



Nachhaltigkeitsbericht 2025

Grundsätze der Berichterstattung	04
Nachhaltigkeit als strategisches Unternehmensziel	06
Qualität als Basis der Wertschöpfung	12
Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen	14
Förderung von Mitarbeitenden	16
Impressum	23



Grundsätze der Berichterstattung

Grundsätze der Berichterstattung

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie der ASAP Gruppe. Ökologische und soziale Aspekte sind fest in unseren Managementsystemen verankert, werden in strategische Entscheidungsprozesse integriert und bilden nicht zuletzt die Grundlage unseres täglichen Handelns.

Transparente Berichterstattung

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeits- beziehungsweise Corporate-Social-Responsibility-Bericht schaffen wir Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsleistungen und informieren Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten, Dienstleister, Investoren, Analyst:innen, NGOs, politische Institutionen, Behörden sowie die interessierte Öffentlichkeit über die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit.

Der Berichtszeitraum dieser Offenlegung erstreckt sich vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025. Die Berichtsgrenze umfasst sämtliche Aktivitäten der ASAP Gruppe an allen Standorten. Die Veröffentlichung erfolgt in jährlichem Turnus.

Darüber hinaus enthält dieser Bericht Aussagen zu möglichen zukünftigen Entwicklungen. Diese beruhen auf den zum Zeitpunkt der Erstellung verfügbaren Erkenntnissen und Annahmen. Aufgrund von Unsicherheiten und Risiken können die tatsächlichen Entwicklungen und Ergebnisse von den dargestellten Erwartungen abweichen.

Die ASAP Gruppe versteht Nachhaltigkeit als einen zentralen Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Deshalb werden ökologische und soziale Aspekte sowie Governance-bezogene Fragestellungen kontinuierlich in die Weiterentwicklung unserer Managementsysteme einbezogen.

Berichterstattung nach GRI Standards

Dieser Bericht orientiert sich an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und schafft für unsere Anspruchsgruppen eine transparente sowie nachvollziehbare Grundlage zur Einordnung und Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistungen.

Im Rahmen der durch die GRI Standards vorgegebenen Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für die ASAP Gruppe relevanten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert. Die allgemeinen Angaben gemäß GRI 2: 2022 sind in den jeweiligen Kapiteln dieses Berichts dargestellt. Eine detaillierte Zuordnung zu den einzelnen Offenlegungsanforderungen des Standards GRI 2: General Disclosures 2022 ist dem GRI Content Index zu entnehmen.

Eine verantwortungsvolle Corporate Governance bildet für ASAP die Basis für langfristige Stabilität, nachhaltigen Unternehmenserfolg und internationale Wettbewerbsfähigkeit.

Orientierung am United Nations Global Compact

Gemäß unserer Unternehmensleitlinien bekennen wir uns gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden zu den

Grundsätzen des United Nations Global Compact (UNGC). Die Initiative definiert zehn Prinzipien für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln und unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung der Sustainable Development Goals (SDGs).

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die uneingeschränkte Anerkennung und Einhaltung dieser Grundsätze entlang der gesamten Wertschöpfungs- und Lieferkette. Der ASAP Lieferantenkodex gilt für alle direkten und indirekten Lieferanten sowie für deren

Unterlieferanten, von denen wir Waren oder Dienstleistungen beziehen.

Feedback und Anregungen

Wir begrüßen jegliches Feedback und Anregungen, die uns dabei unterstützen, unsere Berichterstattungsmethoden kontinuierlich zu verbessern. Für Rückfragen sowie weiterführende Informationen zum Thema Nachhaltigkeit steht Ihnen folgende Kontaktstelle zur Verfügung: ims@asap.de.

ASAP in Zahlen

2007

Gründungsjahr

1100

Mitarbeiter

117 Mio.

Euro Umsatz

45

Nationalitäten



Nachhaltigkeit als strategisches Unternehmensziel

Unternehmenskultur & Lieferantenkodex

Unsere gemeinsamen Werte – menschlich, authentisch, kompetent, erfrischend und begeistert – bilden das Fundament unserer täglichen Zusammenarbeit. Sie finden ihren Ausdruck in den fünf Erfolgsfaktoren Mensch, Kunde, Qualität, Zukunft und Technik, die als zentrale Orientierungspunkte unser Handeln und den Umgang miteinander bestimmen.

Einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur leistet unsere Führungskultur. Die sechs Leitlinien Ziele, Verantwortung, Motivation, Gemeinschaft, Umgang und Kommunikation

geben Mitarbeitenden und Führungskräften gleichermaßen Orientierung und fördern eine wertschätzende sowie leistungsorientierte Zusammenarbeit.

Als Unternehmen sehen wir uns in der Verantwortung, die Einhaltung internationaler Standards und anerkannter Prinzipien verantwortungsvoller Unternehmensführung entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen. Die Anforderungen an Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, Umweltverantwortung und Geschäftsethik sind im ASAP Lieferantenkodex verbindlich definiert und gelten für unsere Geschäftsbeziehungen als grundlegender Maßstab.

