

2022

NACHHALTIGKEITSBERICHT

INHALT

STATEMENT DER GESCHÄFTSLEITUNG	3
NICHTFINANZIELLER BERICHT UND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)	4
ALLGEMEINE ANGABEN (GENERAL DISCLOSURES)	4
CORPORATE GOVERNANCE, GESCHÄFTSMODELL UND STRATEGIE	4
NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT	5
EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN (GRI 2-27)	5
STAKEHOLDER-DIALOG	6
ÖKONOMIE	6
UMWELTBELANGE	6
SOZIALES	7

STATEMENT DER GESCHÄFTSLEITUNG



Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht möchten wir Sie über unsere Entwicklung wie auch über unsere Werte und Ziele im Hinblick auf ökonomische, ökologische und soziale Faktoren informieren.

Jeder von uns ist einzigartig. Was uns alle verbindet, ist die Leidenschaft für das Automobil. Darüber hinaus teilen wir Werte, die wir als essenziell für unsere tägliche Arbeit und das Miteinander erachten. Denn wir sind der festen Überzeugung, dass wir selbst und unsere Werte grundlegend für unseren Erfolg sind - wenn wir unser Handeln konsequent nach diesen ausrichten.

Dementsprechend hat es sich die ASAP Gruppe zur Aufgabe gemacht, für die Einhaltung der Menschenrechte und anerkannter Arbeitsnormen an unseren Standorten zu sorgen und bekennt sich zum UN Global Compact.

Nachhaltigkeit hat in der ASAP Gruppe einen besonderen Stellenwert für die langfristige Geschäftsausrichtung. Hierbei werden sowohl ökologische als soziale Aspekte in unsere Managementsysteme integriert. Werte wie menschlich, authentisch, kompetent, erfrischend und begeisternd sind essenziell für das Miteinander und unsere tägliche Arbeit innerhalb und außerhalb der ASAP Gruppe. Mit der Definition unserer fünf Erfolgsfaktoren Mensch, Kunde, Qualität, Zukunft und Technik als wichtigste Handlungsfelder übertragen wir unsere Werte auf unsere tägliche Arbeit. Mit unserem Führungsstil prägen wir maßgeblich die ASAP Unternehmenskultur sowie den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Ziele, Verantwortung, Motivation, Gemeinschaft, Umgang und Kommunikation - unsere sechs Führungsleitlinien sind ein wesentlicher integraler Baustein unserer Kultur und geben Orientierung im täglichen Umgang miteinander. Damit tragen wir zur Zukunftssicherung unseres Unternehmens und zur Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft bei.

Prüforganisationen in Bereichen wie z.B. Qualitätsmanagement, Informationssicherheit, Umweltmanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen nicht nur sicher, dass bei ASAP gängige Standards eingehalten werden. Vielmehr sehen wir es als unsere Aufgabe an, durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess das Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeitenden sicher zu gestalten, negative Einflüsse auf die Umwelt zu minimieren und nachhaltiges Wirtschaften als wesentlichen Bestandteil unserer Managementsysteme zu etablieren.

Als eines der führenden Engineering-Unternehmen in der Mobilitätsindustrie wollen wir auch im Verhalten und im Umgang mit Geschäftspartnern und der Umwelt Maßstäbe setzen. Um dies auch für unsere Partner transparent zu machen, haben wir im ASAP Code of Conduct unsere Verhaltensstandards definiert. Es entspricht unserem Wertesystem, unternehmerisches Handeln mit ethischen Grundsätzen zu verbinden und so durch integriertes Verhalten die Beachtung gesetzlicher Vorschriften jederzeit sicherzustellen. Der Code of Conduct gibt darüber hinaus unseren Mitarbeitenden einen Leitfaden für rechtmäßiges und faires Verhalten im geschäftlichen Alltag sowie für einen verantwortungsvollen Umgang mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen und unserer Umwelt.

Als Engineering Dienstleistungsunternehmen mit rund 1.600 hochqualifizierten Beschäftigten deutschlandweit, liegt der Fokus unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Bereich des Sozialen. Zusätzlich arbeiten wir an ökologischen Faktoren.

Für das Geschäftsjahr 2022 haben wir uns zum Ziel gesetzt den Gesamtenergieverbrauch je Mitarbeitenden um 5 % zu senken. Dieses Ziel haben wir mit einer erreichten Einsparung von 9% je Mitarbeitenden deutlich übertroffen.

Neben der kontinuierlichen Verbesserung interner Nachhaltigkeitskennzahlen richten wir unseren Fokus auch zunehmend auf unsere Rolle als Entwicklungspartner für nachhaltige Mobilität. Mit den Geschäftsfeldern Elektromobilität, Autonomes Fahren und Connectivity gestalten wir das Automobil der Zukunft.

Gaimersheim im September 2023

Michael Neisen
CEO

Robert Morgner
CFO

NICHTFINANZIELLER BERICHT UND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

ALLGEMEINE ANGABEN (GENERAL DISCLOSURES)

Nachhaltigkeit hat in der ASAP Gruppe einen besonderen Stellenwert. Hierbei werden sowohl ökologische als soziale Aspekte in unsere Managementsysteme integriert. Werte wie menschlich, authentisch, kompetent, erfrischend und begeisternd sind essenziell für das Miteinander und unsere tägliche Arbeit innerhalb und außerhalb der ASAP Gruppe. Mit der Definition unserer fünf Erfolgsfaktoren Mensch, Kunde, Qualität, Zukunft und Technik als wichtigste Handlungsfelder übertragen wir unsere Werte auf unsere tägliche Arbeit. Mit unserem Führungsstil prägen wir maßgeblich die ASAP Unternehmenskultur sowie den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Ziele, Verantwortung, Motivation, Gemeinschaft, Umgang und Kommunikation - unsere sechs Führungsleitlinien sind ein wesentlicher integraler Baustein unserer Kultur und geben Orientierung im täglichen Umgang miteinander. Damit tragen wir zur Zukunftssicherung unseres Unternehmens und zur Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft bei. Unsere Verantwortung ist es, dass unsere Leistungen in einer Wertekette erbracht werden, die mit international anerkannten Normen und Prinzipien der unternehmerischen Tätigkeit in Einklang steht. Unsere Anforderungen im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und Geschäftsethik sind in unserem ASAP Lieferantenkodex zusammengefasst.

