



Nachhaltigkeitsbericht

Geschäftsjahr 2024



Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

apsolut GmbH
Oelmühlenstraße 30
33604 Bielefeld
info@ap-solut.com

Handelsregister:

Amtsgericht Bielefeld: 38376
D-U-N-S: 33-385-4227

Umsatzsteueridentifikationsnummer

DE240652332

Vertretungsberechtigter:

Thomas Herbst, Geschäftsführender Gesellschafter

Allgemeiner Hinweis:

Dieser Bericht enthält gezielte inhaltliche Präzisierungen, Soft Targets sowie eine klare ESRS-Logik, ohne den Umfang der Aussagen oder die Bild- und Tabellenstruktur zu verändern. Der geografische Geltungsbereich umfasst unsere europäischen Standorte.

Genderhinweis:

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht teilweise die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind stets alle Geschlechter gleichermaßen gemeint.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	5
WESENTLICHE THEMEN 2024	6
ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN UND ANGABEN	8
ESRS 1	8
ESRS 2	10
UMWELT	15
ESRS E1 Klimawandel	16
Mobilität	16
Arbeitsplatz I.	18
ESRS E2 Umweltverschmutzung	23
Arbeitsplatz II	23
SOZIALES	27
ESRS S1 Eigene Belegschaft	28
Gesundheit	28
Sicherheit	28
Entwicklung	29
Unternehmenskultur	32
Flexibilität	35
ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer	36
Kundenbeziehung	36
GOVERNANCE	39
ESRS G1 Unternehmenspolitik	40
Code of Conduct	40
Compliance-Richtlinien (in Ausarbeitung)	41
Nachhaltigkeitsstrategie	42