Entwicklung nachhaltiger Mobilitätslösungen

Die ASAP Gruppe ist Teil des globalen IT- und Technologiekonzerns HCLTech und zählt zu den führenden Engineering-Partnern der Automobilindustrie. Gemeinsam begleiten wir den gesamten Produktlebenszyklus – von Embedded Software und Systemarchitekturen über Absicherungskonzepte bis hin zu digitalen Test- und Validierungsprozessen. Mit unserer Expertise unterstützen wir die Entwicklung zukunftsfähiger und nachhaltiger Mobilitätslösungen und tragen zur technologischen Transformation der Branche bei.

Unsere Leistungen umfassen die Schwerpunktbereiche Electrics/Electronics, Software, Consulting & Service, Test & Validation sowie Vehicle Engineering. Gemeinsam mit unserem Mutterkonzern HCLTech entwickeln wir nachhaltige Mobilitätslösungen und alternative Antriebstechnologien – und schaffen so die Grundlage für eine CO₂-neutrale Zukunft.

Strategische Ausrichtung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Unternehmensstrategie und unseres Leistungsportfolios bildet eine wesentliche Grundlage für den langfristigen Erfolg der ASAP Gruppe. Dabei stärken wir die standort- und bereichsübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmensgruppe und arbeiten zunehmend gemeinsam mit HCLTech in vielen Schnittstellenfunktionen zusammen. Dadurch schaffen wir die Voraussetzungen, Anforderungen des Markts zu erfüllen sowie technologische Entwicklungen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten maßgeblich zu gestalten.

Handeln auf Basis ethischer Grundsätze

Als Engineering-Dienstleister in der Automobilindustrie bewegen wir uns in einem dynamischen Marktumfeld, das sowohl vielfältige Chancen als

auch eine wachsende Verantwortung mit sich bringt. Vor diesem Hintergrund ist es für die ASAP Gruppe von zentraler Bedeutung, wirtschaftlichen Erfolg mit verantwortungsvollem und regelkonformem Handeln zu verbinden. Ethische Grundsätze bilden dabei die Grundlage unserer Unternehmensführung und unseres täglichen Handelns. Unser Anspruch ist es, den Herausforderungen des Branchenwandels mit Weitblick, Integrität und einem nachhaltigen Verständnis von Wertschöpfung zu begegnen.

Die Grundsätze sind im ASAP Code of Conduct festgeschrieben. Er gilt für alle Mitarbeitenden der ASAP Gruppe.

Mit unserem Bekenntnis zum United Nations Global Compact (UNGC) verpflichten wir uns außerdem, die Achtung der Menschenrechte zu fördern, international anerkannte Arbeitsstandards einzuhalten, Korruption aktiv entgegenzuwirken sowie einen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz zu leisten.

Umfassendes Compliance Management

Um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden, haben wir organisatorische Strukturen geschaffen, die unsere Mitarbeitenden darin unterstützen, sich jederzeit regelkonform zu verhalten. Ziel unseres Compliance-Managements ist es, Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben, interne Regelungen und unternehmerische Grundsätze zu vermeiden und dadurch potenzielle Risiken für das Unternehmen und seine Mitarbeitenden zu minimieren.

Unser Compliance-Management verfolgt in dem Zuge einen vorbeugenden Ansatz, sensibilisiert für relevante Risiken und bietet Mitarbeitenden Unterstützung bei sämtlichen compliance-relevanten Fragestellungen.



Hinweisgebersystem im Fall von Verstößen

Zur Förderung einer offenen und verantwortungsvollen Unternehmenskultur ermöglichen wir Mitarbeitenden sowie externen Stakeholdern, potenzielle Verstöße gegen gesetzliche oder interne Vorgaben über ein elektronisches Hinweisgebersystem anonym zu melden.

Die entsprechenden Meldewege sowie die Verfahren zur Bearbeitung von Hinweisen sind im ASAP Code of Conduct und im Lieferantenkodex beschrieben. Beide Regelwerke schaffen Transparenz hinsichtlich des Umgangs mit eingehenden Meldungen.

Wir stellen sicher, dass Personen, die Hinweise nach bestem Wissen und in verantwortungsvoller Absicht abgeben, vor Benachteiligungen geschützt werden. Das Hinweisgebersystem dient damit sowohl der Aufdeckung möglicher Regelverstöße als auch dem Schutz der hinweisgebenden Personen und stärkt zugleich unsere Compliance- und Governance-Strukturen.

Die Anforderungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) sind vollständig in die relevanten Prozesse und Richtlinien integriert.

Im Berichtszeitraum war ASAP an keinen Rechtsstreitigkeiten aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens oder Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht beteiligt.

Zertifiziertes Umweltmanagementsystem

Zur Sicherstellung eines gesetzes- und umweltkonformen Geschäftsbetriebs arbeiten wir mit einem spezialisierten Dienstleister zusammen. Dieser überprüft regelmäßig relevante rechtliche Anforderungen und regulatorische Vorgaben im Umweltbereich und leitet daraus Handlungsempfehlungen ab.

Die identifizierten Maßnahmen werden im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems umgesetzt und ihre Wirksamkeit durch regelmäßige Compliance-Audits überprüft.

Unser Umweltmanagementsystem ist nach der international anerkannten Norm DIN EN ISO 14001:2015 zertifiziert und unterstützt die kontinuierliche Verbesserung unserer umweltbezogenen Managementprozesse.