ASAP und seine Belegschaft haben sich im Rahmen der Unternehmensleitlinien der ASAP Gruppe dazu verpflichtet, in Übereinstimmung mit dem United Nations Global Compact, die grundlegenden Prinzipien in den Bereichen der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, des Qualitäts- und Umweltmanagements, der Gesundheit und Sicherheit sowie der Bekämpfung von Korruption und Bestechung zu unterstützen und aktiv anzuwenden.

ASAP erwartet von seinen Lieferanten hierbei volle Akzeptanz und Unterstützung, um diese Prinzipien entlang der gesamten Lieferkette aufrecht zu erhalten.

Die Inhalte des ASAP Lieferantenkodex gelten für alle Lieferanten und deren Unterlieferanten, von denen ASAP direkt bzw. indirekt Waren und/oder Dienstleistungen bezieht.

Mit der Bekennung zum UN Global Compact hat es sich ASAP zur Aufgabe gemacht, für die Einhaltung der Menschenrechte und anerkannter Arbeitsnormen zu sorgen.

Mit diesem Nachhaltigkeits- und Corporate Social Responsibility (CSR) Report richtet sich die ASAP Gruppe mit einem Bericht über ihre wirtschaftliche, ökologische, soziale und gesellschaftliche Verantwortung an ihre Mitarbeitenden, ihre Kunden und Lieferanten, ihre Investoren, Analysten, Nichtregierungsorganisationen, Politik und Behörden sowie allgemein die interessierte Öffentlichkeit.

Der Nachhaltigkeitsbericht enthält zukunftsbezogene Aussagen über erwartete Entwicklungen. Diese Aussagen basieren auf aktuellen Einschätzungen und sind naturgemäß mit Risiken und Unsicherheiten behaftet. Die tatsächlich eintretenden Ergebnisse können von den hier formulierten Aussagen abweichen.

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die Global Reporting Initiative Standards (kurz: GRI Standards) erstellt, um die Transparenz und die Vergleichbarkeit unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne unserer Zielgruppen zu erhöhen. Im Rahmen einer von GRI vorgegebenen Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für ASAP wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ermittelt. Allgemeine Angaben gemäß GRI 2: 2021 finden sich in den unterschiedlichen Kapiteln dieses Berichts wieder. Für eine Zuordnung zu den einzelnen Unterpunkten gemäß GRI 2: General Disclosures 2021 verweisen wir auf den GRI Content Index.

CORPORATE GOVERNANCE, GESCHÄFTSMODELL UND STRATEGIE

Grundsätze der Corporate Governance

Die ASAP Gruppe betrachtet Corporate Governance als elementar, um im internationalen Geschäftsbetrieb erfolgreich handeln zu können und um langfristig und nachhaltig den wirtschaftlichen Erfolg zu fördern.

Die Prinzipien und Regeln zur Corporate Governance sind im Verhaltenskodex der ASAP Gruppe festgelegt. Der Verhaltenskodex wird regelmäßig auf seine Aktualität überprüft und entsprechend überarbeitet.

Geschäftsmodell

Die ASAP Gruppe mit der Muttergesellschaft, der ASAP Holding GmbH, ist einer der führenden Engineering Partner der Mobilitätsindustrie. Innerhalb dieser Branche liegt der Fokus insbesondere auf den Leistungssegmenten Elektrik/Elektronik, Software, Consulting und Service, Erprobung sowie Fahrzeugentwicklung.

Im Rahmen unserer Tätigkeiten gestalten wir nachhaltige Mobilität und Mobilitätskonzepte und arbeiten an Fahrzeugen, die mit alternativen Antrieben eine CO₂-freie Mobilität ermöglichen.

Strategie

Kontinuierliche Weiterentwicklung ist zentral für den Unternehmenserfolg – diesem Gedanken folgend hat die ASAP Gruppe im vergangenen Jahr das Strategieprojekt ‚Speed up – ASAP 2025‘ initiiert. Zentraler Bestandteil von ‚Speed up‘ ist die Präzisierung der Leistungsschwerpunkte, um das Portfolio der Unternehmensgruppe noch stärker zu fokussieren und technologischer zu gestalten. Das Leistungsspektrum findet sich nach der Neuausrichtung nun in fünf Leistungssegmenten wieder: Elektrik/Elektronik, Software, Consulting & Service, Erprobung und Fahrzeugentwicklung. Darüber hinaus wird im Rahmen des Strategieprojektes auch die gruppenweite Vernetzung und Nutzung von Synergien weiter vorangetrieben. Zudem werden begleitende Maßnahmen in den Bereichen

Marketing und Human Resources umgesetzt, um die Ziele des Strategieprojektes zu erreichen.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Die Menschheit steht heute vor enormen Herausforderungen. Probleme wie Klimawandel und Ressourcenknappheit können nur durch eine nachhaltige Entwicklung erfolgreich bewältigt werden. Daher steht die ASAP Gruppe für die Entwicklung ressourcenschonender, effizienter und zukunftsweisender Mobilitäts-Systeme. Für uns bedeutet Nachhaltigkeit aber auch, Verantwortung gegenüber unserer Umwelt, den Mitarbeitenden und unseren Geschäftspartnern zu übernehmen. Verantwortungsvolle Unternehmensführung heißt dabei für uns, dass ökonomisches Handeln im Einklang mit den Belangen von Ökologie und Gesellschaft steht.