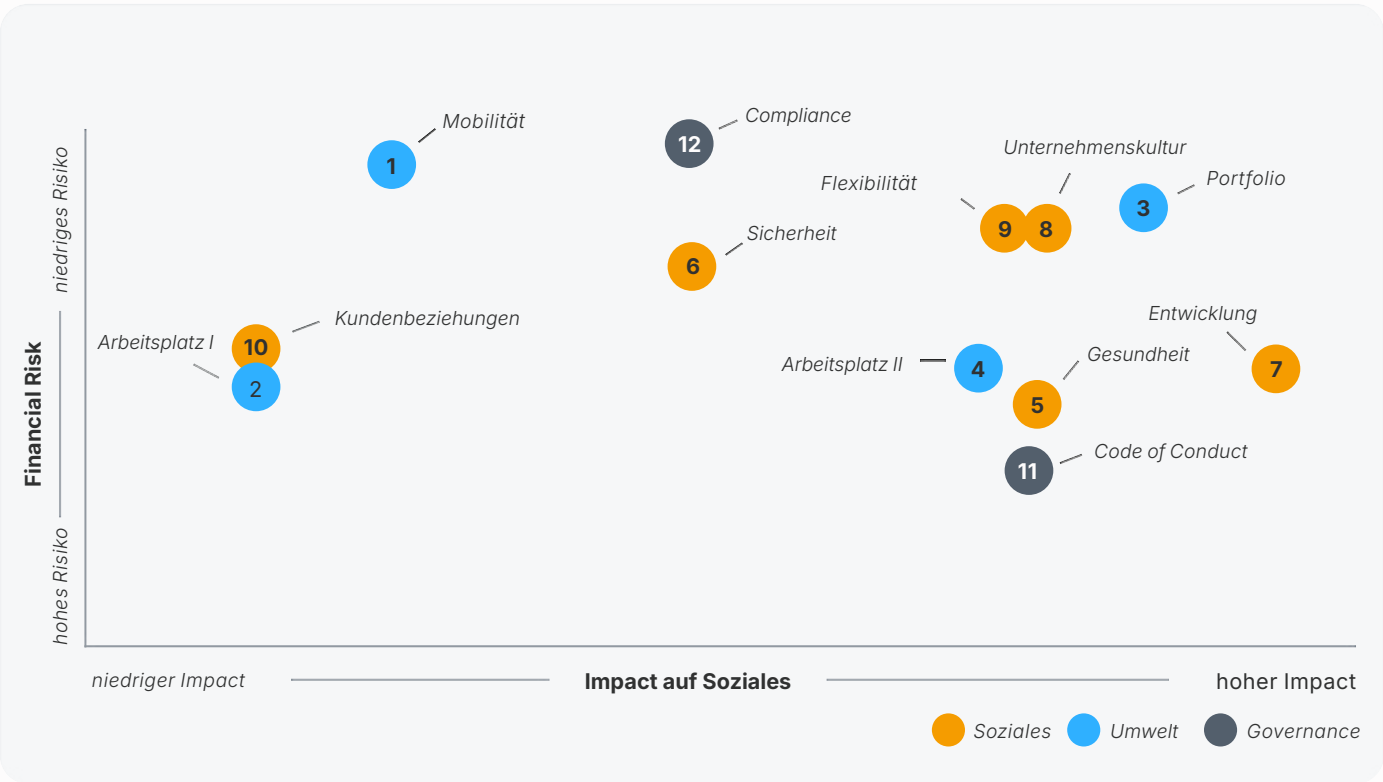


Vorwort

„Die apsolut Group ist ein international tätiges Beratungsunternehmen mit Fokus auf digitale Beschaffungsprozesse. Als langjähriger SAP-Partner unterstützen wir Unternehmen dabei, ihre Einkaufs- und Finanzprozesse effizient, nachhaltig und zukunftsfähig zu gestalten. Unser Anspruch ist es, als Innovationsführer im Bereich digitales Procurement Mehrwert zu schaffen – für unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft. Nachhaltigkeit, Integrität und unternehmerische Verantwortung sind dabei zentrale Bestandteile unserer Unternehmensstrategie und unseres täglichen Handelns.“

Jürgen West
Chief Operating Officer @ apsolut Group

Wesentliche Themen 2024



Kategorie	Wesentliche Themen	Unterthema	Finanzielles Risiko 1-10 hoch-niedrig	Auswirkung auf Soziales 1-10 niedrig-hoch
Umwelt ESRS E1 Klimawandel	1. Mobilität	JobRad Fuhrpark Reiseverhalten	10	3
	2. Arbeitsplatz I	EDV Hardware Betrieb Umweltbewusstes Verhalten im Büro Sensibilisierung Klimaschutz Bürogebäude	7	3
	3. Portfolio	Eigene Produkte (nachhaltige Innovationen, Prozesse & Tools) Prozess- & Produktberatung Effizienzsteigerung	8	9

Kategorie	Wesentliche Themen	Unterthema	Finanzielles Risiko 1-10 hoch-niedrig	Auswirkung auf Soziales 1-10 niedrig-hoch
Umwelt ESRS E2 Umweltverschmutzung	4. Arbeitsplatz II	Abfallentsorgung Werbegeschenke Anschaffung und Entsorgung von EDV Papierloses Büro	5	7
Soziales ESRS S1 Eigene Belegschaft	5. Gesundheit	Mentale Gesundheit Benefits	5	8
	6. Sicherheit	Datenschutz für Mitarbeitende & Kunden Arbeitsschutz (Mentale) Ersthelfer*innen Brandschutzbeauftragte	8	5
	7. Entwicklung	Academy Mitarbeiterjahresgespräch Entwicklungspläne Führungskräftetrainings Weiterbildungsangebote Karrierepfade Onboarding	5	10
	8. Unternehmenskultur	Diversität Ethnizität Altersstruktur Chancengleichheit Mitarbeiterzufriedenheit	8	8
	9. Flexibilität	Homeoffice Mobiles Arbeiten Sabbatical Flexible Arbeitszeiten Vereinbarkeit von Familie & Beruf	8	8
Soziales ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer	10. Kundenbeziehung	Bestandskundenmanagement	6	2
Governance ESRS G1	11. Code of Conduct	Code of Conduct	4	8
	12. Compliance	Compliance	10	5

Allgemeine Anforderungen und Angaben

ESRS 1

Strategische Ausrichtung zur nachhaltigen Wertschöpfung

apsolut verfolgt einen zukunftsorientierten Marktansatz, der auf langfristigem Kundennutzen, Innovation und globalem Wachstum basiert. Unsere Strategie unterstützt wirtschaftliche Resilienz, Mitarbeiterentwicklung und verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln.

Mitarbeitende & soziale Aspekte

Wesentliche Auswirkung auf das Unternehmen: apsolut sieht in der Qualifikation, Motivation und langfristigen Bindung seiner Mitarbeitenden einen zentralen Erfolgsfaktor. Die Stärkung von Kompetenzen durch gezielte Personalentwicklung sichert die Qualität unserer Beratungsleistung und trägt zur Attraktivität als Arbeitgeber bei.

Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft:

Durch die Förderung individueller Entwicklung, kontinuierlicher Weiterbildung und ein innovationsfreundliches Arbeitsumfeld leistet apsolut einen positiven Beitrag zur gesellschaftlichen Teilhabe, Chancengleichheit und zur Entwicklung digitaler Kompetenzen.

Maßnahmen & Strategiebezug:
Die apsolut Academy ist unser zentrales Entwicklungsinstrument von der Junior- bis zur Partner-Ebene. Wir investieren kontinuierlich in neue Lernformate und hybride Arbeitsmodelle. Durch interdisziplinäre Einsätze und technische Spezialisierung fördern wir die Skill-Diversität unserer Mitarbeitenden.



„Wir beraten Unternehmen dabei, ihre Prozesse zukunftsfähig zu machen. Konsequenterweise fangen wir dabei bei uns selbst an. Dieser Bericht ist der Beweis dafür.“

Thomas Herbst
Managing Director

Innovation & Digitalisierung

Wesentliche Auswirkung auf das Unternehmen: Innovation ist ein zentraler Treiber für Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltiges Wachstum. apsolut nutzt technologische Entwicklungen, um das eigene Portfolio zukunftsfähig auszurichten und neue Marktpotenziale zu erschließen. Digitalisierte Prozesse sind meist effizienter, ressourcenschonender und transparenter als analoge Prozesse. So werden ökologische und soziale

Nachhaltigkeitspotenziale in Beschaffung und Lieferkette gehoben.
Maßnahmen & Strategiebezug:
Wir passen unser Portfolio stetig entlang von Markttrends an. Bei uns ist Innovationsförderung gelebte Kultur: Mitarbeitende entwickeln aktiv neue Services und Produkte. Wir digitalisieren Beschaffungsprozesse und Datenanalytik, um zur Effizienzsteigerung bei unseren Kunden wesentlich beizutragen. Wir sichern Innovationen und streuen Risiken durch unsere Partnerschaft mit SAP sowie den Aufbau eigener unabhängiger Lösungen.



„Bei apsolut ist Lernen kein Programm, sondern gelebte Praxis. Denn die SAP-Welt entwickelt sich schneller als je zuvor, und wer da mithalten will, braucht mehr als gelegentliche Schulungen. Wir sorgen dafür, dass jeder Mensch bei uns die Möglichkeit hat, sich weiterzuentwickeln, unabhängig von Rolle, Erfahrung oder Karrierestufe.“

Rabea Schmidt
Leiterin der apsolut Academy



200+ Mitarbeitende nutzen die apsolut Academy regelmäßig

Kundenzentrierung & Marktansatz

Wesentliche Auswirkung auf das Unternehmen: Die Fähigkeit, Kundenbedürfnisse ganzheitlich und langfristig zu erfüllen, sichert die Positionierung im Markt und nachhaltige Umsätze.

Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft:

Durch Beratung im Bereich nachhaltiger Beschaffung und Datenanalysen fördert apsolut auch bei Kunden verantwortungsvolle Entscheidungen.

Maßnahmen & Strategiebezug:
Wir generieren wiederkehrende Umsätze durch Service- und Produktangebote, die stabile wirtschaftliche Grundlagen bilden. Wir bieten End-to-End-Beratung mit Fokus auf Beschaffung, Materialwirtschaft und Supply Chain. Wir etablieren langfristige Kundenbeziehungen durch datengetriebene Erkenntnisse und strategisches Upselling.

Lieferkette & Einkauf

Wesentliche Auswirkung auf das Unternehmen:

Als Beschaffungsspezialist berät apsolut Unternehmen entlang der gesamten Beschaffungskette. Die Relevanz von nachhaltigen Lieferketten nimmt dabei zu – sowohl für Kunden als auch für apsolut selbst.

Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft:

Durch Prozessberatung, Digitalisierung und die Vermittlung von Best Practices trägt apsolut zur Transparenz, Effizienz und Nachhaltigkeit in globalen Lieferketten bei.

Maßnahmen & Strategiebezug:
Beratung entlang des gesamten Einkaufszyklus, sowohl für indirekte als auch direkte Materialien. Wir nutzen digitale Tools zur Lieferkettenoptimierung und Erhöhung der Transparenz. Wir bauen Leistungen im Bereich Business Transformation Services auf.