Im Berichtszeitraum wurden keine umweltrelevanten Verstöße festgestellt. Vor dem Hintergrund unserer Geschäftstätigkeit sowie der etablierten Umweltmanagement- und Compliance-Strukturen bewerten wir die von unseren Aktivitäten ausgehenden Umwelt Risiken weiterhin als gering.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie die Einhaltung gesetzlicher und interner Anforderungen sind wesentliche Bestandteile unseres Governance-Verständnisses.

Im Berichtsjahr wurden gegen die ASAP Gruppe weder erhebliche Bußgelder verhängt noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Verstößen gegen soziale oder wirtschaftliche Gesetze und Vorschriften ausgesprochen.

Menschenrechte, Arbeitsstandards sowie Schutz von Minderheiten

Die Achtung der Menschenrechte sowie die Einhaltung nationaler und international anerkannter Arbeitsstandards sind für die ASAP Gruppe grundlegende Prinzipien verantwortungsvoller Unternehmensführung. Dies gilt sowohl für unsere eigenen Geschäftsaktivitäten als auch für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern entlang unserer Wertschöpfungs- und Lieferkette.

Mit dem ASAP Code of Conduct und dem ASAP Lieferantenkodex bekennen wir uns zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC). Gleichzeitig verpflichten wir uns, die Umsetzung dieser Grundsätze kontinuierlich weiterzuentwickeln und in unseren Geschäftsprozessen zu verankern.

Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das von Chancengleichheit, Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist – und zwar sowohl beim Recruiting, bei der Einstellung als auch bei der täglichen Zusammenarbeit. Ebenso setzen wir uns für den Schutz vor Diskriminierung und Belästigung sowie für die Wahrung grundlegender Arbeitnehmerrechte ein.

Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen werden von uns ausdrücklich anerkannt und respektiert.

Kinderarbeit und jede Form von Zwangsarbeit lehnen wir konsequent ab. Darüber hinaus achten wir das Recht auf Privatsphäre unserer Mitarbeitenden und fördern ein Arbeitsumfeld, das Vielfalt und Gleichbehandlung unterstützt. Unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion, ethnischer oder sozialer Herkunft, Zugehörigkeit zu Minderheiten oder indigenen Völkern, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen begegnen wir allen Menschen mit Respekt und Wertschätzung.





Dialog mit Interessengruppen

Ein offener und regelmäßiger Austausch mit unseren Interessengruppen ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie. Zu unseren wesentlichen Stakeholdern zählen unter anderem Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende, Investoren, Analyst:innen, Medienvertretende sowie Verbände und Vereine.

Der regelmäßige Dialog mit diesen Gruppen ermöglicht es uns, unterschiedliche Perspektiven bei Entscheidungen zu berücksichtigen. Mit unseren Kunden stehen wir in engem Kontakt – sei es in Projekten, auf Fachtagungen oder bei Messen.

Unsere Personalabteilung begleitet Mitarbeitende während ihres gesamten Beschäftigungsverhältnisses und informiert regelmäßig über interne Kommunikationskanäle, Veranstaltungen sowie Mitarbeiterbefragungen. Die Abteilung Marketing & Kommunikation pflegt darüber hinaus den Dialog mit Mitarbeitenden, Fachbereichen, der Geschäftsleitung sowie externen Stakeholdern und Medienvertreter:innen.

Über verschiedene Kommunikationskanäle und Dialogformate informieren wir zudem unsere Interessensgruppen regelmäßig über strategische Entwicklungen und Unternehmensziele.



Qualität als Basis der Wertschöpfung



Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der ASAP Gruppe (GRI 201)

Im Geschäftsbericht stellen wir die wesentlichen wirtschaftlichen Kennzahlen und Entwicklungen des jeweiligen Berichtsjahres transparent dar.

Nach aktueller Einschätzung des Managements sind derzeit keine wesentlichen klimabezogenen Risiken oder Chancen erkennbar, die einen erheblichen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit sowie auf die Entwicklung von Umsätzen, Erträgen oder Aufwendungen haben könnten.

Die Geschäftstätigkeit der ASAP Gruppe konzentriert sich überwiegend auf Engineering- und Entwicklungsdienstleistungen. Die Herstellung materieller Güter erfolgt lediglich in sehr begrenztem Umfang.

Entsprechend sind unser Rohstoffbedarf und Flächenverbrauch gering. Auch die direkten Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit, beispielsweise durch Emissionen, sind vergleichsweise niedrig.

Gleichzeitig eröffnet die Transformation hin zu einer emissionsarmen und perspektivisch emissionsfreien Mobilität weiterhin attraktive Marktchancen für die ASAP Gruppe. Der Bedarf an Entwicklungsleistungen für alternative Antriebstechnologien, softwarebasierte Fahrzeugfunktionen sowie neue Mobilitäts- und Fahrzeugkonzepte bleibt auf hohem Niveau.

In diesen wichtigen Zukunftsfeldern verfügen wir durch unsere frühzeitige Positionierung in den Bereichen Elektromobilität, Softwareentwicklung sowie vernetztes und automatisiertes Fahren über umfassende Kompetenzen und Erfahrungen.

Zur Unterstützung der langfristigen finanziellen Absicherung unserer Mitarbeitenden bietet ASAP eine bezuschusste betriebliche Altersversorgung in Form von Direktversicherungen an. Dadurch erhalten Beschäftigte die Möglichkeit, ergänzend für den Ruhestand vorzusorgen. Darüber hinaus nutzen wir öffentliche Förderprogramme zur Unterstützung von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten sowie zur Qualifizierung und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden.

