



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023

Statement der Geschäftsleitung	04
ASAP – Innovation und Leidenschaft	06
Ökonomisch – Qualität als Wegweiser	12
Ökologisch – umweltbewusst denken, nachhaltig handeln	14
Sozial – gemeinsam für die Gesellschaft	18
Impressum	26

Statement der Geschäftsleitung



Sehr geehrte Interessent:innen,

in den Händen halten Sie den neuen Nachhaltigkeitsbericht der ASAP Gruppe. Wir freuen uns, Sie über unsere aktuelle Entwicklung in Hinblick auf ökonomische, ökologische und soziale Faktoren zu informieren. Wir sind stolz auf das, was wir bisher erreicht haben – und streben weitere Erfolge an. Uns ist nicht nur wichtig, unsere Nachhaltigkeitskennzahlen kontinuierlich zu verbessern, sondern auch, in Anlehnung an diese und im Bewusstsein der gesellschaftlichen Verantwortung von ASAP, unsere gesamte Unternehmenskultur beständig zu optimieren.

In dem Zuge richten wir wie bisher unser Handeln nach Werten wie menschlich, authentisch, kompetent, erfrischend und begeisternd aus. Diese Werte sind für uns essenziell – für das Miteinander, für die Arbeit bei ASAP und für den Erfolg des Unternehmens. Unsere sechs Führungsleitlinien, die sich auf Ziele, Verantwortung, Motivation, Gemeinschaft, Umgang und Kommunikation fokussieren, geben weitere Orientierung, und zwar den Mitarbeitenden, dem Management und externen Partnern.

So ist es für uns bei ASAP wie in der Vergangenheit selbstverständlich, dass wir uns beim gesamten Wertschöpfungsprozess für die Einhaltung der Menschenrechte und anerkannter Arbeitsnormen einsetzen und uns zum UN Global Compact bekennen, der die Vision einer inklusiveren und nachhaltigen Wirtschaft zum Nutzen aller Menschen verfolgt.

Als Engineering-Partner der Automobilindustrie ist es uns darüber hinaus ein dringendes Anliegen, Maßstäbe zu setzen – auch im Umgang mit Geschäftspartnern. Unser ASAP Code of Conduct definiert daher weitere Verhaltensstandards. Diese führen unternehmerisches Handeln mit ethischen Grundsätzen zusammen und formulieren Richtlinien für integriertes Verhalten.

Rechtmäßig und fair im geschäftlichen Alltag sowie verantwortungsvoll beim Umgang mit Ressourcen unserer Umwelt – darauf kommt es uns bei ASAP an. Was das im Einzelnen bedeutet, das können Sie im aktuellen Nachhaltigkeitsbericht ebenfalls nachlesen.

Wir wünschen viel Freude und Inspiration.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Michael Neisen'.

Michael Neisen
CEO der ASAP Gruppe

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Robert Morgner'.

Robert Morgner
CFO der ASAP Gruppe

ASAP – Innovation und Leidenschaft

Nachhaltigkeit hat in der ASAP Gruppe einen besonderen Stellenwert. Hierbei werden sowohl ökologische als auch soziale Aspekte in unsere diversen Managementsysteme integriert.

Unsere Identity

Werte wie menschlich, authentisch, kompetent, erfrischend und begeisternd sind essenziell für das Miteinander und unsere tägliche Arbeit für ASAP. Mit der Definition unserer fünf Erfolgsfaktoren Mensch, Kunde, Qualität, Zukunft und Technik als wichtigste Handlungsfelder übertragen wir unsere Werte auf unser tägliches Tun.

Mit unserem Führungsstil prägen wir maßgeblich die ASAP Unternehmenskultur sowie den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Unsere sechs Führungsleitlinien Ziele, Verantwortung, Motivation, Gemeinschaft, Umgang und Kommunikation sind ein wesentlicher integraler Baustein unserer Kultur und geben Orientierung im 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 sowie Umwelt und Geschäftsethik sind in unserem ASAP Lieferantenkodex zusammengefasst.

