An aerial photograph showing a two-lane asphalt road winding through a dense, lush green forest. The road is dark grey with white lane markings. The surrounding trees are vibrant green, and the overall scene is captured from a high angle, looking down at the road as it curves through the woods.

Nachhaltigkeitsbericht 2024



Statement der Geschäftsleitung	04
ASAP – Einfallsreichtum und Engagement	06
Ökonomisch – Qualität als Maßstab und Erfolgsfaktor	12
Ökologisch – verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln	14
Sozial – der Mensch im Mittelpunkt	16
Impressum	22

Statement der Geschäftsleitung

Nachhaltigkeit bewegt uns.

Mit diesem Bericht geben wir Ihnen einen Einblick in unsere ökonomische, ökologische und soziale Entwicklung im Jahr 2024. Wir zeigen, welche Fortschritte wir erreicht haben und welche Ziele wir uns für die Zukunft setzen. Nachhaltigkeit bedeutet für uns mehr als Kennzahlen: Sie ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur und Ausdruck unserer Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt.

Unsere Werte – menschlich, authentisch, kompetent, erfrischend und begeisternd – bilden die Basis unserer Zusammenarbeit. Sie prägen unser tägliches Miteinander ebenso wie den Austausch mit Kund:innen und Partner:innen.

Entlang der gesamten Wertschöpfungskette setzen wir uns für die Einhaltung von Menschenrechten und inter-

nationalen Arbeitsstandards ein. Mit unserem Bekenntnis zum United Nations Global Compact (UNGC) unterstreichen wir den Anspruch von ASAP, aktiv zu einer inklusiveren und nachhaltigeren Wirtschaft beizutragen.

Als Engineering-Partner der Automobilindustrie und Teil des globalen IT- und Technologiekonzerns HCLTech übernehmen wir Verantwortung. Unser Code of Conduct verbindet ethisches Handeln mit unternehmerischer Klarheit. Rechtskonformität, Fairness im Geschäftsalltag und der bewusste Umgang mit natürlichen Ressourcen sind für uns zentrale Prinzipien – und gelebte Praxis.

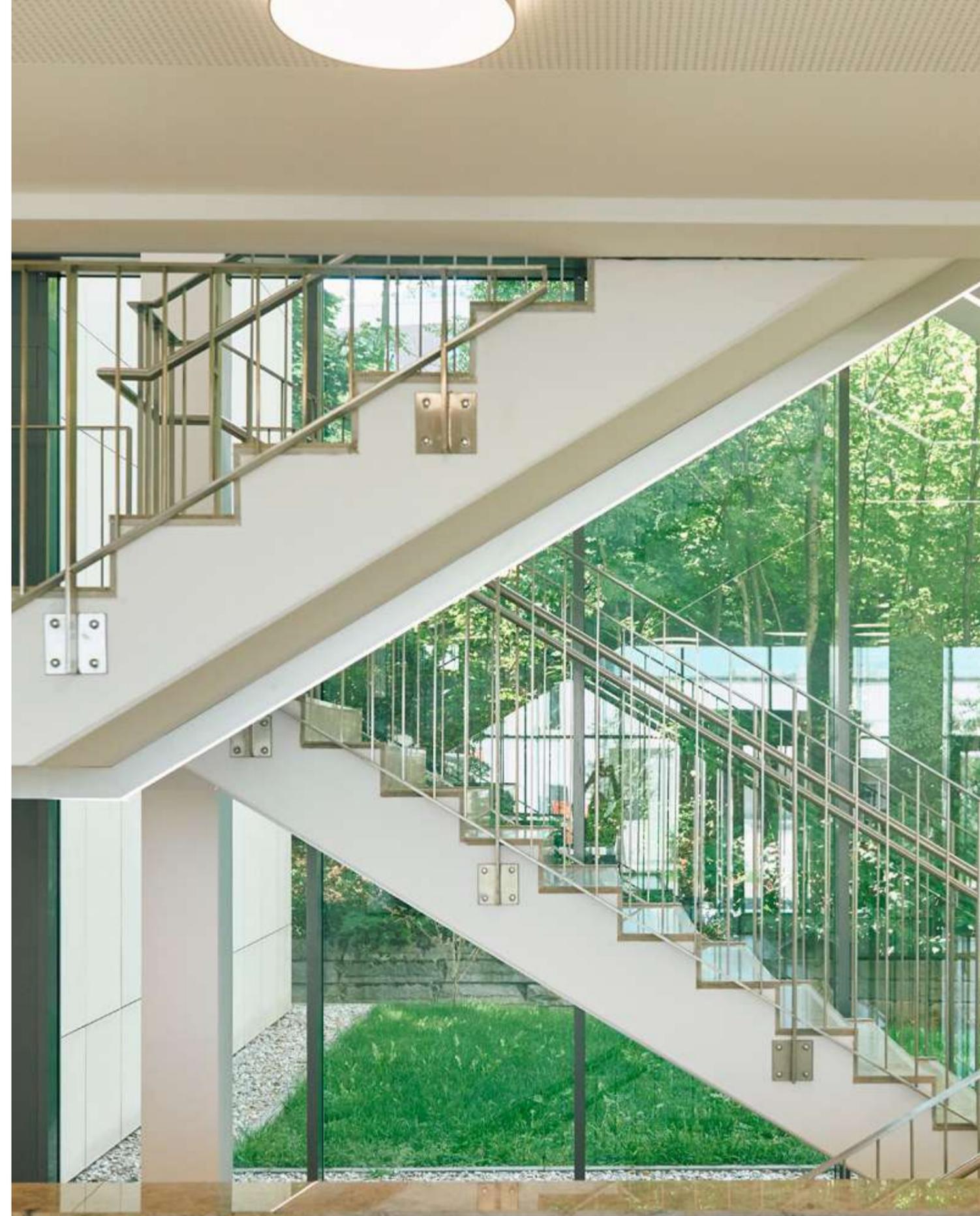
Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre unseres diesjährigen Nachhaltigkeitsberichts.