Korruptionsbekämpfung und wettbewerbswidriges Verhalten (GRI 205, 206)

Die Grundlage unseres Erfolgs bilden fachliche Expertise, hohe Leistungsqualität, Kundenorientierung und verantwortungsvolles Handeln. Rechtswidriges oder ethisch fragwürdiges Verhalten ist mit unseren Unternehmensgrundsätzen nicht vereinbar.

Jegliche Form von Bestechung oder unzulässiger Einflussnahme auf geschäftliche Entscheidungen wird von der ASAP Gruppe konsequent abgelehnt. Von Mitarbeitenden sowie Geschäftspartnern erwarten wir die Einhaltung aller geltenden gesetzlichen Vorgaben sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit potenziellen Korruptionsrisiken.

Der Schwerpunkt unseres Ansatzes liegt auf Prävention und Sensibilisierung. Durch den bereits erwähnten ASAP Code of Conduct und den ASAP Lieferantenkodex schaffen wir verbindliche Rahmenbedingungen für integriertes und regelkonformes Verhalten. Ziel ist es, Korruptionsrisiken für unsere Geschäftstätigkeit sowie entlang der Wertschöpfungs- und Lieferkette wirksam zu minimieren.

Im Berichtsjahr wurden keine Korruptionsfälle innerhalb der ASAP Gruppe festgestellt.

Hoher Schutz der Kundendaten (GRI 418)

Als Entwicklungsdienstleister verarbeiten wir regelmäßig vertrauliche und besonders schützenswerte

Informationen unserer Kunden. Hierzu zählen sowohl personenbezogene Daten als auch projekt- und auftragsbezogene Informationen. Eine Beeinträchtigung der Vertraulichkeit, Integrität oder Verfügbarkeit dieser Daten könnte erhebliche Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit unserer Kunden sowie auf das Vertrauen in die ASAP Gruppe haben.

Informationssicherheit und Datenschutz besitzen daher einen besonders hohen Stellenwert innerhalb unserer Governance- und Risikomanagementstrukturen. Zur systematischen Steuerung dieser Themen haben wir ein Informationssicherheitsmanagementsystem etabliert. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen wird unter anderem durch Zertifizierungen nach ISO/IEC 27001 sowie durch regelmäßige Assessments gemäß den TISAX-Anforderungen des Verbands der Automobilindustrie (VDA) bestätigt.

Abhängig von der Schutzbedürftigkeit der verarbeiteten Informationen und den jeweiligen Kundenanforderungen stellen wir geeignete IT- und Sicherheitsinfrastrukturen bereit. Ergänzend sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden durch regelmäßige Schulungsmaßnahmen für den sicheren Umgang mit Informationen und vermitteln Kenntnisse über mögliche Risiken im Bereich der Informationssicherheit.

Die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen wird fortlaufend überprüft und weiterentwickelt. Hierzu führen wir unter anderem regelmäßige interne Audits und Kontrollmaßnahmen durch.

Sämtliche Zertifikate der ASAP Gruppe sind online abrufbar unter: <https://www.asap.de/zertifikate-und-akkreditierungen>.

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen

Integriertes Nachhaltigkeitsmanagement

Die Gesellschaft steht vor tiefgreifenden Herausforderungen. Klimawandel, Ressourcenknappheit und die Transformation hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise erfordern langfristig verantwortungsvolles Handeln. Die ASAP Gruppe leistet hierzu ihren Beitrag, indem sie die Entwicklung ressourcenschonender, effizienter und zukunftsorientierter Mobilitätslösungen unterstützt.

Für uns bedeutet Nachhaltigkeit, wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischer Verantwortung und gesellschaftlichem Handeln zu verbinden. Dabei berücksichtigen wir die Interessen unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen und weiterer Anspruchsgruppen und richten unser Handeln an den Grundsätzen einer nachhaltigen Unternehmensführung aus.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist integraler Bestandteil des unternehmensweiten Managementsystems. Ziel ist es, wesentliche Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen für deren Steuerung abzuleiten. Relevante Nachhaltigkeitsthemen werden regelmäßig im Rahmen von Management Reviews behandelt. Dabei bewertet die Unternehmensleitung den Fortschritt bei der Zielerreichung und entscheidet bei Bedarf über weitere Maßnahmen und Entwicklungsschritte.

Berücksichtigung ökologischer Aspekte

Als Engineering- und Entwicklungsdienstleister betreibt die ASAP Gruppe keine wesentlichen Produktionsanlagen und verfügt über keine umfangreichen Materialströme. Die wesentlichen Auswirkungen auf die Umwelt entstehen daher insbesondere durch die Nutzung von Bürogebäuden, den Betrieb der IT-Infrastruktur, den Fuhrpark sowie durch Dienstreisen.

Vor diesem Hintergrund konzentrieren wir unsere Aktivitäten für den Schutz der Umwelt auf jene Bereiche, in denen wir durch gezielte Maßnahmen einen wirksamen Beitrag zur Reduzierung von Ressourcenverbrauch und Umweltbelastungen leisten können.

Verantwortungsvoller Umgang mit Energie

Ein Schwerpunkt unserer ökologischen Ausrichtung liegt auf der effizienten Nutzung von Energie. Ziel ist es, den Ressourcenverbrauch kontinuierlich zu optimieren und damit gleichzeitig ökologische Auswirkungen sowie betriebliche Kosten zu reduzieren.

