstuhlfahrer mit einem separaten Eingang bedacht. Zudem unterstützt das E/D/E Fahrgemeinschaften. In einem eigens dazu erstellten Portal können Mitarbeiter andere Kollegen mit einem ähnlichen Arbeitsweg finden. Durch die Fahrgemeinschaften wird nicht nur das Klima, sondern auch der Geldbeutel geschont. Mit den Wuppertaler Stadtwerken hat das E/D/E Sonderkonditionen für seine Mitarbeiter zur Nutzung eines „Jobtickets“ ausgehandelt. 2012 schlossen 39 E/D/E Mitarbeiter ein Abo ab, 2013 waren es 49 und 2014 sogar 61 Beschäftigte.

Mitarbeiter müssen ökologisches Handeln leben

Welche ökologischen Ziele sollten mittelständische Unternehmen verfolgen?

Michael Kuhndt: Eines der vorrangigen Ziele sollte neben der Abfallvermeidung, die durch optimierte Produktionsmechanismen und höhere Materialeffizienz erreicht werden kann, die mittelfristige Entkopplung von fossilen Energieträgern über den gesamten Wertschöpfungsprozess sein. Es besteht die Gefahr, dass der momentan niedrige Ölpreis dazu führt, dass Bemühungen in dieser Richtung vernachlässigt werden. Dies rächt sich, wenn der Ölpreis kurzfristig wieder steigt, sei es durch fortschreitende Regulierungen oder politische Konflikte. Diese Preissteigerungen können relativ schnell geschehen und die Herstellungskosten kurzfristig in die Höhe treiben – im schlimmsten Fall Liquiditätsengpässe herbeiführen. Mittelständler, die sich früh um die Versorgung über alternative Energien und um energieeffiziente Prozesse wie zum Beispiel ISO 50001 bemühen, werden mittelfristig am Markt erfolgreicher sein. Auch deshalb, weil die neue EU-Reportingrichtlinie ab spätestens 2017 dafür sorgen wird, dass Großabnehmer höhere ökologische Anforderungen an ihre Zulieferer stellen.

Wie kann ein Unternehmen die Belegschaft zu ökologischem Handeln motivieren?

Michael Kuhndt: Es ist grundsätzlich hilfreich, die Mitarbeiter über die Gründe des Engagements zu informieren und den Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Erfolg herzuleiten. Mitarbeiter in die Erstellung und Gestaltung von Maßnahmen und Umsetzungsplänen einzubeziehen, ist ebenfalls ein erfolgversprechendes Vorgehen. Auf diese Weise wird das relevante Expertenwissen auf Unternehmensebene integriert, die entsprechenden Mitarbeiter erfahren Wertschätzung und der Grad an Identifikation mit dem ökologischen Handeln steigt.

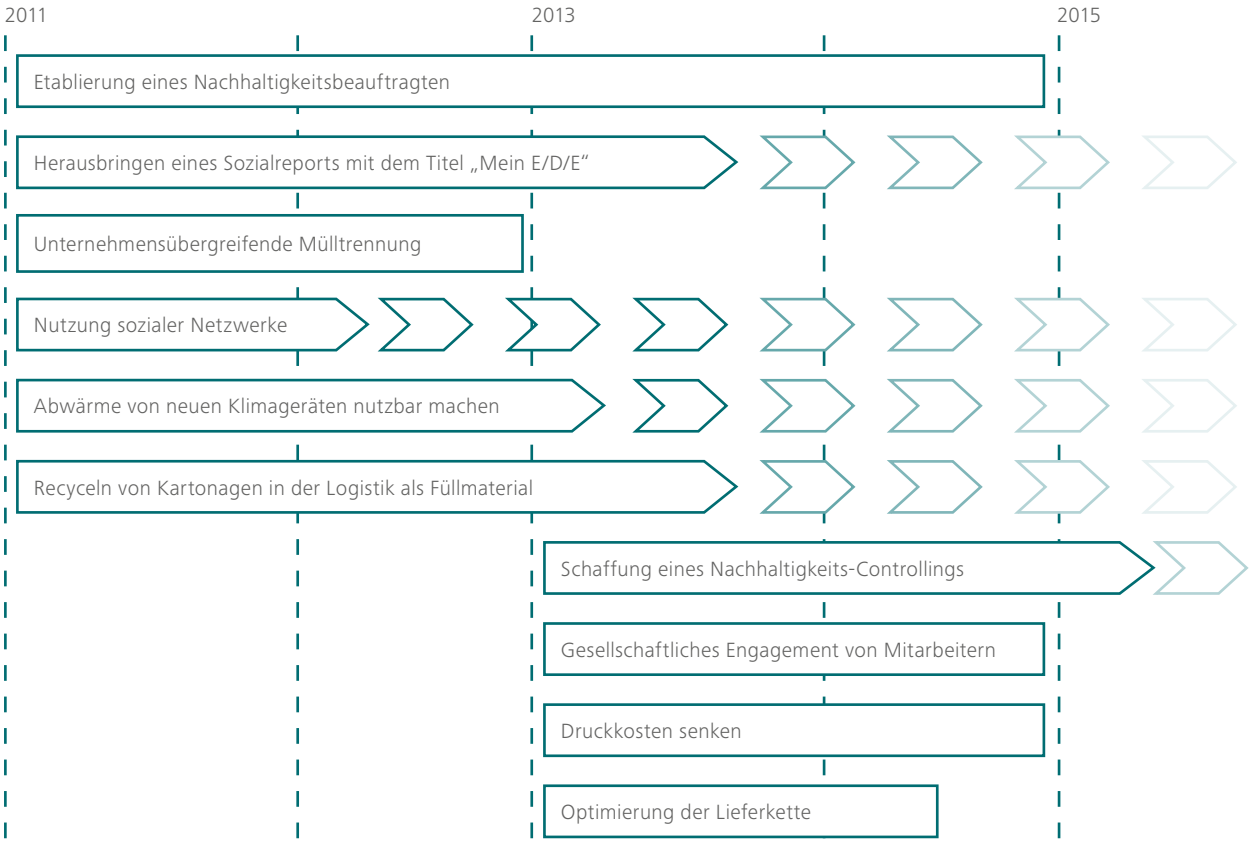
Welche Vorteile ergeben sich für Unternehmen, wenn sie umweltbewusst handeln?

Michael Kuhndt: Natürlich lässt sich das Engagement als Marketinginstrument verwenden, das aber auch behutsam eingesetzt werden will, um nicht in die Ecke der Geruhsamen gestellt zu werden. Alle Behauptungen sollten mit Beispielen belegbar sein und, wenn möglich, auch einen konkreten Bezug zu den Produkten haben. Dabei könnte auch auf die Vorteile für den Kunden hingewiesen werden. Produkteigenschaften wie Langlebigkeit oder energiesparender Einsatz können konkrete Vorteile für den Kunden während der Nutzung bedeuten und mittel- und langfristig Kosten sparen. Auch die Reparaturfähigkeit kann hier eine wichtige Rolle spielen. Generell sollte man sich als Unternehmer aber immer bewusst machen, dass Nachhaltigkeit nicht nur eine ökologische, sondern auch eine ökonomische Dimension hat. Das erlaubt einen größeren Gestaltungsspielraum mit dem Potenzial für weitere positive Auswirkungen.

Michael Kuhndt,
Director Collaborating Centre on Sustainable Consumption and Production GmbH

Unsere Visionen

Visionen, die wir bereits formuliert haben



Unsere Visionen für die Zukunft

- Wir wollen auch weiterhin unsere Mitglieder und Lieferanten stärker in unser nachhaltiges Handeln mit einbeziehen.
- Wir wollen unsere Mitarbeiter noch konsequenter in unsere nachhaltigen Aktivitäten mit einbinden. Dazu sind vor allem regelmäßige Mitarbeiter-Befragungen angedacht.
- Wir wollen den Bereich Nachhaltigkeit im Unternehmen strukturell noch weiter ausbauen.
- Wir wollen mit Projekten wie beispielsweise Toolineo und eDC zukunftsorientiert agieren und damit unsere Marktposition wirtschaftlich festigen.
- Wir wollen das innerbetriebliche Gesundheitsmanagement noch umfangreicher gestalten.
- Wir wollen hinsichtlich unserer gesellschaftlichen Verantwortung bestehende Partnerschaften intensivieren und neue Kontakte knüpfen.
- Wir wollen unseren ökologischen Fußabdruck auch weiterhin reduzieren.

Über diesen Bericht

Bestätigungsvermerk

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde durch eine umfassende Prüfung vor Ort verifiziert und validiert.

Jörg Opptiz, AGQS Qualitäts- und Umweltmanagement GmbH
Wuppertal, 03. Dezember 2015

Impressum

Herausgeber, Redaktion	Einkaufsbüro Deutscher Eisenhändler GmbH, Unternehmenskommunikation, EDE Platz 1, 42389 Wuppertal
Layout, Grafik	Einkaufsbüro Deutscher Eisenhändler GmbH, PVH-Werbung, EDE Platz 1, 42389 Wuppertal
Bildnachweise	E/D/E, Jakob Studnar, Torsten Silz; Julica Bracht/RWI (S. 27); © MGEPA NRW/Foto: Franklin Berger (S. 37); Junior Uni Wuppertal (S. 41, S. 45); Kinderhospiz Bergisches Land (S. 41); Station Natur und Umwelt (S. 41); Die Färberei (S. 43); Lebenshilfe Wuppertal (S. 44); Collaborating Centre on Sustainable Consumption and Production (S. 57)

Ansprechpartner

Was halten Sie von unserem Bericht? Wir freuen uns über Rückmeldungen und Anregungen zu diesem Nachhaltigkeitsbericht und stehen bei Fragen gern zur Verfügung. Sie erreichen uns per Mail unter nachhaltigkeit@ede.de oder telefonisch unter +49 202 6096-1257.

Wir bedanken uns sehr herzlich bei unseren Mitarbeitern, Auszubildenden, Kita-Kindern, ehemaligen Angestellten und Unternehmenspartnern, die uns beim Fotoshooting für den E/D/E Nachhaltigkeitsbericht unterstützt haben.

Jennifer Probst,
Bereich Nachhaltigkeit

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde auf umweltfreundlichem, FSC-zertifiziertem Offsetpapier gedruckt.

E/D/E

Einkaufsbüro Deutscher Eisenhändler GmbH

Hausadresse:
EDE Platz 1
42389 Wuppertal

Postadresse:
42387 Wuppertal

www.ede.de
webkontakt@ede.de

27315.12.15