Ausrichtung am United Nations Global Compact

ASAP und die Mitarbeitenden haben sich im Rahmen der Unternehmensleitlinien der ASAP Gruppe dazu verpflichtet, in Übereinstimmung mit dem United Nations Global Compact (UNGC) die grundlegenden Prinzipien in den Bereichen der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, des Qualitäts- sowie Klima- und Umweltmanagements, der Gesundheit und der 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 aufrechtzuerhalten. Die Inhalte des ASAP Lieferantenkodex gelten für alle Lieferanten und deren Unterlieferanten, von denen die ASAP Gruppe direkt bzw. indirekt Waren und/oder Dienstleistungen bezieht.

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht und Corporate Social Responsibility Report über ihre wirtschaftliche, ökonomische, ökologische, soziale und gesellschaftliche Verantwortung richtet sich die ASAP Gruppe an ihre Mitarbeitenden, ihre Kunden, Lieferanten und Dienstleister, ihre Investor:innen, Analysten, Nicht-regierungsorganisationen, an Politik und Behörden sowie 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.

ASAP in Zahlen

2007

Gründungsjahr

1700

Mitarbeiter

9

Standorte

171 Mio.

Euro Umsatz

11

Auszeichnungen

38

Nationalitäten

26,5%

Wachstumsquote



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 entsprechenden Nachhaltigkeitsthemen ermittelt. Allgemeine Angaben gemäß GRI 2: 2022 finden sich in den unterschiedlichen Kapiteln dieses Berichts wieder. Für eine Zuordnung zu den einzelnen Unterpunkten gemäß GRI 2: General Disclosures 2022 verweisen wir auf den GRI Content Index.

Elementare 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.

ASAP als Top-Engineering-Partner

Die ASAP Gruppe ist einer der führenden Engineering Partner der Automobilindustrie. Innerhalb dieser Branche liegt der Fokus insbesondere auf den Divisions Electrics/Electronics, Software, Consulting & Service, Test & Validation und Vehicle Engineering. Im Rahmen unserer Tätigkeiten gestalten wir nachhaltige Mobilität und Mobilitätskonzepte und arbeiten an Fahrzeugen, die mit alternativen Antrieben eine CO2-freie Mobilität ermöglichen.

Fokussierte Strategie

Kontinuierliche Weiterentwicklung ist zentral für den Unternehmenserfolg – diesem Gedanken folgend hat die ASAP Gruppe 2021 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.

„Die Identität des Unternehmens beruht auf einer Haltung, die im Arbeitsalltag innerhalb des Unternehmens und in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden täglich gelebt werden. Schon an meinem ersten Arbeitstag im Oktober 2014 konnte ich die Werte von ASAP spüren.“

Stefan Schmidt

Director Division Vehicle Engineering

Das Leistungsspektrum findet sich nach der Neuausrichtung nun in fünf Divisions wieder: Electrics/Electronics, Software, Consulting & Service, Test & Validation und Vehicle Engineering. 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.

Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

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 und Maßnahmen zur Korruptionsprävention sowie zum Klima- und Umweltschutz zu unterstützen und aktiv anzuwenden.

Umfassendes 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 gegen 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.

Elektronisches 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 Hinweisgeber-Schutzgesetzes (HinSchG) 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.

Einführung eines Umweltmanagementsystems

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 das Umweltmanagementsystem nach der weltweit anerkannten Norm DIN EN ISO 14001:2015 zertifizieren lassen. Im Berichtszeitraum wurden keine Regelverstöße festgestellt. Aufgrund unserer Aktivitäten und des bestehenden Umweltmanagementsystems stufen wir Umweltrisiken als gering ein.

Sozioökonomische Compliance

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 Schutz von Minderheiten

Bei ASAP stehen die Menschen im Mittelpunkt. Auch vor diesem Hintergrund ist es für die ASAP Gruppe selbstverständlich, die Einhaltung der Menschenrechte sowie die Achtung anerkannter, nationaler und internationaler Arbeitsnormen sowohl bei ASAP als auch innerhalb der Lieferkette zu fordern.