Bei ASAP werden Strom, Erdgas, Holzpellets sowie Kraftstoffe (Diesel, Benzin) genutzt. Heizung, Kälteanlagen, Beleuchtung, Maschinen und IT-Technologie verbrauchen die meisten Ressourcen. Energieeffizienz senkt nicht nur Kosten, sondern reduziert auch Treibhausgasemissionen.

Der Gesamtenergieeinsatz belief sich im Berichtsjahr auf 9,8 GWh. Daraus ergibt sich ein normalisierter Energieeinsatz von 9,3 MWh pro Mitarbeitendem sowie 62,2 MWh je Umsatzmillion Euro.

Die Entwicklung der energiebezogenen Intensitätskennzahlen wurde im Berichtsjahr maßgeblich durch Veränderungen der Unternehmensstruktur sowie der Bezugsgrößen Mitarbeitendenzahl und Umsatz beeinflusst. Dadurch ist die Vergleichbarkeit mit den Vorjahreswerten nur eingeschränkt gegeben. Die dargestellten Kennzahlen bilden die aktuelle Datengrundlage des Berichtsjahres und dienen als Basis für die weitere Beobachtung der Energieperformance.

Im Berichtszeitraum 01.01.2025 bis 31.12.2025 verursachte die Unternehmensflotte CO₂-Emissionen in Höhe von 639,13 Tonnen. Dieser Wert dient als Ausgangsbasis für die zukünftige Messung und Steuerung der flottenbezogenen Emissionen.

Eingeleitete und umgesetzte Energieeinsparmaßnahmen im Jahr 2025:

- Fortführung der Umstellung der Firmenflotte auf voll- und teilelektrische Antriebe

- Flächenoptimierung in allen Standorten der ASAP Gruppe mit dem Ziel der Reduktion des Flächenverbrauchs
- Modernisierung und Erneuerung der Serverlandschaft
- Nutzung energieeffizienter Gebäude, einschließlich sukzessiver Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technologie
- Optimierung des Energieverbrauchs unseres Testequipments

Geplante Energieeinsparmaßnahmen für 2026:

- Weiterer Ausbau der Umstellung der Firmenflotte auf voll- und teilelektrische Antriebe
- Fortführung und Intensivierung der Maßnahmen zur Reduktion des Flächenverbrauchs
- Durchführung von Verbrauchsmessungen an der neuen Serverinfrastruktur zur Identifikation zusätzlicher Einsparpotenziale
- Weiterführung und konsequente Verfolgung bestehender Maßnahmen zur Nutzung energieeffizienter Gebäude (z.B. Dichtigkeitsprüfungen an Rolltoren, Ausbau der PV-Anlagen)
- Einführung des Eco-Modus bei Shakeranlagen zur Reduktion des Energieverbrauchs

Übersicht Antriebe der Firmenflotte

	Hybrid	Anteil	Elektro	Anteil	Verbrenner	Anteil	Gesamt
Stand Juli 2025	42	29,8%	13	9,2%	86	61,0%	141
Stand Mai 2026	61	48,4%	24	19,0%	41	32,5%	126

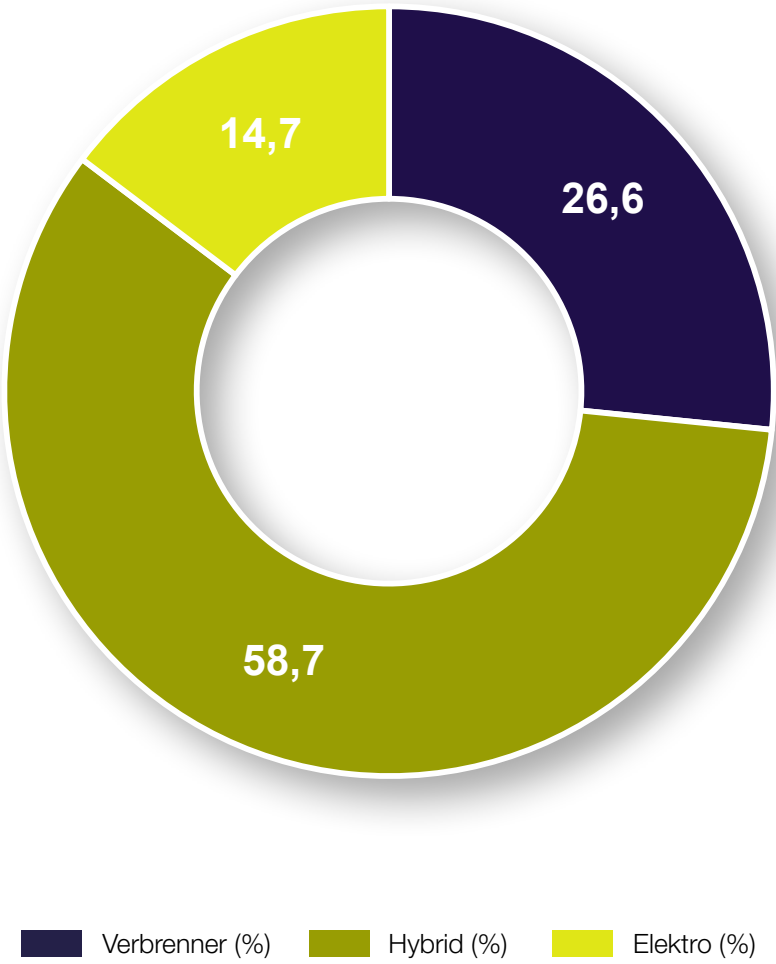
Schon seit längerem beziehen wir fast 100 % unseres Stroms aus erneuerbarer Energie. Das war uns ein wichtiges Anliegen, da der Stromverbrauch mit zwei Dritteln des gesamten Energieeinsatzes aller Standorte die größte CO₂-Quelle darstellt.