Das ASAP Nachhaltigkeitsmanagement ist Teil unseres integrierten Managementsystems. Aufgabe unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist es, Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen, um angemessene Strategien und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Nachhaltigkeitsthemen werden der Konzerngeschäftsleitung im Rahmen von Management Reviews regelmäßig vorgestellt, um Ziele kontinuierlich im Blick zu behalten und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Die fachliche Zuständigkeit für Nachhaltigkeitsthemen innerhalb der Konzerngeschäftsleitung entfällt auf den CFO.

EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN (GRI 2-27)

Compliance

Neben den vielfältigen Chancen, die sich für die ASAP Gruppe als Engineering-Unternehmen der Automobilbranche ergeben, müssen wir uns gleichzeitig täglich steigenden Herausforderungen und einer immer größer werdenden Verantwortung stellen. So gehört es mehr denn je zu den Grundvoraussetzungen unseres Erfolgs, unternehmerische Tätigkeit mit ethischen Grundsätzen zu verbinden und dabei in jeder Hinsicht verantwortungsvoll zu handeln. Insbesondere die unbedingte Beachtung gesetzlicher Vorschriften ist für unser Unternehmen oberstes Gebot und Bestandteil des ASAP Wertesystems. Diese Grundsätze haben wir in unserem ASAP Code of Conduct verankert. Unser Verhaltenskodex bildet für alle Mitarbeitenden die verbindliche Grundlage und die Richtschnur für korrektes Handeln. Mit der Bekennung zum UN Global Compact hat es sich ASAP zur Aufgabe gemacht, für die Einhaltung der Menschenrechte und anerkannter Arbeitsnormen zu sorgen.

Compliance Management

Um den erhöhten Anforderungen nachkommen zu können, haben wir organisatorische Maßnahmen ergriffen, die gewährleisten, dass sich die Organe und Mitarbeitenden von ASAP jederzeit regelkonform verhalten. Ziel ist es, jederzeit regelkonformes Verhalten bei der Ausübung unserer geschäftlichen Aktivitäten sicherzustellen und somit gleichzeitig Schaden vom Unternehmen und jedem einzelnen Mitarbeitenden abzuwenden, der sich aus Verstößen gegen geltendes Recht sowie interne Richtlinien ergeben kann. Dabei setzen wir den Schwerpunkt auf Prävention, indem wir mit unserer Compliance-Organisation derartigen Verstößen vorbeugen und die Mitarbeitenden in ihrer Verantwortung beraten und unterstützen.

Hinweisgebersystem

Mit unserem elektronischen Hinweisgebersystem steht allen Mitarbeitenden und Stakeholdern des Unternehmens die Möglichkeit zur Verfügung, Hinweise auf mögliche Regelverstöße unter Wahrung der Anonymität zu melden. In unserem Code of Conduct und unserem Lieferantenkodex haben wir die verschiedenen Möglichkeiten zur Abgabe von Meldungen und Hinweisen zusammengefasst und informieren gleichzeitig über den Umgang mit derartigen Hinweisen bei ASAP.

Mit dieser Richtlinie wird darüber hinaus sichergestellt, dass Hinweisgeber, die in gutem Glauben und aus einer verantwortungsvollen Motivation heraus auf Fehlverhalten oder Missstände innerhalb der ASAP Gruppe aufmerksam machen wollen, keinerlei Benachteiligungen erfahren. Damit dient die Richtlinie nicht nur der Aufdeckung von regelwidrigem Verhalten, sondern insbesondere auch dem Schutz der Hinweisgeber. Mit Einführung dieser Richtlinie haben wir die einheitlichen Standards des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) zum besseren Schutz von Hinweisgebern in das ASAP Regelwerk integriert.

Rechtsstreitigkeiten aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht, bei denen ASAP eine beteiligte Partei ist, sind während des Berichtszeitraums nicht anhängig gewesen.

Umwelt-Compliance

Zur Gewährleistung des umweltkonformen Betriebs arbeitet die ASAP Gruppe mit einem Dienstleister zusammen, der für die ASAP Gruppe die einschlägigen Gesetze und Richtlinien regelmäßig überprüft und Handlungsempfehlungen ausspricht. Diese werden im Zuge des Umweltmanagements implementiert und anhand regelmäßiger Compliance-Audits auf Einhaltung überprüft. Die ASAP Gruppe hat es sich zum Ziel gesetzt, das bereits eingeführte Umweltmanagementsystem nach der weltweit anerkannten Norm DIN EN ISO 14001:2015 zertifizieren zu lassen. Im Berichtszeitraum wurden keine Regelverstöße festgestellt. Aufgrund unserer Aktivitäten und des bestehenden Umweltmanagementsystems stufen wir Umweltrisiken als gering ein.

Sozioökonomische Compliance I

Im Berichtszeitraum wurden weder erhebliche Bußgelder noch nichtmonetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegen die ASAP Gruppe verhängt.

Einhaltung der Menschenrechte, Arbeitsnormen und Minderheitenschutz

Mit den Menschen im Mittelpunkt, gehört es zum Wertesystem von ASAP dazu, für die Einhaltung der Menschenrechte sowie die Achtung anerkannter, nationaler und internationaler Arbeitsnormen sowohl bei ASAP als auch innerhalb der Lieferkette zu sorgen.