Mit dem ASAP Code of Conduct und dem Lieferantenkodex bekennt sich die ASAP Gruppe 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.

Im Austausch mit Stakeholdern

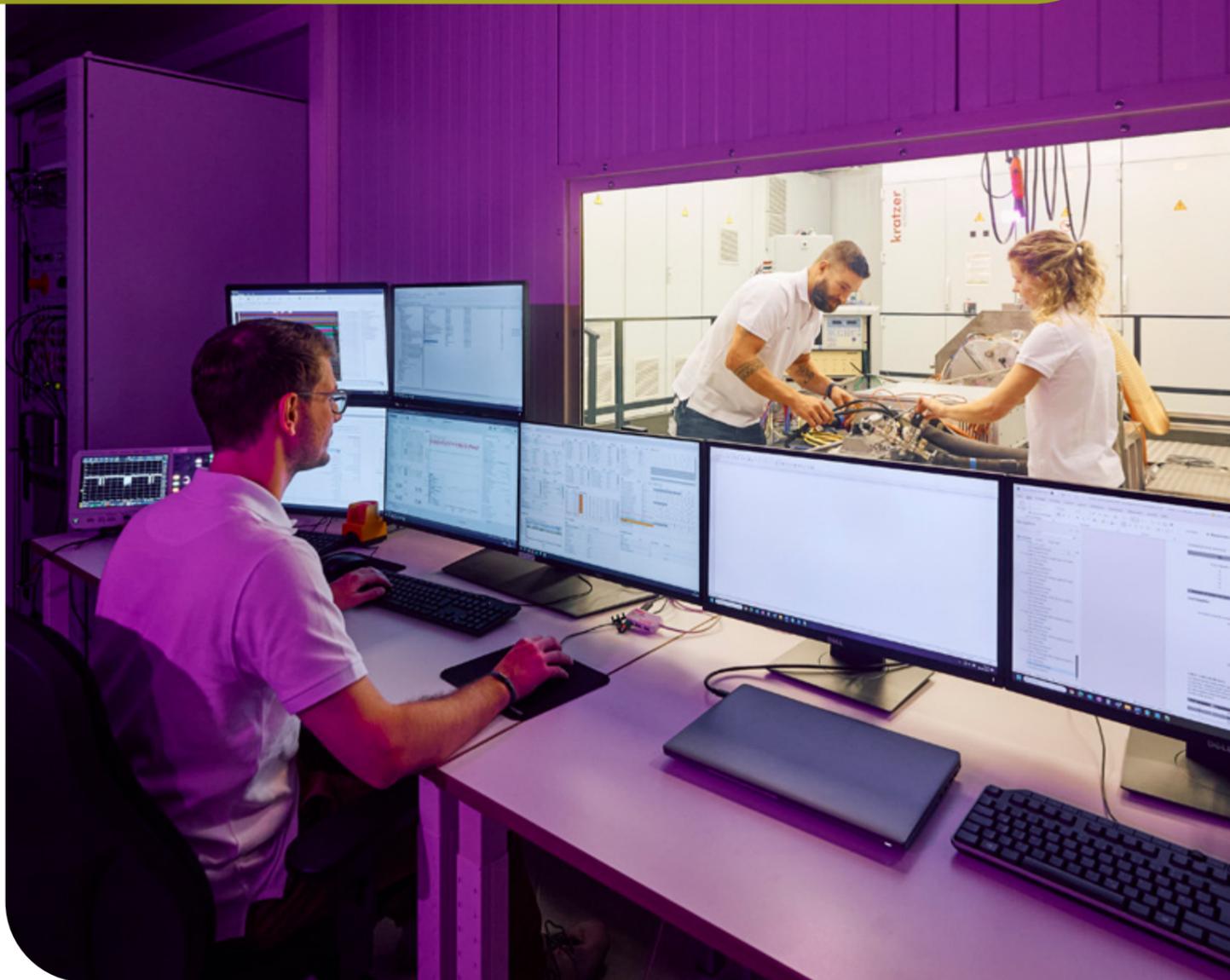
Die ASAP Gruppe steht in regelmäßigem und offenem Dialog mit ihren Interessengruppen. Hierzu zählen im Wesentlichen Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende, Investor:innen und Analysten, Medienvertreter:innen sowie Verbände und Vereine.

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 Interessensgruppen abzugleichen. Mit unseren Kund:innen haben wir einen regelmäßigen Austausch im Rahmen gemeinsamer Projekte sowie auf Fachtagungen und Messen. Ansprechpartner für unsere Lieferanten sind unsere Projektleiter:innen und unser Einkauf.

Unsere Mitarbeitenden werden von der Personalabteilung betreut. Über Betriebsversammlungen, unser Intranet sowie regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen informieren wir unsere Mitarbeitenden und stehen zudem durch eine offene Kultur im permanenten Austausch. Die Marketingabteilung steht mit Medienvertretern in einem kontinuierlichen Kontakt.



Ökonomisch – Qualität als Wegweiser



Bericht über wirtschaftliche Leistungsfähigkeit (GRI 201)

Über ihre wirtschaftliche Leistung berichtet die ASAP Gruppe in ihrem Jahresbericht ([↗ ASAP_Jahresbericht_2023.pdf](#)). Im Rahmen des jährlichen Geschäftsberichts erstattet ASAP umfassend Bericht über sämtliche relevante 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 autonomes Fahren entsprechend aufgestellt.

ASAP gewährt ihren Mitarbeitenden bezuschusste betriebliche Altersversorgung in Form von Direktversicherungen. Dadurch wird für nahezu alle Mitarbeitenden 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 der 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 Liefer-

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

Hoher Schutz der Kundendaten (GRI 418)

Als Entwicklungsdienstleister verarbeitet die ASAP Gruppe besonders vertrauliche und schützenswerte Daten ihrer 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 die ASAP-Gruppe nachhaltig beeinträchtigen. Aus diesem Grund haben Informationssicherheit und Datenschutz bei ASAP oberste Priorität.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hat die ASAP Gruppe ein systematisches Informationssicherheitsmanagementsystem implementiert. Die ASAP Gruppe demonstriert ihr hohes Niveau in diesem Bereich durch einschlägige Zertifizierungen wie ISO/IEC 27001 sowie durch regelmäßige Assessments gemäß den TISAX-Standards, die die Informationssicherheitsstandards des VDA sind.

Je nach Klassifizierung der verarbeiteten Daten und den spezifischen Anforderungen der Kunden stellt die ASAP Gruppe eine entsprechend angepasste IT- und Objektinfrastruktur zur Verfügung. Regelmäßige Schulungen aller Beschäftigten sorgen dafür, dass sie wissen, wie in bestimmten Situationen vorzugehen ist, und dass sie sich der Risiken für die Informationssicherheit bewusst sind.

Die Wirksamkeit der Maßnahmen im Informationssicherheitsmanagementsystem wird kontinuierlich überprüft – beispielsweise durch regelmäßige 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 – umweltbewusst denken, nachhaltig handeln

Nachhaltigkeitsmanagement hat hohen Stellenwert

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 Mobilitätssysteme. 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.

Umweltbelange Im Fokus

Als Entwicklungsdienstleister verfügt die ASAP Gruppe allgemein nicht über wesentliche Produktionsanlagen

oder Materialströme. Auswirkungen auf die Umwelt können sich daher im Wesentlichen aus der Bewirtschaftung von Büroflächen und der IT-Infrastruktur, dem Fuhrpark sowie aus unternommenen Reise-tätigkeiten ergeben.

Effizienter Energieeinsatz als Ziel

Eine der wesentlichen Zielsetzungen unserer ökologischen Nachhaltigkeitsbemühungen ist der effiziente Energieeinsatz. Seit dem Geschäftsjahr 2023 überprüfen wir durch eine externe Zertifizierung nach der Norm DIN EN ISO 14001 unsere Bemühungen regelmäßig von unabhängigen Stellen 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 Gruppe 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 5,3 MWh und hat sich damit um 9,7% reduziert im Vergleich zum Vorjahr. Der Gesamtenergieverbrauch normalisiert auf den Umsatz in Mio. EUR liegt damit im Berichtsjahr bei 54,2 MWh und hat sich damit um 3,6% reduziert im Vergleich zum Vorjahr.