Für die Zukunft setzen wir auf die Beheizung unserer Gebäude mittels Wärmepumpen sowie auf die weitere Elektrifizierung unserer Firmenflotte, um den CO₂-Ausstoß weiter zu reduzieren.

Eingeleitete und umgesetzte CO₂-Einsparmaßnahmen im Jahr 2025:

- Weitere Umstellung der Firmenflotte auf elektrische Antriebe
- Reduktion des Flächenverbrauchs
- Nutzung von Gebäuden mit moderner Heizung/ Wärmepumpen
- Reduktion des Papierverbrauchs durch Digitalisierungsmaßnahmen
- Abfallvermeidung durch konsequente Umsetzung einer Reuse-Strategie (Spenden, Verschenken und Weiterverkauf)

Durchschnittliche Zusammensetzung der Firmenflotte für 2025

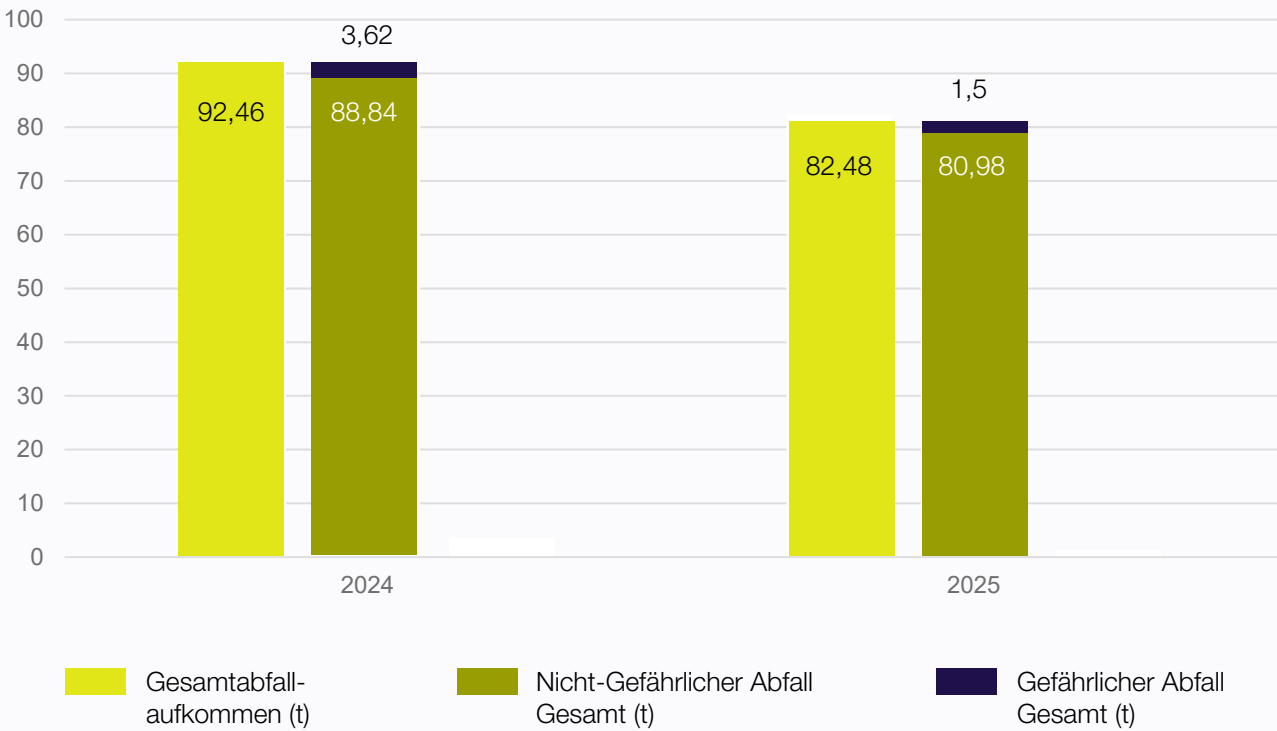


Ökologische Nachhaltigkeitsaktivitäten für 2026:

- Ausbau erneuerbarer Energien (z.B. PV-Anlagen)
- Ausbau der Digitalisierung im Laborbereich (z.B. Labormanagementsystem)
- Weiterer Ausbau der Umstellung der Firmenflotte auf voll- und teilelektrische Antriebe
- Nutzung von Gebäuden mit moderner Heizung/ Wärmepumpen

Abfallaufkommen

Die Erfassung und Analyse des Abfallaufkommens ist ein wichtiger Bestandteil unseres Umweltmanagements. Durch das kontinuierliche Monitoring dieser Kennzahl schaffen wir Transparenz über unsere Umweltleistung und unterstützen die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Prozesse.



Förderung von Mitarbeitenden



Strategisch ausgerichtete Personalpolitik (GRI 401)

Für uns als Entwicklungsdienstleister ist ein strategisch ausgerichtetes Human Resource Management von zentraler Bedeutung. Unsere Personalpolitik zielt darauf ab, die erforderlichen Qualifikationen und personellen Kapazitäten bedarfsgerecht bereitzustellen. So stellen wir sicher, dass wir die Anforderungen unserer Kunden sowohl für Projekte und Aufträge als auch im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung erfüllen können.

Gezielte Entwicklung von Mitarbeitenden

Die beruflichen Einstiegsmöglichkeiten bei ASAP sind vielfältig und spiegeln die unterschiedlichen Qualifikationen und Erfahrungen unserer Mitarbeitenden wider. Als Entwicklungspartner der Automobilindustrie

bieten wir anspruchsvolle Aufgaben in technologisch geprägten Arbeitsfeldern und fördern die Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams.

Die gezielte Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Durch die frühzeitige Identifikation und Förderung individueller Potenziale stärken wir unsere Innovationsfähigkeit und schaffen langfristige Perspektiven.

Unser Personalentwicklungsprogramm umfasst verschiedene Formate für unterschiedliche Zielgruppen und unterstützt die fachliche sowie persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Schwerpunkte sind die Begleitung während der Orientierungs- bzw. Einarbeitungsphase, die Förderung überfachlicher Kompetenzen sowie die Vorbereitung auf Führungsaufgaben. So unterstützen wir unsere Mitarbeitenden

dabei, den Anforderungen einer zunehmend dynamischen Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen.

Benefits und freiwillige Leistungen

Neben vielfältigen Aus- und Weiterbildungsangeboten profitieren unsere Mitarbeitenden von zahlreichen freiwilligen Leistungen und Benefits. Diese tragen wesentlich zur nachhaltigen Personalgewinnung und -bindung bei und liegen im Branchenvergleich über dem Durchschnitt.

Arbeitsplatz und -umgebung

- Ergonomische Stühle und moderne Technik
- Teamevents
- Betriebsfeste, z. B. Sommerfest oder Weihnachtsfeier
- Kostenlose Wasserspender, Kaffee und Obst
- Job-Bike-Angebot

Arbeitszeit, Familie und Soziales

- Flexible Arbeitszeiten
- Attraktive Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 30 Tage Jahresurlaub
- 4-Tage-Woche
- Sabbatical / Workation
- Präventive Beratung in schwierigen Situationen
- Sonderurlaub bei familiären Ereignissen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (u. a. Eingliederungsmanagement, Vorsorgeuntersuchungen, Präventionskurse)
- Mentale Ersthelfer:innen
- Firmenfitness

Finanzielle Leistungen

- Vergütung von Überstunden gemäß Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag

- Projekt- und Funktionszulagen sowie leistungsbezogene Prämien
- Monatlicher steuerfreier Sachbezug über die „Ticket Plus City Card“
- Prämie bei Mitarbeiterempfehlungen
- Finanzielle Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Zahlreiche Einkaufsvorteile online und lokal (z.B. Reisen, Möbel, Kleidung)
- Dienstwagenregelung für Mitarbeitende ab Ebene 3+

Versicherungen und Vorsorge

- Gruppenunfallversicherung
- Attraktive Gruppenverträge für Berufsunfähigkeitsversicherungen
- Betriebliche Altersvorsorge mit Arbeitgeberzuschuss
- Betriebliche Zusatzkranken- und Haftpflichtversicherung

Entwicklung von Kompetenzen

Wir analysieren fortlaufend arbeitsmarktbezogene Entwicklungen sowie die Erwartungen bestehender und potenzieller Mitarbeitender. Dabei berücksichtigen wir auch die Bedürfnisse von Berufseinsteiger:innen und Hochschulabsolvent:innen. Themen wie Unternehmenskultur, flexible Arbeitsmodelle, Zusammenarbeit in hybriden Arbeitsumgebungen sowie attraktive Rahmenbedingungen gewinnen dabei zunehmend an Relevanz.

Ziel unserer Personalstrategie ist es, die langfristige Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu fördern, Entwicklungsperspektiven zu schaffen und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens nachhaltig zu sichern. Dazu gehören Maßnahmen zur frühzeitigen Verantwortungsübernahme, zur Kompetenzentwicklung sowie zur Förderung zukünftiger Fach- und Führungskräfte.



Im Zuge der Weiterentwicklung unseres Personalmanagements beschäftigen wir uns insbesondere mit folgenden Fragestellungen:

- Wie kann eine wertorientierte Unternehmenskultur auch in hybriden Arbeitsmodellen wirksam gefördert werden?
- Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich aus dem Wandel der Arbeitswelt?
- Mit welchen Maßnahmen können wir Mitarbeitende bei Veränderungsprozessen unterstützen und ihre Kompetenzen für zukünftige Anforderungen stärken?

Verantwortung für Aus- und Weiterbildung (GRI 404)

Ausbildung

Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte ist ein zentraler Bestandteil unserer Maßnahmen zur langfristigen Fachkräftesicherung. Durch praxisnahe Ausbildungsangebote fördern wir den Erwerb beruflicher Kompetenzen und unterstützen junge Menschen beim Einstieg in das Berufsleben. Gleichzeitig leisten wir einen Beitrag zur nachhaltigen Sicherung des zukünftigen Personal- und Kompetenzbedarfs des Unternehmens.

Weiterbildung

Unsere Personalentwicklungsinstrumente und -maßnahmen überprüfen wir regelmäßig und passen sie an aktuelle Anforderungen an. In dem Zuge stellen wir sicher, dass unsere Schulungsangebote stets aktuell sind und zukunftsorientiert bleiben.

Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz (GRI 403)

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Arbeitswelt unterliegt einem kontinuierlichen Wandel. Gesellschaftliche Entwicklungen, neue Formen der Zusammenarbeit sowie veränderte Anforderungen an Beschäftigte und Führungskräfte beeinflussen die Arbeitsbedingungen und stellen Unternehmen vor neue Herausforderungen im Bereich Gesundheit und Prävention. Vor diesem Hintergrund verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden.

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist ein grundlegender Bestandteil einer nachhaltigen Personalstrategie. Mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement schaffen wir Rahmenbedingungen, die zur physischen und psychischen Gesundheit, zur Sicherheit am Arbeitsplatz sowie zur langfristigen Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit beitragen.

Unser Gesundheitsmanagement umfasst Maßnahmen zur Förderung der körperlichen und mentalen Gesundheit. Dazu zählen ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung G37 sowie Unterstützungsleistungen für die gesundheitsgerechte Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen. Ergänzend bieten wir Informations- und Qualifizierungsangebote zu Themen wie mentale Gesundheit, Resilienz und Stressbewältigung an. Darüber hinaus fördern wir gesundheitsorientierte

Aktivitäten durch verschiedene Bewegungs- und Sportangebote.

Minimierung von Risiken

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in unseren Prozessen fest verankert.

Unser Ziel ist es, arbeitsbedingte Risiken frühzeitig zu identifizieren, Gefährdungen zu minimieren und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden durch präventive Maßnahmen nachhaltig zu schützen.

Zur systematischen Umsetzung dieser Anforderungen haben wir ein Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SGA) gemäß ISO 45001 etabliert und zertifizieren lassen. Das Managementsystem unterstützt uns dabei, gesetzliche und weitere bindende Verpflichtungen einzuhalten, Gefahren zu reduzieren und die Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kontinuierlich zu verbessern.

Überprüfung von Arbeitsbedingungen

Unsere Mitarbeitenden werden im Rahmen regelmäßiger Sicherheitsunterweisungen für den sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit Arbeitsmitteln, technischen Einrichtungen und Anlagen sensibilisiert. Die Einhaltung der vermittelten Anforderungen wird durch Begehungen sowie interne Audits fortlaufend überprüft. Darüber hinaus stellen wir durch klare Vorgaben und Arbeitsanweisungen sicher, dass Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe im Arbeitsalltag sachgerecht und sicher verwendet werden.

Neben der Bewertung unserer Geschäftsprozesse im Hinblick auf externe Normen und Anforderungen überprüfen wir regelmäßig auch die Arbeitsbedingungen an unseren Standorten. Dies erfolgt im Rahmen interner Audits sowie in den Sitzungen des

Arbeitsschutzausschusses (ASA) in enger Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten und dem arbeitsmedizinischen Dienst.

Die Zertifizierung nach der Norm ISO 45001:2018 für Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wurde erfolgreich für die Zentralfunktion der ASAP Holding GmbH sowie für die größeren Gesellschaften ASAP Engineering GmbH Gaimersheim, ASAP Electronics GmbH Gaimersheim und ASAP Engineering GmbH Weyhausen abgeschlossen. Die Erweiterung des Zertifikats auf den Standort Leonberg erfolgt 2026.

Gefährdungsbeurteilungen und Unfallprävention

An allen Standorten der ASAP Gruppe führen wir systematische Gefährdungsbeurteilungen durch. Dabei berücksichtigen wir sämtliche Personen, die sich im Rahmen ihrer Tätigkeit oder ihres Aufenthalts auf dem jeweiligen Betriebsgelände befinden können.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie die Sicherheitsbeauftragten unterstützen die verantwortlichen Bereiche bei der Identifikation und Bewertung potenzieller Gefährdungen. Gleichzeitig stehen sie den Mitarbeitenden als unabhängige Ansprechpersonen für Fragen rund um Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zur Verfügung.

Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes wird das zuständige Management quartalsweise über die Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle informiert. Darüber hinaus werden die Ursachen eingetretener Vorfälle analysiert und geeignete Maßnahmen definiert, um vergleichbare Ereignisse künftig zu vermeiden und die Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen weiter zu stärken.

Im Berichtsjahr lag die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle pro 1.000 Mitarbeitende bei 11,97 und damit in etwa auf dem Niveau des Branchendurchschnitts gemäß VBG-Jahresbericht (10,98 für 2025).



Impressum

Herausgeber

ASAP Holding GmbH
Sachsstraße 1A | 85080 Gaimersheim
Tel. +49 8458 3389 0 | Fax. +49 8458 3389 199
holding@asap.de

Redaktion und Konzeption

Dr. Maria Bleisch, Meryem Ersoy, Kerstin Hebel

Design

Martin Gungl

Fotonachweis

ASAP Gruppe, unsplash.com

© ASAP Holding GmbH, Ingolstadt 2026