Mit dem ASAP Code of Conduct und dem Lieferantenkodex bekennt sich ASAP zur nachhaltigen Unterstützung der zehn Prinzipien des UN Global Compact und zur stetigen Verbesserung bei deren Umsetzung.

ASAP bekennt sich dazu, für ihre Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches sowohl bei der Rekrutierung und Anstellung als auch bei Beschäftigung frei von Diskriminierung sowie Belästigung ist und in welcher Vereinigungsfreiheit besteht. Das Recht auf Kollektivverhandlungen wird wirksam anerkannt. ASAP lehnt Kinder- und alle Formen der Zwangsarbeit strikt ab. Das Recht auf Privatsphäre unserer Mitarbeitenden wird vollumfänglich geachtet. Darüber hinaus bekennt sich ASAP eindeutig zu Diversität und

allgemeiner Gleichbehandlung. Dies bezieht sich explizit nicht nur auf unterschiedliche Geschlechter, sondern ebenso auf Alter, sexuelle Orientierung, religiöse Zugehörigkeit, ethnische Herkunft, Zugehörigkeit zu Minderheiten oder indigenen Völkern, Behinderungen sowie sonstige personenbezogene Merkmale unserer Mitarbeitenden.

STAKEHOLDER-DIALOG

Die ASAP Gruppe steht in regelmäßigem und offenem Dialog mit ihren Stakeholdern. Hierzu zählen im Wesentlichen Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende, Investoren und Analysten, Medienvertreter, sowie Verbände und Vereine. Der regelmäßige Austausch mit unseren Stakeholdern bildet eine wichtige Grundlage für unser Handeln. Der Dialog vermittelt die gegenseitigen Positionen und hilft uns, unsere Entscheidungen immer wieder mit den unterschiedlichen Interessengruppen abzugleichen. Mit unseren Kunden haben wir einen regelmäßigen Austausch im Rahmen gemeinsamer Projekte sowie auf Fachtagungen und Messen. Ansprechpartner für unsere Lieferanten sind unsere Projektleiter. Unsere Mitarbeitenden werden von der Personalabteilung betreut. Über Betriebsversammlungen, unser Intranet, sowie regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen informieren wir unser Personal und stehen zudem durch eine offene Kultur im permanenten Austausch. Die Marketingabteilung steht mit Medienvertretern in einem kontinuierlichen Kontakt.

ÖKONOMIE

Wirtschaftliche Leistung (GRI 201)

Über ihre wirtschaftliche Leistung berichtet die ASAP Gruppe in ihrem Jahresbericht ([ASAP Jahresbericht 2022.pdf](#)).

Im Rahmen des jährlichen Geschäftsberichts erstattet ASAP umfassend Bericht über sämtliche relevanten wirtschaftlichen Leistungsfaktoren im jeweiligen Berichtsjahr.

Mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen, die das Potenzial haben, erhebliche Veränderungen der Geschäftstätigkeit, Einnahmen oder Aufwendungen herbeizuführen, sind aus Sicht des Managements gegenwärtig nicht absehbar. Das Geschäftsmodell der ASAP Gruppe besteht im Wesentlichen aus der Erbringung von Entwicklungsdienstleistungen. Eine Produktion von materiellen Gütern erfolgt lediglich in einem sehr geringen Umfang. Es werden daher weder wesentliche Mengen an Rohstoffen oder Flächen verwendet, noch werden die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt in Form von Emissionen als wesentlich angesehen. Aus dem Wandel in Richtung einer emissionsfreien Mobilität könnten sich allenfalls Chancen für ASAP ergeben, da sich ein erheblicher Entwicklungsaufwand für alternativ betriebene Fahrzeuge und neue Fahrzeugkonzepte ergeben kann. ASAP hat sich daher frühzeitig mit seinen Kompetenzen in Feldern wie z.B. Elektromobilität, Softwareentwicklung sowie vernetztes und automatisiertes Fahren entsprechend aufgestellt.

ASAP gewährt ihren Mitarbeitenden bezuschusste betriebliche Altersversorgung in Form von Direktversicherungen. Dadurch wird für nahezu alle Mitarbeiter eine Vorsorge für die Zeit nach dem Erwerbsleben getroffen.

ASAP erhält von der öffentlichen Hand Zuwendungen für Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten sowie die Ausbildung von Mitarbeitenden.

Korruptionsbekämpfung und wettbewerbswidriges Verhalten (GRI 205, 206)

ASAP setzt auf Leistung, Kundenorientierung sowie Qualität ihrer Produkte und Dienstleistungen. Der Erfolg von ASAP gründet sich auf dem Ruf unseres Unternehmens, den wir uns erarbeitet haben. Wir lehnen Dienstleistungen, die auf rechtswidrigen oder ethisch fragwürdigen Verhaltensweisen beruhen, entschieden ab. Geschäftliche Entscheidungen mit Bestechungsversuchen oder sogar Bestechungsleistungen zu beeinflussen, sind für uns unzulässige Praktiken. ASAP erwartet deshalb von allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern, dass sie korruptes Verhalten, in welcher Form auch immer, unterlassen. Hierbei setzen wir auf Prävention und Aufklärung.

Mit unserem Code of Conduct und unserem Lieferantenkodex bekräftigen wir unser Verständnis, unternehmerische Tätigkeit mit ethischen Grundsätzen zu verbinden. Die Richtlinien sollen dazu beitragen, Korruptionsvorfälle bei ASAP und entlang der Lieferkette zu vermeiden.

Im Berichtsjahr sind keine bestätigten Korruptionsvorfälle in der ASAP Gruppe aufgetreten.

UMWELTBELANGE

Als Entwicklungsdienstleister verfügt ASAP nicht über wesentliche Produktionsanlagen oder Materialströme. Auswirkungen auf die Umwelt können sich daher im Wesentlichen aus der Bewirtschaftung von Büroflächen und IT-Infrastruktur, dem Fuhrpark, sowie Reistätigkeiten ergeben.

Energie (GRI 302)

Eine der wesentlichen Zielsetzungen unserer ökologischen Nachhaltigkeitsbemühungen ist der effiziente Energieeinsatz. Ab dem Geschäftsjahr 2023 werden wir durch eine externe Zertifizierung nach der Norm DIN EN ISO 14001 unsere Bemühungen regelmäßig von unabhängigen Stellen überprüfen lassen und stellen damit unseren internen Verbesserungsprozess sicher.

Bei ASAP werden als Energieträger Strom, Erdgas, Holzpellets und Kraftstoffe (Diesel, Benzin) eingesetzt. Die wichtigsten Energieverbraucher sind Heizung, Kälteanlagen, Beleuchtung, Maschinen und EDV-Technologie. Der effiziente Verbrauch von Energie spart Kosten für das Unternehmen und verringert die Treibhausgasemissionen.

Der Energieverbrauch der ASAP setzt sich im Wesentlichen aus dem Bezug von Strom, Gas/Holzpellets und Kraftstoff zusammen. Der normalisierte Gesamtenergieeinsatz je Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmens, betrug im Berichtsjahr 5,7 MWh und damit um 9%

reduziert im Vergleich zum Vorjahr. Der Gesamtenergieverbrauch normalisiert auf den Umsatz in Mio. EUR liegt im Berichtsjahr bei 54,5 MWh und damit um 10,5% reduziert zum Vorjahr.

Eingeleitete und umgesetzte Energieeinsparmaßnahmen im Jahr 2022

- › Umstellung der Beleuchtung auf LED Technik an mehreren Standorten
- › Umzug in energieeffizientere Gebäude
- › Gründung eines Energieteams zur Identifikation von Energieeinsparmaßnahmen in den Fachbereichen
- › Sensibilisierung der Mitarbeitenden hinsichtlich eines effizienten Umgangs mit Energie

Geplante Energieeinsparmaßnahmen für 2023

- › Weitere sukzessive Umstellung der Beleuchtung auf LED Technik in Deutschland
- › Weitere Anmietung energieeffizienter Gebäude

Emissionen (GRI 305)

Mit 2/3 unseres Gesamtenergieeinsatzes wurde der Stromverbrauch im Geschäftsjahr 2022 als wesentlichste CO₂-Quelle identifiziert. Daher hat die ASAP Gruppe auch in diesem Jahr den Strom zu 100% aus CO₂-neutraler Wasserkraft bezogen. Für die Zukunft setzt ASAP auf die Beheizung ihrer Gebäude mittels Wärmepumpen und die Umstellung der Firmenflotte auf E-Fahrzeuge, um den CO₂-Ausstoß weiter zu reduzieren.

Eingeleitete und umgesetzte CO₂ Einsparmaßnahmen im Jahr 2022

- › Gruppenweiter Bezug CO₂-neutraler Wasserkraft
- › Weitere Umstellung der Firmenflotte auf elektrische Antriebe
- › Anmietung von Gebäuden mit moderner Heizung

Geplante Energieeinsparmaßnahmen für 2023

- › Weitere sukzessive Umstellung der Beleuchtung auf LED Technik in Deutschland
- › Weitere Anmietung energieeffizienter Gebäude

Ökologische Nachhaltigkeitsaktivitäten 2023

Auch für 2023 sieht die ASAP Gruppe mehrere Maßnahmen zur Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit vor. Hierzu gehören insbesondere:

- › Weitere Umstellung der Firmenflotte auf elektrische Antriebe
- › Umzug in Gebäude mit moderner Heizung/Wärmepumpen
- › Reduktion des Papierverbrauchs durch Digitalisierungsmaßnahmen

SOZIALES

Beschäftigung (GRI 401) Für das Geschäftsmodell eines Entwicklungsdienstleisters ist das Human Resource Management ein wesentlicher erfolgskritischer Faktor. Deshalb richten wir unsere Personalpolitik konsequent darauf aus, für die Abwicklung von Projekten, die Erledigung von Aufträgen sowie in der Arbeitnehmerüberlassung stets die von unseren Kunden nachgefragten Mitarbeitendenqualifikationen und -kapazitäten zur Verfügung zu haben.

Recruiting, Personalmarketing & Employer Branding ASAP hat im Jahr 2022 vielfältige Arbeitsplätze in diversen Zielberufen für die Ausbildung, den Berufseinstieg oder den nächsten Karriereschritt angeboten.

Durch standortübergreifende Harmonisierung, Standardisierung sowie Digitalisierung entlang eines einheitlichen Recruitingprozesses garantieren wir potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten einen unternehmensweiten Qualitätsstandard. Dabei haben wir unser Team deutlich erweitert und in Weiterbildung investiert, um den erhöhten Personalbedarf decken zu können.

Auszeichnungen Ob in punkto Wachstums, Unternehmenskultur oder Arbeitgeberattraktivität: Die ASAP Gruppe belegt seit Jahren die vorderen Plätze in den entsprechenden Rankings. Doch damit sind wir noch lange nicht am Ziel. Gemeinsam arbeiten wir täglich daran uns weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Top Nationaler Arbeitgeber

Was macht einen guten Arbeitgeber aus? Das Nachrichtenmagazin Focus setzt sich gemeinsam mit den Plattformen kununu, Xing und Statista jährlich mit dieser Frage auseinander und kürt die 'Besten Arbeitgeber Deutschlands'. Beschäftigte aus mehr als 2000 Unternehmen und 22 Branchen bewerteten dabei das Führungsverhalten von Vorgesetzten, berufliche Perspektiven sowie Gehalt und Image des Unternehmens. Bereits achtmal in Folge belegt ASAP einen Spitzenplatz in der Kategorie ‚Automobil und Zulieferer‘.

Familienfreundlichste Unternehmen

Die ASAP Gruppe gehört wie auch im Jahr 2017 erneut zu den familienfreundlichsten Unternehmen Deutschlands. Die Medienmarke Freundin und die Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu würdigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Arbeitgebern. Das Ranking der Top 100 basiert auf der Beurteilung von aktuellen und ehemaligen Mitarbeitern. Die Bewertung setzt sich aus Faktoren wie Work-Life-Balance, flexiblen Arbeitszeiten, Kinderbetreuung und betrieblicher Altersvorsorge zusammen.

Mint-Minded Company

Gemeinsam mit ‚MINT Zukunft schaffen‘ ehrt die audimax GmbH mit dem Siegel ‚MINT Minded Company‘ Unternehmen, die sich besonders für die Förderung von MINT-Talenten engagieren. Die Nominierung erfolgt ausschließlich durch die Zielgruppe der MINT-Studierenden, -Absolventen und -Talente. Bereits siebenmal in Folge duften wir uns über die Auszeichnung freuen.

Kununu Top Company

„Von Mitarbeitern empfohlen“ lautet die Aussage hinter dem kununu Gütesiegel ‚TOP COMPANY‘. Mit diesem Siegel werden Unternehmen ausgezeichnet, die eine hohe Mitarbeiter-Zufriedenheit aufweisen. Grundlage der Beurteilung sind ausschließlich Mitarbeiterbewertungen. ASAP belegt seit Jahren bei kununu einen der Top-Plätze in der Automotive-Industrie.

Kununu Open Company

Ein offener und wertschätzender Umgang – das bescheinigt uns die Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu.com mit dem Siegel OPEN COMPANY. Das Siegel erhalten ausschließlich Unternehmen, die ihre Mitarbeiter aktiv zum Bewerten auf kununu aufrufen, bereits bestehende Bewertungen kommentieren oder Einblicke in den Arbeitsalltag gewähren.

IHK-Ausbildungsbetrieb

Auch dieses Jahr erhielt die ASAP Gruppe von der Industrie- und Handelskammer wieder das Ausbildungssiegel. Als Ausbildungsbetrieb investieren wir in die Zukunft junger Menschen und unterstützen sie auf ihrem beruflichen Werdegang. Die duale Ausbildung mit hohem Praxisbezug bereitet unsere Nachwuchskräfte gezielt auf ihre Aufgaben im Unternehmen vor. Damit stellen wir bereits heute die Weichen für die Zukunft und bilden eigenen Fachkräftenachwuchs aus.

Personalentwicklung Die Einstiegsmöglichkeiten bei ASAP sind so vielfältig wie die Menschen in unserem Unternehmen. Als Entwicklungspartner der Automobilindustrie bieten wir unseren Mitarbeitenden technologisch anspruchsvolle Aufgaben. Unsere Mitarbeitenden arbeiten in innovativen Teams und einem vielfach ausgezeichneten Arbeitsumfeld.

Individuelle Förderung ist Teil unserer Kultur. Denn nur wenn wir die Potentiale unserer Mitarbeitenden erkennen und fördern, können wir die Innovationssicherheit der ASAP Gruppe dauerhaft sichern. Aus diesem Anspruch heraus haben wir das Personalentwicklungsprogramm der ASAP Gruppe konzipiert.

Mit wirkungsvollen Programmen für unterschiedliche Zielgruppen unterstützen wir die Teilnehmenden bei ihrem persönlichen Wachstum. Zentrale Aspekte unserer Entwicklungsprogramme sind die Begleitung in der Orientierungsphase sowie die gezielte Vorbereitung auf Management-Aufgaben. Der Fokus liegt hierbei auf der Vermittlung von überfachlichen Kompetenzen, um die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, den steigenden Anforderungen der digitalen und dynamischen Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen.

Talent Program

Das Talent Program zielt auf talentierte Mitarbeitende ab, die sowohl auf fachlicher als auch persönlicher Ebene Entwicklungspotential haben und in ihrer Orientierungsphase unterstützt werden sollen. Wir wollen ihnen weitergehende Entwicklungsperspektiven aufzeigen und durch effektive Trainings dabei helfen, ihre Kompetenzen weiter auszubauen.

Advanced Program

Das Advanced Program richtet sich an Mitarbeitende mit hoher Performance und einem ausgeprägten Potential, die spätestens innerhalb der nächsten zwei Jahre eine Führungsrolle einnehmen sollen. Sie werden im Rahmen dieses Programmes gezielt auf ihre zukünftigen Managementaufgaben vorbereitet.

Leadership Program

Das Leadership Program richtet sich an Führungskräfte, die neu bei ASAP eingetreten sind oder zum Leiter / Projektmanager befördert worden sind. Der Fokus liegt auf der Vermittlung unseres ASAP Spirits und einer intensiven Auseinandersetzung mit den ASAP Führungsleitlinien und hybrider Führung.

Erfahrene Führungskräfte

Die Erhaltung, Entwicklung und Verbesserung der Führungsqualifikationen und Kompetenzen unserer erfahrenen Führungskräfte ist ein nachhaltiges Ziel der Personalentwicklung bei ASAP. Die Entwicklung erfolgt individuell und wird stets an die Unternehmensinteressen, die speziellen Bedarfe der Führungskräfte sowie aktuelle Trends angepasst.

Freiwillige Leistungen/Benefits

Neben vielfältigen Aus- und Weiterbildungsangeboten bieten wir unseren Mitarbeitern zahlreiche freiwillige Leistungen und Benefits.

Bausteine der freiwilligen Leistungen zählen unter anderem:

Arbeitsplatz und –umgebung:

- › Höhenverstellbare Schreibtische, ergonomische Stühle und moderne Technik
- › Teamevents, After-Work-Veranstaltungen
- › Betriebsveranstaltungen, z. B. Sommerfest, Weihnachtsfeier
- › Gratiswasserspender, Kaffee und Obst für alle Mitarbeitenden
- › Job-Bike

Arbeitszeit, Familie und Soziales:

- › Flexible Arbeitszeiten
- › Attraktive Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- › 30 Tage Jahresurlaub
- › 4-Tage Woche
- › Sabbatical
- › Präventive Beratung in schwierigen Situationen
- › Sonderurlaub bei familiären Ereignissen
- › Betriebliches Gesundheitsmanagement (Eingliederungsmanagement, Vorsorgeuntersuchungen, Präventionskurse, etc.)
- › Firmenfitness

Finanzielle Leistungen:

- › 13. Monatsgehalt
- › Vergütung von Überstunden gemäß Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag
- › Projekt- und Funktionszulagen sowie individuelle leistungsbezogene Prämienzahlungen
- › Zusätzlicher monatlicher steuerfreier Sachbezug auf eine „Ticket Plus City Card“ (Gutscheinkarte)
- › Vermögenswirksame Leistungen
- › Prämie bei Mitarbeiterempfehlung
- › Finanzielle Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
- › Zahlreiche Einkaufsvorteile online und lokal (Reisen, Möbel, Kleidung und vieles mehr)
- › Dienstwagen für Mitarbeitende ab Ebene 3

Versicherungen und Vorsorge:

- › Gruppenunfallversicherungen
- › Attraktive Gruppenverträge für Berufsunfähigkeitsversicherungen
- › Betriebliche Altersvorsorge in Form von Direktversicherungen mit Arbeitgeberzuschuss

ASAP bietet neben einer leistungsgerechten und fairen Entlohnung damit überdurchschnittliche freiwillige Leistungen an, die dem Prinzip einer nachhaltigen Personalgewinnung und -Entwicklung folgen.

Arbeitsbedingungen & Unternehmenskultur Wir beobachten sehr genau die für uns relevanten Segmente des Arbeitsmarktes und beschäftigen uns intensiv mit den sich verändernden Erwartungen insbesondere der Berufseinsteiger und Hochschulabsolventen in Bezug auf die Unternehmens- und Führungskultur, die Arbeitsorganisation und die nichtmonetären Arbeitsbedingungen. ASAP leitet aus diesen Marktinformationen Strategien und Aktivitäten mit dem Ziel ab, für qualifizierte Fachkräfte und Hochschulabsolventen ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

Mit der frühen Übertragung von Verantwortung im Rahmen kleiner Projekte entsprechen wir den Erwartungen des Führungskräftenachwuchses und fördern gezielt dessen Entwicklung.

Wie lebt man Unternehmenskultur im hybriden Arbeiten?

Welche Veränderungen macht die neue Arbeitswelt erforderlich?

Und was können wir tun, um alle Mitarbeitenden auf dem Weg in einen veränderten Arbeitsalltag zu unterstützen?

In der 2021 angestoßenen ASAP Kulturinitiative ‚Better Together‘ haben sich Kolleginnen und Kollegen in standortübergreifenden Arbeitsgruppen mit genau diesen Fragen auseinandergesetzt – und gemeinsam Lösungen erarbeitet. Denn das WIR, die Gemeinschaft und das vertrauensvolle Miteinander – der Kern des ASAP Spirits – bleiben auch künftig im hybriden Arbeiten ein wesentlicher Bestandteil der Leitlinien bei ASAP.

Darüber hinaus engagieren wir uns außerhalb betrieblicher Belange für Programme zur Förderung und Bildung junger Menschen und zur Gleichstellung, wie z.B. Soroptimist International Club Ingolstadt, Kreative Köpfe, VDINI-Club, The Girl Effect oder Ingenieure ohne Grenzen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403)

Gesundheitsschutz Unser Ziel ist es, Anlagen und Prozesse so zu betreiben, dass weder unsere Beschäftigten noch die Umwelt gefährdet werden. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (SGA) hat bei ASAP absoluten Vorrang und verfolgt das Ziel, unsere Beschäftigten vor arbeitsbedingten Gefahren zu schützen und ihre Gesundheit durch präventive Maßnahmen zu erhalten. Wir haben hierfür in Anlehnung an ISO 45001 ein SGA-Managementsystem aufgebaut, das im Geschäftsjahr 2023 zertifiziert werden soll.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bieten wir vielfältige Angebote zur Steigerung der Fitness, darunter Firmenfitness, sowie die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Firmenläufen oder anderen Sportveranstaltungen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Schutz und die Erhaltung der Gesundheit unserer Beschäftigten hat eine herausragende Bedeutung für ASAP. Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem kontinuierlichen Wandel. Eine Vielzahl von Entwicklungen (z. B. auch die Corona-Pandemie) haben dazu geführt, dass sich die beruflichen Anforderungen an die Beschäftigten verschoben und zu neuen Belastungen im beruflichen Umfeld geführt haben.

Ziel unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Unterstützung von Führungskräften und Beschäftigten,

gesundheitsförderliche und motivierende Arbeitsbedingungen zu gestalten sowie Bewusstsein und Handlungskompetenz für die eigene Gesundheit zu erlangen. Dabei fördert unser betriebliches Gesundheitsmanagement sowohl die körperliche als auch die mentale Fitness unserer Beschäftigten.

Neben der Selbstverständlichkeit, unseren Beschäftigten einen ergonomischen und sicheren Arbeitsplatz zu bieten, unterbreiten wir auch zahlreiche Angebote zur Steigerung der Fitness und der Gesundheit. Dazu gehören z. B. sowohl digitale als auch Live-Angebote zu Schwerpunktthemen wie Resilienz und Stressmanagement, Kraft und Bewegung sowie gesunder Ernährung.

Arbeitssicherheit Den Mitarbeitenden wird im Rahmen von jährlichen Sicherheitsunterweisungen, bei Begehungen durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und während interner Audits beständig ein verantwortungsvoller und sicherer Umgang mit den zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln und Anlagen nahegelegt sowie Handlungsanweisungen im Umgang mit den im geschäftlichen Alltag zu verarbeitenden und zu benutzenden Gefahrstoffen gegeben.

Neben der eigentlichen Überprüfung der Geschäftsprozesse im Zusammenhang externer Normen werden einhergehend auch die allgemeinen Arbeitsbedingungen mit internen Audits und Arbeitsschutzausschusssitzungen (ASA) in Zusammenarbeit mit den Fachkräften für Arbeitssicherheit und dem medizinischen Dienst nachgehalten. Eine Zertifizierung nach ISO 45001:2018 (Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) wird für die Zentralfunktion sowie die größeren angegliederten Gesellschaften ASAP Engineering GmbH Gaimersheim, ASAP Electronics GmbH Gaimersheim, ASAP Engineering GmbH Weyhausen für 2023 angestrebt.

In Deutschland werden an allen Standorten, unter Berücksichtigung aller Personen, die sich potenziell am Standort aufhalten, Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Bei der Durchführung werden die verantwortlichen Bereiche durch die Kompetenz der Fachkräfte für Arbeitssicherheit unterstützt. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind auch neutrale Ansprechpartner für die Mitarbeitenden zu den Gefährdungen im eigenen Arbeitsumfeld. In entsprechenden Arbeitsausschusssitzungen für die Standorte der ASAP Gruppe wird dem zuständigen Management und den Arbeitnehmervertretern quartalsweise über die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle informiert. In diesem Gremium werden auch die Unfälle, deren Ursachen und die Maßnahmen zur Verhinderung eines erneuten Unfalls, berichtet.

Im Berichtsjahr lag die 1.000 Mann Quote in den zuvor genannten ASAP Betriebsstätten bei 4,2 (Vorjahr: 3,0). Diese liegt im Vergleich zum Durchschnitt gemäß VBG-Jahresbericht 2022 vergleichsweise niedrig. Hierin werden die Quoten mit 13,11 in 2022 und 13,76 im Vorjahr beziffert.

Aus- und Weiterbildung (GRI 404)

Ausbildung Gut ausgebildete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden, wird zunehmend schwieriger, weshalb die betriebliche Ausbildung bei ASAP für die zukünftige Entwicklung des Unternehmens von hoher Bedeutung ist.

Hierbei übernimmt ASAP besondere Verantwortung gegenüber jungen Menschen und gilt deutschlandweit als erstklassiger Ausbildungsbetrieb und ist ausgezeichnet als IHK Ausbildungsbetrieb.

Weiterbildung Ständig und fortwährend betrachten wir unsere Personalentwicklungsinstrumente und -maßnahmen und richten diese an den aktuellen Erfordernissen aus. Unser Schulungskatalog unterliegt somit einer regelmäßigen Prüfung und Anpassung in Bezug auf Aktualität und Zukunftsorientierung.

Schutz der Kundendaten (GRI 418)

Als Entwicklungsdienstleister geht ASAP mit besonders vertraulichen und schützenswerten Daten der Kunden um. Sowohl personenbezogene Daten als auch auftragsrelevante Daten werden verarbeitet. Der Verlust der Vertraulichkeit der Kundendaten kann potenziell großen Schaden für das Geschäft des Kunden bedeuten und würde auch das Vertrauen der Kunden in die ASAP erschüttern. Daher haben die Informationssicherheit und der Datenschutz bei ASAP einen sehr hohen Stellenwert.

Aus diesem Grund ist bei ASAP ein systematisches Informationssicherheitsmanagementsystem implementiert.

Heute weist ASAP ihr hohes Niveau in diesem Bereich durch eine Zertifizierung nach ISO/IEC27001 und dem Informationssicherheitsstandard des VDA, dem TISAX Standard, nach.

Gemäß der Klassifizierung der zu verarbeitenden Daten und darüberhinausgehenden Kundenanforderungen wird eine, der Schutzklasse entsprechende, IT- und Objektinfrastruktur zur Verfügung gestellt. Durch entsprechende regelmäßige Schulungen der Mitarbeitenden wissen diese, wie vorzugehen ist und sie sind sich der Informationssicherheitsrisiken bewusst. Die Maßnahmen im Informationssicherheitsmanagementsystem und dessen Wirksamkeit werden kontinuierlich, z.B. in Form von Audits, überprüft.

Sämtliche Zertifikate der ASAP Gruppe sind online abrufbar unter <https://www.asap.de/unternehmen>