Governance & Wirtschaftliche Nachhaltigkeit

Wesentliche Auswirkung auf das Unternehmen: Ein diversifiziertes Geschäftsmodell, stabile Erträge und klare Führungsstrukturen schaffen Resilienz und reduzieren Abhängigkeiten von einzelnen Märkten oder Technologien.

Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft: Ein wirtschaftlich stabiles Unternehmen kann langfristig investieren, Beschäftigung sichern und gesellschaftlichen Mehrwert schaffen.

Maßnahmen & Strategiebezug:

- Wir verfolgen eine Wachstumsstrategie mit dem Ziel der Selbstständigkeit aller Länderorganisationen.
- Wir streben den Aufbau eines Global Excellence Networks an, um Ressourcen unbürokratisch zu bündeln.
- Wir reduzieren unsere Abhängigkeit von SAP-Lösungen, insbesondere in weniger wettbewerbsfähigen Bereichen.
- Wir nutzen Skill-Datenbanken, um Projekte effizient zu besetzen und die Kundenzufriedenheit zu erhöhen.

ESRS 2

absolut im Überblick für das Jahr 2024

Die absolut GmbH wurde im Jahr 2005 gegründet und verfolgt seitdem ein klares Ziel: Unternehmen bei der Digitalisierung ihrer Beschaffungsprozesse auf Basis von SAP-Lösungen zu begleiten. Im Jahr 2024 zählen 459 (Gesamtgruppe) Mitarbeitende in elf Ländern zu unserem Team.

Wir wurden mehrfach in Folge als bedeutendster SAP-Partner im Bereich Procurement für die Region Middle East & Europe ausgezeichnet.

Im Fokus dieses Berichts stehen unsere acht europäischen Landesgesellschaften in Deutschland, der Schweiz, Österreich, Spanien, dem Vereinigten Königreich, Frankreich, Polen und Tschechien.

Darüber hinaus sind wir in den Vereinigten Arabischen Emiraten, Indien und China vertreten.

An allen Standorten bieten wir unseren Mitarbeitenden äußerst flexible Arbeitsmodelle. Den Mitarbeitenden steht es in der Regel frei, ob sie in einem unserer Bürostandorte oder aus dem Homeoffice arbeiten. Da dieses Angebot des hybriden Arbeitens sehr gut angenommen wird, verursachen unsere Mitarbeitenden geringe Emissionen auf dem Arbeitsweg.



Unser Green Team

Im Jahr 2020 hat sich das „Green Team“ gegründet, eine freiwillige Initiative von Mitarbeitenden, die sich regelmäßig mit Ideen und Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen beschäftigen.

Die Themen reichten von kleinen Projekten, wie zum Beispiel der finanziellen Sicherung mehrerer Bienenvölker nach Bio-Standards, über die Sensibilisierung für die nachhaltige Online-Suchmaschine „Ecosia“ bis hin zur Durchführung einer Umfrage über eine nachhaltige Kaffeebohnenmarke. Auch im Bereich Mobilität wurden Veränderungen umgesetzt: Die Einführung des JobRads sowie die Integration von Elektrofahrzeugen in den Fuhrpark.

Im Jahr 2023 überzeugte das Green Team das höhere Management davon, die Nachhaltigkeitsstrategie in die übergreifende Unternehmensstrategie einzubinden. Dies wurde mehrheitlich unterstützt.

Im Jahr 2024 verlagerte sich der Schwerpunkt auf die Untersuchung der neuen rechtlichen Lage und offiziellen Anforderungen, speziell im Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Es wurde somit im Jahr 2025 beschlossen, auf freiwilliger Basis einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen und diesen an den offiziellen Geschäftsbericht anzuhängen.

Mitarbeitende des absolut Green Teams

Das Nachhaltigkeitsteam setzt sich aus Kollegen unterschiedlicher Abteilungen zusammen, die teilweise in Kleingruppen am ersten Nachhaltigkeitsbericht von absolut gearbeitet haben. Am 29.10.2024 hat sich das Team in Bielefeld getroffen um in einem Workshop Aufgaben zu verteilen und diesen Bericht zu verfassen.



Veronika Arnold
Manager
Internal Sales



Tabea Bodamer
Consultant



Julia Marsala
HR Specialist



Jonas Vomstein
Head Reference
Marketing & Storytelling



Charlotte Weber
Head of Design



Jürgen West
Chief Operating
Officer

Schritte von Green absolut

04/2020
Gründung der absolut Green Gruppe

Green absolut hat kleine Projekte rund um Arbeitsfahräder ins Leben gerufen und die Existenz einer Streuobstwiese durch Spenden über Naturefund gesichert.

2020
Erste Projektideen

Projekte zur Unterstützung von Bienenstöcken, nachhaltigem Kaffee (Plastic2Beans) und zur Sensibilisierung für Ecosia und die deutsche BahnCard100 werden gefördert.

2021
Projektideen werden Wirklichkeit
Partnerkampagnen, Fahrradrichtlinien und Marketingaktionen

2022
Das Team erleidet einen Rückschlag
Der Austritt mehrerer Personen aus der Gruppe und dem Unternehmen führt dazu, dass das Green Team seine Tätigkeit einstellt.

2023
Wiederbelebung des Green Teams
Forderung, dass das Thema Nachhaltigkeit in die Gesamtstrategie des Unternehmens aufgenommen wird und dass das Betriebsmodell der Gruppe grundlegend geändert wird, indem man sich von einer „Hobbygruppe“ entfernt. Dies wird vom Management unterstützt.

2024
Forschung zu rechtlichen Verpflichtungen

Das Team untersucht die rechtlichen Anforderungen, die erfüllt werden müssen, um den neuen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu entsprechen. Dies wird vom Management unterstützt.

2025
Arbeitsgruppe erstellt freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht
Beginn der Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts auf freiwilliger Basis.



UMWELT

1

2

3

ESRS E1 Klimawandel

Mobilität

JobRad

Im Rahmen unserer Mobilitätsstrategie bieten wir Mitarbeitenden mit unbefristetem Vertrag in Deutschland die Möglichkeit, über Gehaltsumwandlung ein Fahrrad oder E-Bike zu leasen. Dies erfolgt im Rahmen der Entgeltumwandlung von Sachleistungen gemäß § 8 Abs. 2 EStG. Das Angebot umfasst die dienstliche und private Nutzung von Fahrrädern und E-Bikes. Ausgeschlossen sind S-Pedelecs (Fahrzeuge mit Unterstützung über 25 km/h), Kinderräder und Tandems. Im Jahr 2024 wurden rund 15 Leasingverträge abgeschlossen.

Fuhrpark

Ein Dienstwagen wird in der Regel den Mitarbeitenden angeboten, die im Rahmen ihrer Tätigkeit viele Kilometer zurücklegen und dementsprechend auf die eigene Mobilität im Interesse des Arbeitgebers angewiesen sind.

Es kommt die sogenannte „Car Policy“ von apsolut zum Tragen: Sie legt als Dienstwagenrichtlinie fest, welche Mitarbeitenden einen Dienstwagen nutzen dürfen und welche Voraussetzungen dabei zu beachten sind und welche Bedingungen gelten.

Im Jahr 2024 hatten wir in Deutschland und Österreich insgesamt 129 Dienstwagen.

In Deutschland waren es 122 Dienstwagen, davon 70 aktive Leasing-Verträge und 52 im Jahr 2024 auslaufende Leasing-Verträge.

In Österreich waren es 5 aktive und 2 auslaufende Mietverträge.

- Der Anteil der Verbrennermotoren beläuft sich auf 103 (Benzinmotoren: 15, Dieselmotoren: 88). Bei Diesel ist eine stark abnehmende Tendenz zu erkennen
- Plug-in Hybride sind es 7 Fahrzeuge. (4 x Benzin/Strom, 3 x Diesel/Strom)
- Reine Elektrofahrzeuge sind es 19 Stück (Tendenz stark zunehmend)

Reiserichtlinie und nachhaltige Mobilität

Beschreibung und Relevanz:

Wir verfolgen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie das Ziel, geschäftliche Mobilität so ressourcenschonend und verantwortungsbewusst wie möglich zu gestalten. Unsere Reiserichtlinie legt dabei verbindliche Standards fest, die ökologische, wirtschaftliche und soziale Aspekte gleichermaßen berücksichtigen. Dienstreisen sollen nur dann durchgeführt werden, wenn sie unvermeidbar sind – digitale Alternativen wie Videokonferenzen sind grundsätzlich zu bevorzugen.

Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft

Dienstreisen sind in der Regel mit CO₂-Emissionen und weiteren Umweltwirkungen verbunden. Unsere Reiserichtlinie trägt daher zur Verringerung des ökologischen Fußabdrucks bei, indem sie klimafreundliche Verkehrsmittel wie die Bahn priorisiert, insbesondere bei Reisen innerhalb Deutschlands oder auf kürzeren Strecken. