



Unternehmen



Ökonomie



Ökologie



Arbeitsumfeld und  
Arbeitsbedingungen

# NACHHALTIGKEITSBERICHT



Menschenrechte



Gesellschaft



Produktverantwortung

# INHALT



Unternehmen



Ökonomie



Ökologie



Arbeitsumfeld und  
Arbeitsbedingungen



Produktverantwortung

## ORGANISATIONSPROFIL

ABP Induction Systems

04

Geschäftsfelder

05

## UNTERNEHMENSFÜHRUNG, VERPFLICHTUNGEN UND ENGAGEMENT

Unternehmensorganisation

06-07

## ÖKONOMIE

Engagement für das Unternehmen und die Region

08-09

## ÖKOLOGIE

Energie- und Umweltbewusstsein

10

## ARBEITSUMFELD UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Gesundheitsmanagement

11

## PRODUKTVERANTWORTUNG

Kundenorientierung bei der Produktentwicklung

12

GRI-Leistungsindikatoren

13

Impressum

15



# ORGANISATIONSPROFIL



## ABP Induction Systems

Die ABP Induction Systems GmbH (ABP) gehört zu den weltweit führenden Herstellern von induktiv betriebenen Öfen. Mit über 100 Jahren Erfahrung in diesem Tätigkeitsfeld ist ABP heute ein eigenständiges Industrieunternehmen mit weltweit elf Unternehmensstandorten. Die globale Aufstellung des Unternehmens ermöglicht es, schnell auf Kundenbedürfnisse zu reagieren und einen exzellenten Service zu gewährleisten.

Von den insgesamt 430 Beschäftigten arbeiten rund 200 im Kompetenzzentrum am Dortmunder Hafen.

Mit Erfolg konnte das Unternehmen das jahrelang gesammelte Know-how der Belegschaft in den eigenen Reihen halten. Das Wissen und die Erkenntnisse sowie Erfahrungen zu teilen und weiterzugeben, bildet die Basis für die Entwicklung von ABP und ist zugleich ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensgeschichte und Zukunft.

Aus diesem Selbstverständnis heraus ergeben sich gleichzeitig Konsequenzen für die Personalarbeit. So wurde ABP in den Jahren 2012, 2013 und 2014 vom Top Employers Institute als Top Arbeitgeber für Ingenieure auditiert und ausgezeichnet.

## Geschäftsfelder

ABP ist weltweit führend in der Entwicklung und Herstellung von Hochleistungs-Induktions-Schmelzöfen und -erwärmern sowie globaler Partner vieler namhafter Unternehmen in der Metallverarbeitung und -herstellung – sowohl im Gießerei- und Schmiedebereich als auch in der Stahlherstellung. Die Anlagen, die eine Leistung bis zu 42 Megawatt erbringen, dienen vor allem dem Schmelzen, Warmhalten sowie dem Erwärmen von Metallen und metallischen Produkten. Die Technologie und den Service von ABP nutzen viele namhafte Unternehmen in der Metallverarbeitung und Automobilzulieferindustrie. Selbst im Fertigungsbereich vieler großer Fahrzeughersteller stehen ABP-Induktionsanlagen.

Über die Konstruktion der Induktionstechnologie hinaus sieht sich das Unternehmen als kundennaher Dienstleister, der seine Auftraggeber projektbezogen begleitet – vom Engineering bis hin zur Betreuung vor Ort. Zum Portfolio und Service zählen eine an die individuellen Bedürfnisse der Kunden angepasste Konzepterarbeitung, der Ein- und Aufbau sowie die Inbetriebnahme von Neuanlagen und Ersatzteilen, aber auch die Modernisierung von Anlagen. Die kompetente und faire Betreuung während des gesamten Lebenszyklus einer Anlage rundet den geschäftlichen Erfolg des Unternehmens ab.

Zudem betreut das After-Market-Team von ABP sehr erfolgreich Kunden hinsichtlich der Modernisierung und Reparatur von Anlagen und liefert sämtliche dafür benötigten Ersatzteile.

# UNTERNEHMENSFÜHRUNG, VERPFLICHTUNGEN UND ENGAGEMENT

## Unternehmensorganisation

Die Unternehmensorganisation von ABP ist klar, straff und übersichtlich. Die Geschäftsprozesse sind mit den Beschäftigten genau abgestimmt und werden regelmäßig aktualisiert und geprüft. Dementsprechend erfolgt die Kommunikation im Unternehmen unter Einbeziehung aller Beschäftigungsebenen regelmäßig und umfassend. Ebenfalls wird Wert darauf gelegt, dass Führungskräfte für alle Beschäftigten kurzfristig ansprechbar sind.

Die unternehmerische Ausrichtung von ABP stellt die langfristige Unternehmenssicherung und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes in den Vordergrund. Ökologisches und soziales Engagement spielen neben dem ökonomischen Erfolg eine wichtige Rolle.

Dem Wettbewerb begegnet ABP mit technologischer Differenzierung: Das Unternehmen setzt auf langlebige Anlagen, die durch ihre Zuverlässigkeit

und Effizienz die laufenden Kosten gering halten und auf diese Weise die Anschaffungspreise ausgleichen. Demzufolge haben Automatisierung und energieeffizienter Betrieb bei der Forschung hohe Priorität. Um das Ziel, die Marktposition im Bereich der leistungsstarken Öfen auszubauen, zu erreichen, investiert ABP ein bis fünf Prozent seines Umsatzes in Forschung und Entwicklung und kooperiert dabei mit verschiedenen Hochschulen und Universitäten.

## Stakeholder-Aktivitäten

- Kunden und Lieferanten werden grundsätzlich in die Unternehmensprozesse integriert, um ihre Anregungen aufzunehmen und in die Praxis umzusetzen.
- Im Zuge der Mitarbeitergewinnung wird unter anderem regelmäßig über Berufsbilder und Ausbildungsmöglichkeiten informiert.
- Öffentlichkeitsarbeit erfolgt über die Presse, Verbände und Interessengruppen. Zudem werden Unternehmensberichte veröffentlicht und ein aussagekräftiger Internetauftritt gepflegt.

## Unternehmens- und Führungsleitlinien

Das Unternehmensleitbild von ABP ist gekennzeichnet durch eine ausgeprägte Kundenorientierung und ein hohes Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein der Beschäftigten. Um die entsprechende Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter sicherzustellen, werden ein optimal gestaltetes Arbeitsumfeld und eine kooperative, teamorientierte Atmosphäre als unabdinglich angesehen.

Die Führungsleitlinien berücksichtigen deshalb insbesondere die Förderung und Weiterentwicklung der sozialen und fachlichen Kompetenzen der Beschäftigten. Sie unterstützen aber auch die Gestaltung einer Unternehmenskultur, die als wichtiger Faktor der Mitarbeitermotivation anerkannt wird, indem beispielsweise die Beschäftigten in laufende Prozesse einbezogen oder ihre Leistungen und Erfolge gewürdigt und belohnt werden.

Dazu werden strukturierte Personalentwicklungsmaßnahmen durchgeführt. Ein erstes Ziel hierbei war die Kompetenzausbildung der Führungskräfte in den Bereichen der Mitarbeitermotivation, -führung

und -entwicklung. Im Rahmen eines Führungskräfte- und -entwicklungstrainings wurden Führungsleitlinien definiert und ein Bewertungsbogen zur genauen Einschätzung der Führungskräfte hinsichtlich ihrer fachlichen und sozialen Fähigkeiten implementiert.

Jährliche Zielvereinbarungsgespräche sichern zudem die Ermittlung der Qualifikationsbedarfe der übrigen Beschäftigten und führen zu kontinuierlichen Weiterbildungsanstrengungen. Diese werden beständig vorangetrieben, zeitnah umgesetzt und durch Finanzierung und Freistellung aus dem laufenden Betrieb aktiv unterstützt. Das ohnehin sehr hohe Qualifikationsniveau der Beschäftigten – jeder Mitarbeiter verfügt über eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss – wird somit gestärkt. Ein weiterer Fokus liegt auf der Work-Life-Balance der Belegschaft. Erreicht wird diese durch eine großzügige Gleitzeitregelung und den Verzicht auf monatlich vorgefertigte Schichtpläne zugunsten einer Eigenverantwortung der Beschäftigten, um die durchgehende Besetzung einer Abteilung zu gewährleisten.

## Dortmunder Personalmanagement Prädikat

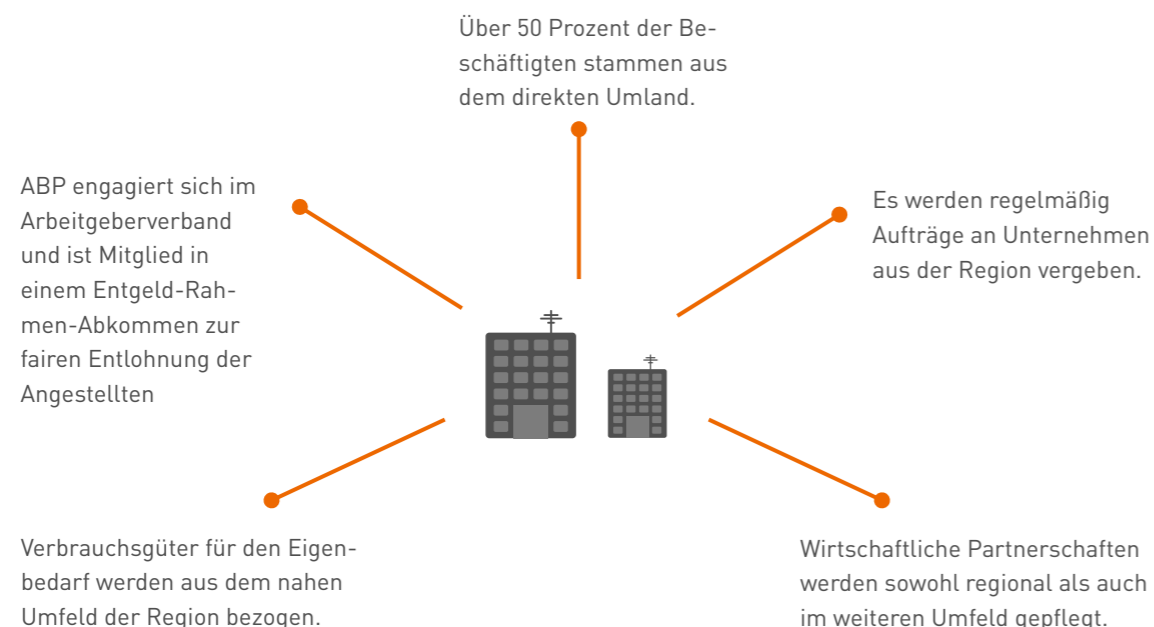
Basierend auf einer umfassenden Qualifikationsbedarfsanalyse hat ABP strukturierte Maßnahmen zur Personalentwicklung fest im Unternehmen verankert und gewährleistet damit ein hohes Qualifikationsniveau unter den Beschäftigten. Dies trägt entscheidend dazu bei das Innovationspotenzial und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig zu sichern und die Zufriedenheit des Personals zu erhöhen, das seine berufliche Entwicklung durch Weiterbildung aktiv mitgestalten kann und aufgrund der angenehmen, persönlichen Arbeitsatmosphäre

und hohen Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung eine starke Identifikation mit dem Unternehmen aufweist. Dies äußert sich in einer engen Mitarbeiterbindung und geringen Fluktuationsrate.

Weil ABP die Bedeutung eines guten Personalmanagements für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften erkannt hat und in konsequenten Maßnahmen umsetzt, wurde es im Jahr 2013 von der Dortmunder Initiative „New Deals“ mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat ausgezeichnet.

## Engagement für das Unternehmen und die Region

Das unternehmerische Verhalten von ABP trägt maßgeblich zur lokalen und regionalen Wertschöpfung bei. Steuern werden in der Region gezahlt – nicht nur von ABP, sondern auch von regionalen Unternehmen, die von ABP Aufträge erhalten, zum Beispiel für Reparaturen in den Betriebsgebäuden oder bei Investitionen in den Betriebsstandort. Auch der größte Teil der gezahlten Gehälter bleibt in der Region und kommt ihr zugute, da die meisten Beschäftigten hier ihre Steuern zahlen und ihren Lebensunterhalt bestreiten.



## Mitarbeiter und Auszubildende

ABP ist ein anerkannter Ausbildungsbetrieb. Aktuell beschäftigt das Unternehmen neun Auszubildende. Jährlich schließen drei bis vier Nachwuchskräfte ihre Ausbildung mit guten bis sehr guten Prüfungsergebnissen ab. Die freiwerdenden Ausbildungsplätze werden stets wieder neu vergeben.

Die Personalstruktur weist eine nur geringe Personalfuktuation auf. Für die hohe Mitarbeiterbindung sprechen neben der guten Entlohnung die Bemühungen um eine optimale Arbeitsplatzgestaltung. Sie zeigt sich unter anderem darin, dass generationsübergreifend Väter und ihre Söhne im Betrieb beschäftigt sind und einige Mitarbeiter bereits ihr 45-jähriges Firmenjubiläum bei ABP feiern konnten.

## Netzwerk Industrie RuhrOst e.V.

ABP ist Mitglied des Netzwerks Industrie RuhrOst e.V. (NIRO), bestehend aus 65 Unternehmen aus der Maschinenbau-, Metall- und Elektronikindustrie, die sich zu einem regionalen Netzwerk geschlossen haben. Neben zahlreichen materiellen und immateriellen Vorteilen für seine Partner hilft NIRO mit konkreten Maßnahmen und Projekten, den Standort in seiner Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Im Mittelpunkt der Arbeit stehen die Handlungsfelder Innovation, Personal, Einkauf und Marketing sowie der übergreifende Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer. Seit seiner Gründung 2006 entwickelte sich das Netzwerk zu Nordrhein-Westfalens zweitgrößtem Maschinenbau-Netzwerk. Zu den in kurzer Zeit erzielten Erfolgen zählen die Einrichtung eigener dualer Studiengänge für Maschinenbau und Mechatronik, gemeinsame Rahmenverträge im Einkauf sowie Forschungskooperationen mit der Technischen Universität Dortmund.

„Gemeinsam sind wir stark und damit konkurrenzfähig“ – auf dieser Botschaft und diesem Ziel basieren die NIRO-Aktivitäten. Dass auch ABP für gemeinsames Lernen durch Wissenstransfer steht, zeigt die Teilnahme an vielen fachübergreifenden NIRO-Veranstaltungen, Erfahrungsaustauschen und Arbeitsgruppen.

### Gemeinsam Produkte entwickeln

Bei diesem Erfahrungsaustausch kommen Konstrukteure und Entwickler zusammen. Sie bewerten Entwicklungsprozesse, schauen sich Instrumente an und beraten einander bei individuellen Problemstellungen innerhalb der Produktentwicklung.

### Gemeinsam versenden

Gegenseitige Anregungen und Tipps für aktuelle Fälle aus dem Bereich Versand, Außenwirtschaft und Logistik stehen im Fokus dieser Arbeitsgruppe. Speziell im Rahmen des internationalen Exportgeschäfts konnten wichtige Elemente für den Status „Bekannter Versender“ geklärt werden. Rund um den nationalen Versand unterstützen die Verantwortlichen einander bei der Prozessgestaltung zum Erhalt der Gelangensbestätigung bei Speditionsversendungen.

### Gemeinsam einkaufen

Hier werden Einkaufsprozesse durch den Erfahrungsaustausch zwischen den Einkäufern verschiedener Betriebe optimiert. Ein Beispiel: Hat ein NIRO-Mitglied bereits ein Material getestet, kann die Testphase bei anderen Unternehmen entfallen. Ergebnis ist ein ressourceneffizienteres Wirtschaften.

### Gemeinsam Projekte bestreiten

Die Teilnahme an Förderprojekten wie dem CSR-Projekt „Change pro CSR“ aus dem ESF-Förderprogramm „CSR – Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand“ eröffnet neue Perspektiven und unterstützt die unternehmerische Weiterentwicklung. Neben zahlreichen neuen Erkenntnissen zum Thema CSR brachte das Projekt auch den ersten Nachhaltigkeitsbericht von ABP hervor.

### Gemeinsam fortbilden

In der Arbeitsgruppe Personal erarbeiten Personalverantwortliche aus unterschiedlichen Betrieben die Voraussetzungen für zielführende Fort- und Weiterbildungskurse. Dazu zählen die Bezahlbarkeit auch für kleine Unternehmen, die Schaffung eines deutlichen Mehrwerts durch die Teilnehmerentwicklung, ein hoher Praxisbezug und die schnelle Erreichbarkeit zur Vermeidung langer Anfahrtswege.

## Energie- und Umweltbewusstsein

Das Verantwortungsbewusstsein des Unternehmens für die Umwelt und seine Mitmenschen in Form nachhaltigen Handelns ist klar dokumentiert und zielt darauf ab, Standortqualität und Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes zu erhöhen.

Ein wesentliches Ziel in der Produktentwicklung ist beispielsweise das Bestreben, den Energieverbrauch bei der Produktherstellung zu senken, zum Beispiel durch induktives Löten, und Produkte laufend weiterzuentwickeln. Zu den Kriterien zählen dabei Energieeffizienz, geringe Betriebskosten, hohe Zuverlässigkeit und Lebensdauer der Anlagen, hohe Bediener-sicherheit und Energierückgewinnung. Entsprechend geschulte Fachleute, eine konsequente Qualitätskontrolle und die enge Zusammenarbeit mit Zulieferern sind wesentliche Garantien für die nachhaltige Umsetzung dieser Aufgabe.

Die hohe Wartungsfreundlichkeit und Langlebigkeit der Produkte bedingen eine deutliche Verringerung der Ausfallzeiten, was wiederum die ökologische

und ökonomische Effizienz für den Kunden steigert. Darüber hinaus arbeitet ABP stetig daran, die Kunden von der Wichtigkeit optimierter Schmelzprozesse zu überzeugen. So können allein mit ABP-Anlagen bis zu 3,5 Prozent des Energieverbrauchs eingespart werden.

Zum umweltbewussten Handeln zählen für ABP auch die Ressourcenschonung und allgemeine Energieeinsparung. ABP vollzieht beispielsweise die Mülltrennung in hohem Umfang, da sich das Recycling von Produktionsabfällen vor allem deutlich auf die Energiebilanz auswirkt. Zudem sind diverse Stromsparer wie Bewegungsmelder für temporäre Lichtquellen installiert. Hier besteht jedoch noch Potenzial für weitere energiesparende Maßnahmen.



## Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement bildet einen neuen Schwerpunkt der Personalarbeit bei ABP. Neben ihrem präventiven Aspekt tragen gesundheitsfördernde Aktivitäten wie Sportgruppen auch zur Entstehung abteilungsübergreifender Mitarbeiterkontakte bei. Der Vorteil: Mitarbeiter, die sich nicht nur über ihre Arbeitstätigkeit, sondern auch über die Kommunikation und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz mit Ihrem Unternehmen identifizieren, bleiben ihm enger und länger verbunden.

Um die Interessen und Bedarfe der Mitarbeiter zum Thema Gesundheit festzustellen und gemeinsam mit ihnen Veränderungsprozesse zu gestalten, führte die Wirtschaftsförderung für den Kreis Unna mbH innerhalb des Projektes „Change pro CSR“ eine Mitarbeiterbefragung durch. Abgeleitet von den ausführlichen Ergebnissen richtete ABP daraufhin einen Gesundheitszirkel ein, der sich aus sechs Beschäftigten der Verwaltung, Produktion und Vertretern des Betriebsrats zusammensetzt. Die Wirtschaftsförderung unterstützte den Gesundheitszirkel bei der Erarbeitung von Maßnahmenplänen, der Organisation von Betriebssportmannschaften und präventiven Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge.

Der Gesundheitszirkel tagt seither einmal monatlich und konnte bereits eine Vielzahl von Veränderungen anstoßen. Um die gesunderhaltenden Maßnahmen kontinuierlich beizubehalten, beabsichtigt das Unternehmen, spätestens jeden zweiten Monat neue Aktionen für die Belegschaft einzurichten. Damit soll das Thema „Gesundheit“ bei den Mitarbeitern von ABP stets präsent sein und sich in der Unternehmenskultur verankern.

Für den nachhaltigen Ansatz des Gesundheitszirkels hat das Unternehmen bereits viel Anerkennung bei anderen Arbeitgebern aus der Region erhalten. Der besondere Mix und das hohe Engagement aller Beteiligten ermöglichte es, innerhalb kürzester Zeit eine Vielzahl von gesundheitsfördernden Maßnahmen umzusetzen. Diese werden von der gesamten Belegschaft gern angenommen und haben bereits zu einem bewussteren Umgang mit der eigenen Gesundheit geführt.

## Maßnahmen und Aktivitäten des Gesundheitszirkels:

- Fußball-Betriebssportgruppe
- Klettergruppe
- Betriebliche Massage (vom Unternehmen finanziell gefördert)
- Informationen zur „gesunden Pause“
- Digitale Wirbelsäulenvermessung (in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse)
- Impulsvortrag zu den Themen Rückengesundheit, Work-Life-Balance etc.
- Rückengymnastik-Kurs für Mitarbeiter
- Informationen zum Gripeschutz
- Unternehmensinterne Organisation des Firmenlaufs „B2Run“
- Veröffentlichung und Aushang von „Ausgleichsübungen am Arbeitsplatz“
- Informationsverteilung über kassenärztliche Vorsorgeleistungen (z.B. Darmkrebsvorsorge)
- Spind-Bereitstellung für die Mitarbeiter auf Anfrage, falls sie z. B. mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen oder nach der Arbeit laufen gehen wollen
- Umfassendes Angebot an Lektüre zu gesunder Ernährung, Entspannung, Work-Life-Balance, Rückenschule, Bewegung und Fitness
- Anmeldung für das Rückenmobil der Berufsgenossenschaft ETEM Anfang 2015



# PRODUKTVERANTWORTUNG

## Kundenorientierung bei der Produktentwicklung

Wichtige Ziele bei der Produktentwicklung sind neben dem hohen Sicherheitsstandard die Berücksichtigung der Kundenwünsche und Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen derer, die mit den Produkten arbeiten. Deshalb werden die Kunden direkt in die Produktentwicklung eingebunden. Durch individuelle Anpassungen und die After-Sales-Betreuung wird ABP zusätzlich zu seiner Funktion als Hersteller und Lieferant zum Dienstleister und dauerhaften Partner des Kunden.

Das Thema Nachhaltigkeit wird dabei nicht nur innerbetrieblich als Schwerpunkt behandelt, sondern steht auch deutlich im Fokus des Kundendialogs, wenn es um die Prozessgestaltung und Führung des Kundenunternehmens geht. ABP übernimmt hier eine Vorreiterrolle in der gesamten Branche.

# GRI-LEISTUNGSINDIKATOREN

### G3- Kernindikatoren

### Status



1. Vision und Strategie		
1.1	Vorwort des Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzenden	-
1.2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	Seiten 4, 6

2. Organisationsprofil		
2.1	Name des Unternehmens	ABP Induction Systems GmbH
2.2	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	Induktions-Schmelzöfen, Induktions-Gießöfen, Induktions-Erwärmungsanlagen; Innovationen: Twin-Power® Technologie, (2012), Induktionserwärmer für Endless strip production (ESP)
2.3	Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur	Seiten 4-5
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	Dortmund, Deutschland
2.5	Länder, in denen das Unternehmen tätig ist und Geschäftstätigkeitsschwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> <li>Produktionsstandorte in folgenden Ländern: Deutschland, China, Indien, USA</li> <li>Internationale Vertriebsniederlassungen: Kobe, Japan; North Brunswick, USA; Atibaia, Brasilien; Shanghai, China; Vadodara, Indien; Santa Catarina, Mexiko; Moskau, Russland; Norberg, Schweden; Bangkok, Thailand; Johannesburg, Südafrika</li> </ul>
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	GmbH
2.7	Märkte	Elektroindustrie, Anlagenbau, Maschinenbau
2.8	Größe des berichtenden Unternehmens, einschließlich der folgenden Angaben: Anzahl der Arbeitnehmer, Nettoumsatz, Gesamtkapitalisierung und Anzahl der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen	Seiten 6-7 <ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeiter: 430 an elf internationalen Standorten, davon 199 in Dortmund</li> <li>Nettoumsatz 2013 (Dortmund): ca. 50 Mio. Euro</li> </ul>

3. Berichtsparameter		
3.1	Berichtszeitraum	Projektlaufzeit „Change pro CSR“ 1/2012-12/2014
3.4	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	Jannis Falk

4. Unternehmensführung, Verpflichtungen und Engagement		
4.1	Führungsstruktur	Seiten 6-7
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	Seiten 6-7
4.7	Herangehensweise zur Bestimmung der Qualifikation und Erfahrung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, um die Strategie der Organisation in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Soziales zu lenken	Seiten 6-7
4.8	Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftlich/soziale Leistung der Organisation wichtig sind	Seiten 6-7
4.12	Extern entwickelte ökonomische, ökologische und gesellschaftlich/soziale Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen, die die Organisation unterzeichnet bzw. denen sie zugestimmt hat oder denen sie beigetreten ist	Netzwerk Industrie RuhrOst e.V. (NIRO)



4. Unternehmensführung, Verpflichtungen und Engagement		
4.13	Mitgliedschaft in Verbänden bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmensverband der Metallindustrie Dortmund</li> <li>• Netzwerk Industrie RuhrOst e.V. (NIRO)</li> </ul>
4.14	Einbezogene Stakeholder-Gruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiter</li> <li>• Geldgeber</li> <li>• Kunden</li> <li>• Gemeinde</li> <li>• Lieferanten</li> </ul>
4.16	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterscheiden nach Art und Stakeholder-Gruppe	Seite 6
4.17	Wichtige Fragen und Bedenken, die durch den Einbezug der Stakeholder aufgeworfen wurden und Angaben dazu, wie die Organisation auf die Fragen und Bedenken – auch im Rahmen der Berichterstattung – eingegangen ist	Seiten 6–7

Ökonomie		
EC5	Spanne des Verhältnisses der Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten	• Eintrittsgehälter liegen deutlich über dem lokalen Mindestlohn (Metall-Elektrotarif)
EC6	Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben für Vor-Ort-Zulieferer	Seite 8
EC7	Verfahren für die Einstellung von lokalem Personal und Anteil von lokalem Personal an den Posten für leitende Angestellte an wesentlichen Geschäftsstandorten	Seite 8
EC9	Verständnis und Beschreibung der Art und des Umfangs wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	Seite 8

Ökologie		
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs	Seite 10
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	Seite 10
EN26	Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen und Ausmaß	Seite 10

Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen		
LA1	Mitarbeiter nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region	Stand 2014: <b>Mitarbeiter in Dortmund gesamt: 199</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 190 Arbeiter und Angestellte</li> <li>• 9 Auszubildende</li> </ul>
LA2	Mitarbeiterfluktuation in Prozent nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	< 2 %
LA4	Mitarbeiter mit Tarifverträgen	83 %
LA8	Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen	Seite 11
LA10	Aus- und Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiterkategorien	Seite 11
LA12	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leistungsbeurteilung 80 %</li> <li>• Entwicklungsplanung 5 %</li> </ul>

Gesellschaft		
S03	Zur Korruptionsvermeidung geschulte Mitarbeiter in Prozent	20 %
S04	Maßnahmen nach Korruptionsvorfällen	Regelmäßiges Online-Training für Mitarbeiter zum Thema Compliance (Anti-Korruption, Verhaltensrichtlinien, etc.)

Produktverantwortung		
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	Seite 12

IMPRESSUM

**Herausgeber:**  
ABP Induction Systems GmbH

**Redaktion:**  
teampenta GmbH & Co. KG

**Konzeption und Gestaltung:**  
teampenta GmbH & Co. KG

**Druck:**  
Druckhaus Breyer GmbH





**ABP Induction Systems GmbH**

Kanalstraße 25

44147 Dortmund

Deutschland

Tel. +49 (0) 231 9 97-0

Fax +49 (0) 231 9 97-22 93

info@abpinduction.com



Die vorliegende Broschüre entstand im Rahmen des Projektes „Change pro CSR“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds als Teil des Programms „CSR – Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand“ gefördert wird.