Eingeleitete und umgesetzte Energieeinsparmaßnahmen im Jahr 2023:

- Weitere Umstellungen 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 2024:

- Weitere sukzessive Umstellung der Beleuchtung auf LED Technik in Deutschland
- Weitere Anmietung energieeffizienter Gebäude (GRI 305)

Mit zwei Drittel des Gesamtenergieeinsatzes aller Standorte wurde der Stromverbrauch als wesentlichste CO₂-Quelle identifiziert. Darauf hat die ASAP Gruppe reagiert und bezieht inzwischen den Strom zu fast 100% aus erneuerbarer Energie.

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 2023:

- Gruppenweiter Bezug von Strom aus erneuerbarer Energie
- Weitere Umstellung der Firmenflotte auf elektrische Antriebe
- Anmietung von Gebäuden mit moderner Heizung

Ökologische Nachhaltigkeitsaktivitäten 2024:

Auch für 2024 sieht ASAP mehrere Maßnahmen zur Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit vor.

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



Soziales – gemeinsam für die Gesellschaft



HR-Management als erfolgskritischer Faktor (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 Kund:innen nachgefragten Mitarbeitendenqualifikationen und -kapazitäten zur Verfügung zu haben.

Investitionen in Recruiting und Personalmarketing

ASAP hat im Jahr 2023 vielfältige Arbeitsplätze in diversen Zielberufen für die Ausbildung, den Berufs-

einstieg oder den nächsten Karriereschritt angeboten. Durch standortübergreifende Harmonisierung, Standardisierung sowie Digitalisierung entlang eines einheitlichen Recruitingprozesses garantieren wir potenziellen Kandidat:innen einen unternehmensweiten Qualitätsstandard. Dabei haben wir unser Team deutlich erweitert und in Weiterbildung investiert.

Diverse Auszeichnungen für ASAP

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

Top-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 bewerteten dabei das Führungsverhalten von Vorgesetzten, berufliche Perspektiven sowie Gehalt und Image des Unternehmens. 2023 belegt ASAP bereits zum achten Mal in Folge einen Spitzenplatz in der Kategorie ‚Automobil und Zulieferer‘.

ASAP ist Top-Innovator



Zum siebten Mal in Folge wurde die ASAP Gruppe im Berichtsjahr mit dem ‚Top 100‘-Siegel ausgezeichnet und zählt damit erneut zu den besonders innovativen Unternehmen in Deutschland. ASAP hat die ‚Top 100‘-Jury insbesondere in den Kategorien ‚Innovationserfolg‘ und ‚Innovationsförderndes Top-Management‘ überzeugt. Die Bewertung der Unternehmen erfolgte auf Basis eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens, das mehr als 100 Kriterien aus verschiedenen Kategorien berücksichtigte.

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. MINT bezeichnet die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

Kununu Top Company

„Von Mitarbeitern empfohlen“, lautet die Aussage hinter dem kununu Gütesiegel ‚TOP COMPANY‘. Mit diesem Siegel werden Unternehmen ausgezeichnet,

net, die eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit 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 Mitarbeitenden aktiv zur Bewertung auf kununu aufrufen, bereits bestehende Bewertungen kommentieren oder Einblicke in den Arbeitsalltag gewähren.

IHK-Ausbildungsbetrieb



Die ASAP Gruppe erhielt erneut von der Industrie- und Handelskammer (IHK) 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 die Weichen für die Zukunft und bilden eigenen Fachkräftenachwuchs aus.

Umfassende Personalentwicklung

Die Einstiegsmöglichkeiten bei der ASAP Gruppe 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 in einem vielfach ausgezeichneten Arbeitsumfeld.

Individuelle Förderung ist Teil unserer Kultur. Denn nur wenn wir die Potentiale unserer Mitarbeitenden erkennen und fördern, können wir die Innovations-sicherheit 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 Managementaufgaben. 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 möchten ihnen weitergehende Entwicklungsperspektiven aufzeigen und durch effektive Trainings dabei helfen, ihre Kompetenzen weiter auszubauen.

Career Kit

Das Career Kit ist ausgerichtet auf die gezielte Weiterentwicklung und praxisnahe Begleitung von talentierten Mitarbeitenden der Führungsebene. Durch maßgeschneiderte Trainings unterstützen wir die individuelle Entwicklung von Laufbahnen und den Ausbau spezifischer Kompetenzen.

Advanced Program

Das Advanced Program richtet sich an Mitarbeitende mit hoher Performance und einem ausgeprägten Potenzial, 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 bzw. Projektmanager befördert worden sind. Der Fokus liegt auf der Vermittlung des 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.

Benefits und freiwillige Leistungen

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

Bausteine der freiwilligen Leistungen sind unter anderem:

Arbeitsplatz und -umgebung

- 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 / Workation
- Präventive Beratung in schwierigen Situationen
- Sonderurlaub bei familiären Ereignissen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement (Eingliederungsmanagement, Vorsorgeuntersuchungen, Präventionskurse, etc.)
- Mentale Ersthelfer
- 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“ (die eine Gutscheinkarte ist)
- Prämie bei Mitarbeiterempfehlung
- Finanzielle Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Betriebsjubiläum
- 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
- Betriebliche Zusatzkrankenversicherung sowie Haftpflichtversicherung



„ASAP bietet jedem die Chance, Verantwortung zu übernehmen und sich in Projekte und Themen einzubringen, wobei der Mensch stets im Vordergrund steht – ein Ansatz, der schon im Onboarding deutlich wurde. Besonders schätze ich auch die Möglichkeit, Sabbaticals und Workation zu nutzen.“

Antonia Brauer
Sustainability Consulting

Die ASAP Gruppe bietet neben einer fairen Entlohnung auch freiwillige Leistungen an, die dem Prinzip einer nachhaltigen Personalgewinnung und -entwicklung folgen. Im Branchenvergleich sind die Leistungen der ASAP Gruppe somit überdurchschnittlich.

Attraktive Arbeitsbedingung und Förderung der Unternehmenskultur

Wir beobachten sehr genau die für uns relevanten Segmente des Arbeitsmarktes und beschäftigen uns intensiv mit den sich verändernden Erwartungen insbesondere der Berufseinsteiger:innen und Hochschulabsolvent:innen 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 Hochschulabsolvent:innen 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. Folgende Fragen sind dabei maßgebend:

- 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 Kolleg:innen 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.

ASAP Spirit Day

Im Rahmen der Kulturinitiative ‚Better together‘ wurde Ende 2022 der ASAP Spirit Day ins Leben gerufen. Dieser Workshop vermittelt die Werte und die Kultur von der ASAP Gruppe und wurde mittlerweile auf alle Standorte als fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses ausgerollt.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben hohe Priorität (GRI 403)

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 verändert 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 die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung G37 und bei Bedarf ein Zuschuss zu einer Bildschirmarbeitsplatzbrille sowie außerdem sowohl digitale als auch Präsenzangebote zu Schwerpunktthemen wie Resilienz, Mental Health und Stressmanagement.

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 ein SGA-Managementsystem gemäß ISO 45001 aufgebaut, das im Geschäftsjahr 2023 erstmalig zertifiziert wurde und stellen sicher,

dass wir unsere bindenden Verpflichtungen erfüllen. 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.

Arbeitssicherheit

Den Mitarbeitenden wird im Rahmen von jährlichen Sicherheitsunterweisungen, bei Begehungen durch die Sicherheitsbeauftragten und während interner Audits beständig ein verantwortungsvoller und sicherer Umgang mit den zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln und Anlagen nahegelegt. Außerdem werden Handlungsanweisungen im Umgang mit den im geschäftlichen Alltag zu verarbeitenden und zu benutzenden Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen 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 der Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Sicherheitsbeauftragten und dem Arbeitsmedizinischen Dienst nachgehalten.