Frank Petznick
CEO der ASAP Gruppe



Robert Morgner
CFO der ASAP Gruppe



ASAP – Einfallsreichtum und Engagement

Nachhaltigkeit hat für die ASAP Gruppe einen hohen Stellenwert. Sowohl ökologische als auch soziale Gesichtspunkte fließen in unsere Managementsysteme ein.

Unsere Unternehmenskultur

Für unsere tägliche Zusammenarbeit sind unsere Werte – menschlich, authentisch, kompetent, erfrischend und begeisternd – von grundlegender Bedeutung. Sie spiegeln sich in unseren fünf Erfolgsfaktoren Mensch, Kunde, Qualität, Zukunft und Technik wider, die als zentrale Handlungsfelder unser tägliches Miteinander prägen.

Unsere Unternehmenskultur und unser Erfolg werden maßgeblich durch unsere Führungskultur beeinflusst. Die sechs Leitlinien – Ziele, Verantwortung, Motivation, Gemeinschaft, Umgang und Kommunikation – geben allen Beteiligten Orientierung.

Wir übernehmen Verantwortung dafür, dass unsere Leistungen stets in einer Wertschöpfungskette erbracht werden, die internationalen Normen und anerkannten Grundsätzen unternehmerischen Handelns entspricht. Unsere Anforderungen an Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Geschäftsethik sind im ASAP Lieferantenkodex festgehalten.

Ausrichtung am United Nations Global Compact

Im Rahmen unserer Unternehmensleitlinien bekennen wir uns gemeinsam mit allen Mitarbeitenden zu den Prinzipien des United Nations Global Compact (UNGC). Die Initiative formuliert zehn Richtlinien für ein verantwortungsvolles Handeln und für die Umsetzung von

nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals) für Unternehmen. Von unseren Lieferanten erwarten wir, diese Prinzipien vollumfänglich zu akzeptieren und entlang der gesamten Lieferkette einzuhalten. Der ASAP Lieferantenkodex gilt für alle Lieferanten und deren Unterlieferanten, von denen wir direkt oder indirekt Waren und Dienstleistungen beziehen.

Hohe Transparenz

Mit diesem Nachhaltigkeits- bzw. Corporate-Social-Responsibility-Bericht informieren wir Mitarbeitende, Kund:innen, Lieferanten, Dienstleister, Investoren, Analyst:innen, NGOs, Politik, Behörden und die interessierte Öffentlichkeit über unsere ökonomische, ökologische, soziale und gesellschaftliche Verantwortung.

Der Bericht enthält auch Aussagen zu erwarteten Entwicklungen. Solche zukunftsorientierten Einschätzungen beruhen auf aktuellen Annahmen und unterliegen naturgemäß Risiken und Unsicherheiten – tatsächliche Ergebnisse können davon abweichen.

GRI-konforme Berichterstattung

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt, um für unsere Zielgruppen Transparenz und Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Auf Grundlage der von den GRI Standards vorgegebenen Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für ASAP relevanten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert. Allgemeine Angaben nach dem Standard GRI 2: 2022 sind

ASAP in Zahlen

2007

Gründungsjahr

1600

Mitarbeiter

164 Mio.

Euro Umsatz

7

Auszeichnungen

50

Nationalitäten

22,2%

Wachstumsquote



in den Kapiteln enthalten. Für die Zuordnung zu den einzelnen Unterpunkten gemäß GRI 2: General Disclosures 2022 verweisen wir auf den GRI Content Index.

ASAP setzt auf eine starke Corporate Governance als Grundlage für internationalen Erfolg und langfristige Stabilität.

Entwicklung nachhaltiger Mobilitätslösungen

Die ASAP Gruppe ist eine Tochter des globalen IT- und Technologiekonzerns HCLTech und führender Engineering-Partner der Automobilindustrie. Gemeinsam decken wir den gesamten Produktlebenszyklus ab – von Embedded-Funktionen und Systemarchitektur bis hin zu Absicherungsstrategien und digitalen Testprozessen.

Unsere Leistungen sind in fünf Bereiche gebündelt: Electrics/Electronics, Software, Consulting & Service, Test & Validation sowie Vehicle Engineering. Gemeinsam mit HCLTech entwickeln wir nachhaltige Mobili-

tätslösungen und alternative Antriebstechnologien – und schaffen so die Grundlage für eine CO₂-neutrale Zukunft.

Strategische Fokussierung

Unsere Strategie und unser Unternehmensportfolio entwickeln wir kontinuierlich weiter. Dabei fördern wir die gruppenweite Vernetzung sowie die Zusammenarbeit mit HCLTech und setzen unterstützende Maßnahmen insbesondere in den Bereichen Marketing & Kommunikation sowie Human Resources um.

Agieren nach ethischen Grundsätzen

Als Engineering-Unternehmen in der Automobilbranche begegnen wir vielfältigen Chancen – gleichzeitig wächst unsere Verantwortung, den Herausforderungen der Branche nachhaltig und innovativ zu begegnen. Deshalb ist es für ASAP wichtiger denn je, unternehmerisches Handeln mit ethischen Grundsätzen zu verknüpfen und in allen Bereichen umsichtig zu agieren.

„Seit über zehn Jahren bin ich jetzt ein Teil der ASAP Gruppe – und immer noch überrascht mich, wie vielseitig und innovativ wir sind. Innerhalb dieser Zeit war ich in unterschiedlichen Bereichen tätig: Als Teil von code | Communication & Design habe ich unter anderem Veranstaltungsmanagement und Content Management für Kunden verantwortet. So habe ich gelernt, dass Zusammenarbeit über Abteilungsgrenzen hinweg der Schlüssel zum Erfolg ist. Aktuell bin ich in den gruppenweiten Facility Management Themen involviert. Dabei sind auch die Bereiche Energie- und Umweltmanagement inkludiert. Hier finden wir immer wieder Ansätze, um diese Aspekte als Unternehmen kontinuierlich zu verbessern.“

Andrea Herrmann

Assistenz Facility Management

Die strikte Einhaltung gesetzlicher Vorschriften ist für uns selbstverständlich und fester Bestandteil unseres Wertesystems. Diese Grundsätze sind im ASAP Code of Conduct verankert, der für alle Mitarbeitenden verbindlich gilt und ihnen als Leitlinie für korrektes Verhalten dient.

Mit unserem Bekenntnis zum UN Global Compact verpflichten wir uns, Menschenrechte und anerkannte Arbeitsnormen zu wahren, Korruption vorzubeugen sowie Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz zu treffen.

Vielfältiges 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 ist es, Verstöße gegen Gesetze oder interne Richtlinien zu verhindern und so Schaden sowohl vom Unternehmen als auch von einzelnen Mitarbeitenden abzuwenden.

Unser Schwerpunkt liegt auf Prävention: Das Compliance Management beugt möglichen Regelverstößen vor und steht allen Mitarbeitenden beratend zur Seite.

Hinweisersystem im Fall von Verstößen

Wir bieten allen Mitarbeitenden und Stakeholdern die Möglichkeit, über ein elektronisches Hinweisersystem mögliche Regelverstöße anonym zu melden. Der ASAP Code of Conduct und unser Lieferantenkodex beschreiben die Meldewege und erläutern, wie mit Hinweisen umgegangen wird.

Dieses Vorgehen stellt sicher, dass Hinweisgeber:innen, die in gutem Glauben und mit verantwortungs-

voller Motivation handeln, keinerlei Benachteiligungen erfahren. So dient das System nicht nur der Aufdeckung von Fehlverhalten, sondern auch dem Schutz der Hinweisgebenden. Mit diesen Maßnahmen haben wir die Standards des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) vollständig in unser Regelwerk integriert.

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

Zertifiziertes Umweltmanagementsystem

Um einen umweltgerechten Betrieb sicherzustellen, arbeiten wir mit einem spezialisierten Dienstleister zusammen, der regelmäßig alle relevanten Gesetze und Richtlinien prüft und Handlungsempfehlungen gibt. Diese Empfehlungen setzen wir im Rahmen unseres Umweltmanagements um und überprüfen sie durch regelmäßige Compliance-Audits.

Unser Umweltmanagementsystem ist nach der international anerkannten Norm DIN EN ISO 14001:2015 zertifiziert.

Im Berichtszeitraum wurden keine umweltrelevanten Verstöße festgestellt. Aufgrund unserer Aktivitäten und des bestehenden Umweltmanagementsystems bewerten wir die Umweltrisiken, die von ASAP ausgehen, als gering ein.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Im Berichtsjahr gab es weder erhebliche Bußgelder noch nichtmonetäre Sanktionen gegen ASAP aufgrund von Verstößen gegen soziale oder wirtschaftliche Gesetze und Vorschriften.



Menschenrechte, Arbeitsnormen und Minderheitenschutz

Für uns ist es selbstverständlich, die Einhaltung der Menschenrechte und die Achtung nationaler wie internationaler Arbeitsnormen sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartner:innen und entlang der Lieferkette sicherzustellen.

Mit dem ASAP Code of Conduct und dem ASAP Lieferantenkodex verpflichten wir uns zur Unterstützung der zehn Prinzipien des UN Global Compact und zu deren kontinuierlicher Verbesserung in der Umsetzung.

Wir sorgen für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld – vom Recruiting über die Anstellung bis zur täglichen Zusammenarbeit. Gleiches gilt für den Schutz vor Belästigung sowie für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit. Das Recht auf Kollektivverhandlungen wird aktiv anerkannt.

ASAP lehnt Kinderarbeit und jede Form von Zwangsarbeit strikt ab. Wir achten das Recht auf Privatsphäre unserer Mitarbeitenden in vollem Umfang und bekennen uns klar zu Diversität und Gleichbehandlung – unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion, ethnischer Herkunft, Zugehörigkeit zu Minderheiten oder indigenen

Völkern, Behinderungen oder anderen persönlichen Merkmalen.

Austausch mit Interessengruppen

Die ASAP Gruppe pflegt einen offenen und regelmäßigen Dialog mit ihren Interessengruppen. Dazu zählen beispielsweise Kund:innen, Lieferanten, Mitarbeitende, Investoren, Analyst:innen, Medienvertreter:innen sowie Verbände und Vereine.

Dieser Austausch ist für uns eine zentrale Grundlage, da er hilft, Entscheidungen mit unterschiedlichen Perspektiven abzugleichen. Mit unseren Kund:innen stehen wir in engem Kontakt – sei es in Projekten, auf Fachtagungen oder bei Messen. Lieferanten kommunizieren unter anderem direkt mit unseren Projektleitenden und dem Einkauf.

Unsere Personalabteilung betreut die Mitarbeitenden und informiert sie beispielsweise über Veranstaltungen, das Intranet sowie regelmäßige Befragungen. Die Abteilung Marketing & Kommunikation hält engen Kontakt zu Mitarbeitenden, Fachbereichen, zur Geschäftsleitung sowie zu externen Stakeholdern und zu Medienvertreter:innen.

Über vielfältige Kanäle und Formate informieren wir unsere Anspruchsgruppen zudem regelmäßig über unsere Unternehmensstrategie.



Ökonomisch – Qualität als Maßstab und Erfolgsfaktor



Bericht über wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der ASAP Gruppe (GRI 201)

Über unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit berichten wir umfassend im Jahresbericht ([↗ ASAP_Jahresbericht_2024.pdf](#)). Im Rahmen des Geschäftsberichts legen wir alle relevanten wirtschaftlichen Faktoren für das jeweilige Berichtsjahr transparent dar.

Mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen, die unsere Geschäftstätigkeit, Einnahmen oder

Aufwendungen wesentlich verändern könnten, sind aus Sicht des Managements derzeit nicht absehbar.

Die ASAP Gruppe erbringt im Wesentlichen Entwicklungsdienstleistungen. Materielle Güter produzieren wir nur in sehr geringem Umfang. Daher benötigen wir weder große Mengen an Rohstoffen oder Flächen, noch verursachen unsere Geschäftstätigkeiten in Form von Emissionen erhebliche Umweltauswirkungen.

Der schrittweise Wandel hin zu einer emissionsfreien Mobilität eröffnet für ASAP nach wie vor viele Chan-

cen: Der Entwicklungsbedarf für Fahrzeuge mit alternativen Antrieben und für neue Fahrzeugkonzepte ist weiterhin hoch. Es handelt sich um Bereiche, in denen wir uns früh mit umfassender Kompetenz in Elektromobilität, Softwareentwicklung sowie vernetztem und automatisiertem Fahren positioniert haben.

ASAP bietet seinen Mitarbeitenden eine bezuschusste betriebliche Altersversorgung über Direktversicherungen an. Damit haben sie die Möglichkeit, zusätzlich für die Zeit nach dem Erwerbsleben vorzusorgen.

Für Forschungs- und Entwicklungsprojekte sowie für die Ausbildung unserer Mitarbeitenden erhalten wir zudem öffentliche Fördermittel.

Korruptionsbekämpfung und wettbewerbswidriges Verhalten (GRI 205, 206)

Expertise, Leistung, Kundenorientierung und Qualität bilden die Grundlage unseres Erfolges. Dienstleistungen, die auf illegalen oder moralisch fragwürdigen Praktiken beruhen, lehnen wir strikt ab.

Bestechungsversuche oder -zahlungen zur Beeinflussung geschäftlicher Entscheidungen sind für ASAP inakzeptabel. Von allen Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen erwarten wir, dass sie jegliche Form von korruptem Verhalten unterlassen.

Prävention und Aufklärung stehen dabei im Vordergrund, um Korruptionsfälle zu verhindern. Mit unserem Code of Conduct und unserem Lieferantenkodex bekräftigen wir, dass wir unternehmerische Tätigkeit konsequent mit ethischen Grundsätzen verbinden. Diese Richtlinien tragen dazu bei, Korruptionsvorfälle bei ASAP und entlang der gesamten Lieferkette zu vermeiden. Im Berichtsjahr wurden keine Korruptionsvorfälle bei ASAP festgestellt.

Hoher Schutz der Kundendaten (GRI 418)

Als Entwicklungsdienstleister verarbeiten wir besonders vertrauliche und schützenswerte Daten unserer Kunden. Dazu gehören sowohl personenbezogene als auch auftragsrelevante Informationen. Der Verlust der Vertraulichkeit solcher Daten könnte erheblichen Schaden für das Geschäft unserer Kunden verursachen und das Vertrauen in ASAP nachhaltig beeinträchtigen.

Deshalb haben Informationssicherheit und Datenschutz bei uns oberste Priorität. Wir haben ein systematisches Informationssicherheitsmanagementsystem implementiert und demonstrieren unser hohes Niveau in diesem Bereich durch Zertifizierungen wie ISO/IEC 27001 sowie durch regelmäßige Assessments gemäß den TISAX-Standards des VDA.

Je nach Klassifizierung der verarbeiteten Daten und den spezifischen Anforderungen unserer Kunden stellen wir eine entsprechend angepasste IT- und Objektinfrastruktur bereit. Regelmäßige Schulungen sensibilisieren alle Mitarbeitenden dafür, wie sie in bestimmten Situationen handeln müssen, und machen sie mit potenziellen Risiken für die Informationssicherheit vertraut.

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen wird kontinuierlich überprüft – beispielsweise durch interne Audits.

Sämtliche Zertifikate der ASAP Gruppe sind online abrufbar unter: [↗ https://www.asap.de/zertifikate-und-akkreditierungen](https://www.asap.de/zertifikate-und-akkreditierungen).

Ökologisch – verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln

Integriertes Nachhaltigkeitsmanagement

Unsere Gesellschaft steht vor großen Herausforderungen: Klimawandel und Ressourcenknappheit lassen sich nur durch eine konsequent nachhaltige Entwicklung bewältigen. Die ASAP Gruppe verpflichtet sich daher der Entwicklung ressourcenschonender, effizienter und zukunftsfähiger Mobilitätssysteme.

Für uns umfasst Nachhaltigkeit auch die Verantwortung gegenüber Umwelt, Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet für uns, wirtschaftliches Handeln stets im Einklang mit ökologischen und gesellschaftlichen Interessen zu gestalten.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist in das integrierte Managementsystem eingebettet. Seine Aufgabe ist es, Chancen und Risiken frühzeitig zu identifizieren, um passende Strategien und Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Nachhaltigkeitsthemen werden der Unternehmensleitung regelmäßig in Management Reviews vorgestellt, um die Zielerreichung zu prüfen und gegebenenfalls neue Schritte einzuleiten. Innerhalb der Geschäftsführung liegt die fachliche Verantwortung für Nachhaltigkeit beim CFO.

Berücksichtigung ökologischer Faktoren

Als Entwicklungsdienstleister betreibt die ASAP Gruppe keine wesentlichen Produktionsanlagen

und hat keine großen Materialströme. Die größten Umweltauswirkungen ergeben sich daher aus der Nutzung von Büroflächen, der IT-Infrastruktur, dem Fuhrpark sowie aus Reisetätigkeiten.

Verantwortungsvolle Energienutzung

Ein zentrales Ziel unserer ökologischen Strategie ist der effiziente Umgang mit Energie. Seit 2023 lassen wir unsere Bemühungen regelmäßig gemäß DIN EN ISO 14001 zertifizieren, um den internen Verbesserungsprozess zu sichern.

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 normalisierte Gesamtenergieeinsatz pro Mitarbeitendem betrug im Berichtsjahr 5,3 MWh und hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr um 3,6 % reduziert. Der normalisierte Gesamtenergieverbrauch je Umsatzmillion lag bei 46,6 MWh – eine Reduktion um 17,39 % im Vergleich zum Vorjahr.

Eingeleitete und umgesetzte Energieeinsparmaßnahmen im Jahr 2024:

- Weiterführung der Umstellung der Firmenflotte auf voll- und teilelektrische Antriebe
- Partielle Erneuerung der Serverlandschaft

- Optimierung der Kälteanlagen hinsichtlich Energieeffizienz
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für effizienten Energieeinsatz

Geplante Energieeinsparmaßnahmen für 2025:

- Weitere Umstellung der Firmenflotte auf voll- und teilelektrische Antriebe
- Fortführung der Erneuerung der Serverlandschaft
- Reduktion des Flächenverbrauchs
- Nutzung energieeffizienter Gebäude

Mit zwei Dritteln des gesamten Energieeinsatzes aller Standorte wurde der Stromverbrauch als wesentlichste CO₂-Quelle identifiziert. Darauf haben wir reagiert und beziehen inzwischen fast 100 % unseres Stroms aus erneuerbarer Energie.

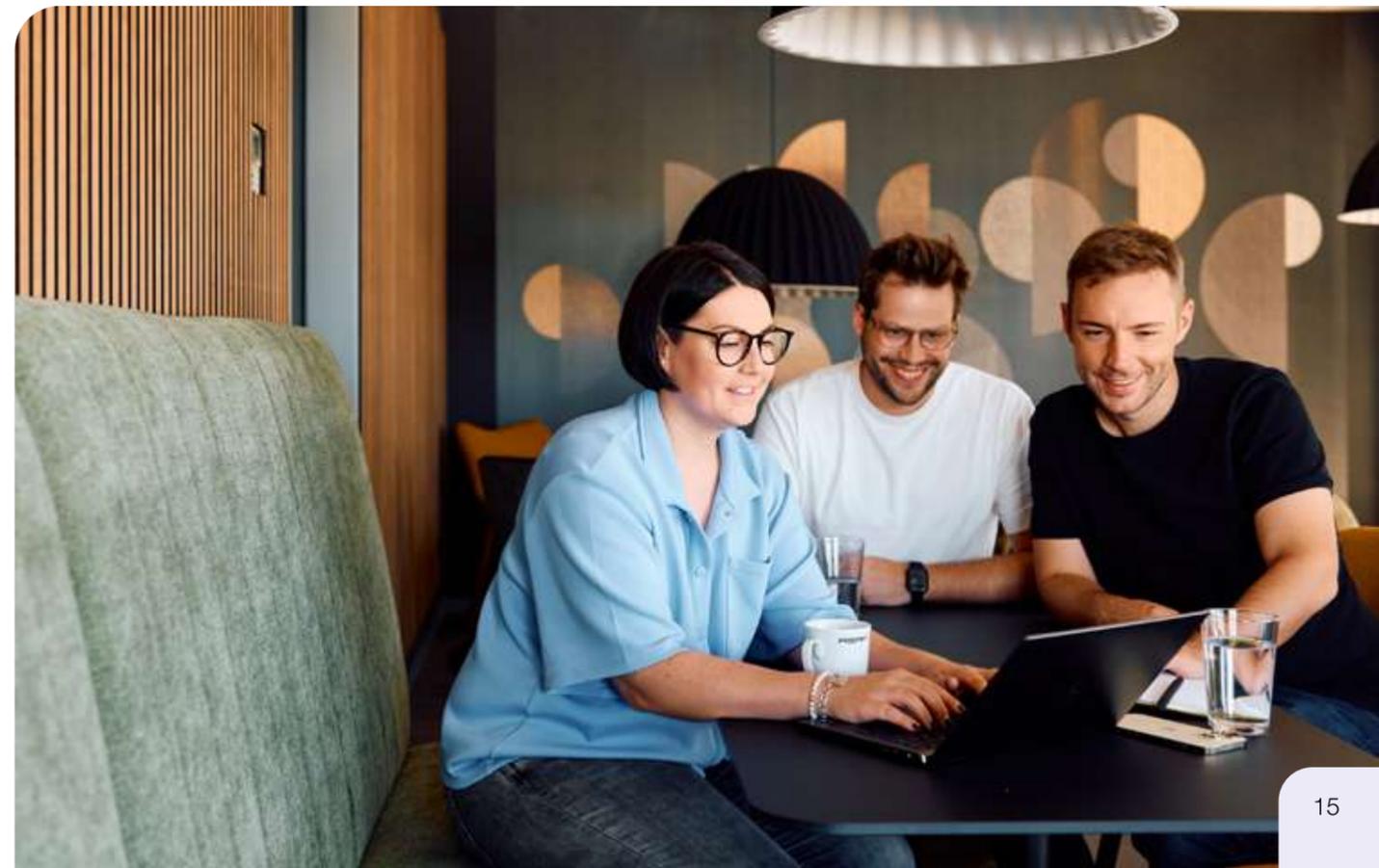
Für die Zukunft setzen wir auf die Beheizung unserer Gebäude mittels Wärmepumpen sowie auf die weitere Elektrifizierung unserer Firmenflotte, um den CO₂-Ausstoß weiter zu reduzieren.

Eingeleitete und umgesetzte CO₂-Einsparmaßnahmen im Jahr 2024:

- Gruppenweiter Bezug von Strom aus erneuerbarer Energie
- Weitere Umstellung der Firmenflotte auf voll- und teilelektrische Antriebe
- Nutzung von Gebäuden mit moderner Heiztechnik
- Verbesserung der Mülltrennung durch Aufklärung und Kennzeichnung
- Fortführung der Digitalisierung

Ökologische Nachhaltigkeitsaktivitäten für 2025:

- Weitere Umstellung der Firmenflotte auf elektrische Antriebe
- Reduktion des Flächenverbrauchs
- Nutzung von Gebäuden mit moderner Heizung/Wärmepumpen
- Reduktion des Papierverbrauchs durch Digitalisierungsmaßnahmen



Soziales – gemeinsam für die Gesellschaft



HR-Management als erfolgskritischer Faktor (GRI 401)

Für uns als Entwicklungsdienstleister ist ein professionelles Human Resource Management ein entscheidender Erfolgsfaktor. Vor diesem Hintergrund verfolgen wir eine strategisch ausgerichtete Personalpolitik, die sicherstellt, dass wir jederzeit die von unseren Kunden geforderten Qualifikationen und personellen Kapazitäten bereitstellen können – sowohl für Projekte und Aufträge als auch im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung.

Umfassende Personalentwicklung

Die Einstiegsmöglichkeiten bei ASAP sind so vielfältig wie unsere Mitarbeitenden. Als Entwicklungspartner der Automobilindustrie bieten wir ihnen anspruchsvolle technologische Aufgaben in innovativen Teams und

in einem mehrfach ausgezeichneten Arbeitsumfeld. Individuelle Förderung ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Nur wenn wir die Potenziale unserer Mitarbeitenden erkennen und gezielt unterstützen, können wir die Innovationskraft von ASAP langfristig sichern.

Auf dieser Basis haben wir unser Personalentwicklungsprogramm konzipiert. Mit wirkungsvollen Formaten für unterschiedliche Zielgruppen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden in ihrer persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Zentrale Aspekte sind dabei die Begleitung in der Orientierungsphase und die gezielte Vorbereitung auf Managementaufgaben. Der Fokus liegt 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 richtet sich an Mitarbeitende mit Entwicklungspotenzial – sowohl auf fachlicher als auch auf persönlicher Ebene. In ihrer Orientierungsphase unterstützen wir sie gezielt, zeigen ihnen weiterführende Perspektiven auf und fördern den Kompetenzaufbau durch effektive Trainings.

Career Kit

Das Career Kit dient der praxisnahen Begleitung und Weiterentwicklung talentierter Mitarbeitender. Mit maßgeschneiderten Trainings unterstützen wir den individuellen Karriereweg und den Ausbau spezifischer Kompetenzen.

Advanced Program

Das Advanced Program richtet sich an Mitarbeitende mit hoher Performance und ausgeprägtem Potenzial, die innerhalb der nächsten zwei Jahre eine Führungsrolle übernehmen sollen. Sie werden gezielt auf ihre künftigen Managementaufgaben vorbereitet.

Leadership Program

Das Leadership Program begleitet Führungskräfte, die neu bei ASAP eingetreten sind oder in eine Leitungs- oder Projektmanagementfunktion befördert wurden. Im Mittelpunkt stehen der ASAP Spirit, unsere Führungsleitlinien und das Thema hybride Führung.

Erfahrene Führungskräfte

Die kontinuierliche Weiterentwicklung erfahrener Führungskräfte ist ein zentrales Ziel unserer Personalentwicklung. Dabei werden Unternehmensinteressen, individuelle Bedarfe und aktuelle Trends miteinander in Einklang gebracht.

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, After-Work-Veranstaltungen
- 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

Übertragung von Verantwortung

Wir beobachten kontinuierlich den Arbeitsmarkt und setzen uns intensiv mit den Erwartungen – insbesondere von Berufseinsteiger:innen und Hochschulabsolvent:innen – auseinander. Themen wie Unternehmenskultur, Arbeitsorganisation und nichtmonetäre Rahmenbedingungen spielen dabei eine wichtige Rolle.

Unsere Strategien zielen darauf ab, auch künftig ein attraktiver Arbeitgeber für qualifizierte Fachkräfte zu bleiben. Dazu gehört die frühe Übernahme von Verantwortung im Rahmen kleiner Projekte, die gezielt den Führungskräftenachwuchs fördert. Leitfragen sind dabei:

- Wie lebt man Unternehmenskultur im hybriden Arbeiten?



„Nach Abschluss meines Masterstudiums startete ich im Herbst 2021 als Softwareentwicklerin bei ASAP. Vor zwei Jahren übernahm ich dann die Position als Teamkoordinatorin. In dieser Rolle habe ich die Möglichkeit, aktiv mitzugestalten und Themen voranzutreiben. Den Grundstein dafür legte für mich die Leitung und fachliche Unterstützung von Studierenden in der Software. Diese Erfahrung war für mich besonders wertvoll, da sie mir eindrücklich gezeigt hat, was es bedeutet, Verantwortung zu übernehmen. Ein weiterer wichtiger Meilenstein war meine Teilnahme an unserem ‚Career Kit‘ 2024. Im Rahmen dessen konnte ich meine Kompetenzen gezielt weiterentwickeln und mein Netzwerk divisionsübergreifend ausbauen, was den fachübergreifenden Austausch nachhaltig bereichert.“

Sophia Geserer

Teamkoordinatorin in der Division Software

- Welche Veränderungen erfordert die neue Arbeitswelt?
- Wie können wir alle Mitarbeitenden auf diesem Weg bestmöglich unterstützen?

Essenz unserer Teamkultur

Die ASAP Kulturinitiative „Better together“ wurde 2021 ins Leben gerufen. In standortübergreifenden Arbeitsgruppen haben sich Kolleg:innen mit Fragen rund um unsere Unternehmenskultur beschäftigt – und gemeinsam Lösungen entwickelt. Im Zentrum stand das „WIR“ – Gemeinschaft und vertrauensvolles Miteinander, also der Kern der ASAP Identity.

Gesellschaftliches Engagement

Darüber hinaus engagieren wir uns in Programmen zur Förderung junger Menschen, zur Gleichstellung und für gesellschaftliche Themen. Im Jahr 2024 haben wir beispielsweise die folgenden Organisationen unterstützt:

- Freunde des Museums für Konkrete Kunst und Design e.V.
- Freunde von Soroptimist Ingolstadt e.V.
- Hochschule RheinMain (Deutschlandstipendium)
- Initiative Krebskranke Kinder München e.V.
- Movember Foundation e.V.

Diverse Auszeichnungen für ASAP

Ob Innovationskraft, Unternehmenskultur oder Arbeitgeberattraktivität: Auch 2024 wurde ASAP mehrfach ausgezeichnet – wie in den Jahren zuvor:

- Zum neunten Mal in Folge als TOP Arbeitgeber, basierend auf einer deutschlandweiten Studie des Nachrichtenmagazins Focus und des Forschungsinstituts FactField.
- Zum achten Mal in Folge mit dem TOP 100

Innovationsaward, der die innovativsten Unternehmen des deutschen Mittelstands prämiiert. Besonders überzeugt haben wir in den Kategorien „Innovationserfolg“ und „innovationsförderndes Top-Management“. Grundlage war eine wissenschaftlich fundierte Analyse von über 120 Kriterien durch ein Expertenteam.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit zentraler Bedeutung (GRI 403)

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der Schutz und die Erhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden haben für ASAP höchste Priorität. Unsere Arbeitswelt befindet sich in einem kontinuierlichen Wandel. Entwicklungen wie die Corona-Pandemie haben die beruflichen Anforderungen verändert und zu neuen Belastungen im Arbeitsumfeld geführt.

Ziel unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, Führungskräfte und Mitarbeitende dabei zu unterstützen, gesundheitsförderliche und motivierende Arbeitsbedingungen zu gestalten. Zudem fördern wir das Bewusstsein und die Handlungskompetenz für die eigene Gesundheit.

Unser Gesundheitsmanagement stärkt sowohl die körperliche als auch die mentale Fitness unserer Mitarbeitenden. Neben ergonomischen und sicheren Arbeitsplätzen bieten wir vielfältige Angebote zur Gesundheitsförderung. Dazu gehören die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung G37, Zuschüsse zu Bildschirmarbeitsplatzbrillen sowie digitale und Präsenzangebote zu Themen wie Resilienz, Mental Health und Stressmanagement.

Gesundheitsschutz

Unser Ziel ist es, Anlagen und Prozesse so zu betreiben, dass weder unsere Mitarbeitenden noch

die Umwelt gefährdet werden. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (SGA) haben bei ASAP oberste Priorität. Ziel ist es, Beschäftigte vor arbeitsbedingten Gefahren zu schützen und ihre Gesundheit durch präventive Maßnahmen langfristig zu erhalten.

Hierfür haben wir ein SGA-Managementsystem nach ISO 45001 aufgebaut, das im Geschäftsjahr 2023 erstmals zertifiziert wurde. So stellen wir sicher, dass wir unsere bindenden Verpflichtungen erfüllen. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements bieten wir zudem vielfältige Fitness- und Gesundheitsangebote – darunter Firmenfitness sowie die Teilnahme an Firmenläufen und weiteren Sportveranstaltungen.

Arbeitssicherheit

Unsere Mitarbeitenden werden im Rahmen von jährlichen Sicherheitsunterweisungen im verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit Arbeitsmitteln und Anlagen geschult. Bei Begehungen und während interner Audits wird die Einhaltung der vermittelten Vorgaben regelmäßig überprüft. Darüber hinaus vermitteln wir klare Handlungsanweisungen im Umgang mit den im Arbeitsalltag eingesetzten Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen.

Neben den Überprüfungen der Geschäftsprozesse im Zusammenhang mit externen Normen kontrollieren wir auch die allgemeinen Arbeitsbedingungen. Dies geschieht im Rahmen interner Audits und Arbeitsschutzausschusssitzungen (ASA) in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten und dem Arbeitsmedizinischen Dienst.

Im Jahr 2023 wurde die Zertifizierung nach ISO 45001:2018 (Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) erfolgreich für die Zentralfunktion (ASAP Holding GmbH) sowie für die größeren Gesellschaften ASAP Engineering GmbH

Gaimersheim, ASAP Electronics GmbH Gaimersheim und ASAP Engineering GmbH Weyhausen abgeschlossen.

Gefährdungsbeurteilungen und Unfallprävention

An allen deutschen Standorten werden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt – unter Berücksichtigung aller Personen, die sich potenziell auf dem Gelände aufhalten. Dabei unterstützen die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Sicherheitsbeauftragten die verantwortlichen Bereiche mit ihrer Expertise. Beide fungieren zudem als neutrale Ansprechpartner:innen für die Mitarbeitenden bei Fragen zu Gefährdungen im eigenen Arbeitsumfeld.

Im Arbeitsschutz wird das zuständige Management quartalsweise über die Anzahl meldepflichtiger Unfälle informiert. Dort werden auch Unfallursachen analysiert und Maßnahmen zur Prävention künftiger Vorfälle festgelegt.

Im Berichtsjahr lag die Anzahl der meldepflichtigen Unfälle pro 1.000 Mitarbeitende in den zuvor genannten Betriebstätten von ASAP bei 3,36 – ein Rückgang um 7,4 % im Vergleich zum Vorjahr (3,63). Diese Quote liegt deutlich unter dem Branchendurchschnitt gemäß VBG-Jahresbericht 2024 (2024: 11,54 | 2023: 12,04).

Verantwortung für Aus- und Weiterbildung (GRI 404)

Ausbildung

Gut ausgebildete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden, wird zunehmend schwieriger. Deshalb hat die betriebliche Ausbildung bei ASAP einen hohen Stellenwert und ist ein wesentlicher Baustein für unsere Zukunft. Damit übernehmen wir auch besondere Verantwortung gegenüber jungen Menschen.

ASAP gilt deutschlandweit als erstklassiger Ausbildungsbetrieb.

Weiterbildung

Unsere Personalentwicklungsinstrumente und -maßnahmen überprüfen wir regelmäßig und passen sie an aktuelle Anforderungen an. So stellen wir sicher, dass unser Schulungskatalog stets aktuell und zukunftsorientiert bleibt.

Einsatz für Mitarbeitende

Rückzugsräume für Schwangere und Stillende

An den Standorten Ingolstadt und München haben wir Räume eingerichtet, die Schwangeren und Stillenden eine geschützte Rückzugsmöglichkeit bieten. Zusätzlich können diese Räume bei Bedarf für Erste-Hilfe-Zwecke genutzt werden.

Genderneutrale Toilette für mehr Inklusion

Seit 2025 gibt es am Standort München eine Uni-sex-Toilette. Sie steht allen Mitarbeitenden offen – unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität. Damit fördern wir ein respektvolles Miteinander und schaffen diskriminierungsfreie Räume, die den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden.

Mitarbeiterbefragung „100%DU“

Etwa alle zwei Jahre führen wir die gruppenweite Mitarbeiterbefragung 100%DU durch. Damit geben wir allen ASAP Mitarbeitenden die Möglichkeit, Feedback zu verschiedenen Themenbereichen einzubringen. Die Ergebnisse werden von der Führungsebene sorgfältig ausgewertet und fließen direkt in Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Unternehmens ein. Auf diese Weise tragen unsere Mitarbeitenden aktiv zur Zukunft von ASAP bei.



„Ich bin seit Gründung der ASAP dabei: Die Unternehmenskultur ist von den Menschen bei ASAP geprägt und das spürt man im täglichen Miteinander bis heute. Unser Umgang besteht aus Wertschätzung, Respekt und Offenheit. Hier zählen die Menschen hinter der Aufgabe, jeder von uns bringt ein bestimmtes Wissen und Erfahrungswerte mit. Unser Team in Lenting ist eines der kleineren Teams bei ASAP und trotzdem schaffen wir es immer wieder, fachlich komplexe oder zeitkritische Projekte für Kunden gemeinsam zu bewältigen. Auf diesen Zusammenhalt bin ich sehr stolz.“

Michael Meier

Teamleiter in der Elektronikentwicklung

Impressum

Herausgeber

ASAP Holding GmbH

Sachsstraße 1A | 85080 Gaimersheim

Tel. +49 8458 3389 0 | Fax. +49 8458 3389 199

holding@asap.de

Leiterin Marketing/Unternehmenskommunikation

Ebru Kahraman

Redaktion und Konzeption

Dr. Maria Bleisch, Sophia Budschewski, Kerstin Hebel

Design

Lukas Otting

Fotonachweis

ASAP Gruppe

© ASAP Holding GmbH, Ingolstadt 2025