Eine Zertifizierung nach ISO 45001:2018 (Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) für die Zentralfunktion (ASAP Holding GmbH) sowie die größeren angegliederten Gesellschaften ASAP Engineering GmbH Gaimersheim, ASAP Electronics GmbH Gaimersheim, ASAP Engineering GmbH Weyhausen erfolgte 2023.

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 Sicherheitsbeauftragten und der Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt. Beide sind auch neutrale Ansprechpartner für die Mitarbeitenden zu den Gefährdungen im eigenen Arbeitsumfeld.

In entsprechenden Arbeitsausschusssitzungen für die Standorte der ASAP Gruppe wird das zuständige Management 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 Betriebstätten der ASAP Gruppe bei 4,8 (Vorjahr: 4,2).

Diese ist im Vergleich zum Durchschnitt gemäß VBG-Jahresbericht 2023 vergleichsweise niedrig. Hier werden die Quoten mit 11,52 in 2023 und 12,48 in 2022 angegeben.

Verantwortung für 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. ASAP 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.

Mitarbeitenden-Umfragen 100%DU

Am Anfang einer jeden Verbesserung steht eine ehrliche Meinung. Deshalb findet seit dem Jahr 2017 alle zwei Jahre die gruppenweite Mitarbeiterbefragung 100%DU statt. Dabei haben alle ASAP Mitarbeitenden die Möglichkeit, Feedback zu Themenbereichen wie persönliche Entwicklung im Unternehmen, Führung und Management, Positionierung des Unternehmens, Kommunikation, ASAP Identity und Benefits zu geben. Anschließend setzt sich die Führungsebene intensiv mit den Ergebnissen auseinander, um geeignete Maßnahmen anzustoßen.

Gruppenweite Maßnahmen aus 100%DU 2023

Um ASAP Mitarbeitende zielgerichteter zu fördern, gab es im Talent Program eine Schärfung der Zielgruppen. Ein neues laufbahnorientiertes Weiterbildungsangebot ‚Career Kit‘ wurde außerdem



„Die Kulturinitiative ‚Better together‘, die wir 2021 bei ASAP ins Leben gerufen haben, verkörpert für mich das Ideal einer Unternehmenskultur. Unser Hauptziel ist es, eine Kultur der Wertschätzung und der offenen Kommunikation auf einer vertrauensvollen Basis zu etablieren, die das Leben und Umsetzen der Unternehmenswerte ermöglicht.“

Maik Ketels

Director Division Electrics / Electronics

erarbeitet und ausgerollt. Zusätzlich wurden die Schulungsangebote erweitert und die einzelnen Leistungssegmente anstelle der Standorte in den Fokus gerückt.

Standortübergreifende Kompetenzbündelung

Im Zuge des Change Prozesses wurde darüber hinaus eine standortübergreifende Kompetenzbündelung und eine Zusammenarbeit durch die neue Organisation ‚Next Generation‘ mit Fokus auf die Divisionen angestrebt.

Seit 2021 setzen sich ASAP Mitarbeitende in der Kulturinitiative ‚Better together‘ mit Themen wie hybridem Arbeiten und Veränderungen innerhalb

der Arbeitswelt auseinander. Gemeinsam erarbeiten die Kollegen und Kolleginnen in standortübergreifenden Arbeitsgruppen neue Lösungen und Ansätze. Das Kulturprojekt wurde unter ‚Better together – next generation‘ fortgeführt und weiterentwickelt.

Für die Optimierung der Kommunikation wurde ein Konzept erarbeitet. Um die Kommunikation innerhalb der ASAP Gruppe zu verbessern, gibt es quartalsweise eine Informationsveranstaltung für alle Abteilungen des Unternehmens. Hier werden Informationen interdisziplinär und zentral weitergegeben. Zusätzlich gibt es einmal im Jahr einen Live-Stream der Geschäftsleitung, der sich an alle ASAP Mitarbeitenden richtet und die Möglichkeit bietet, Fragen innerhalb des Termins zu stellen.

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 2024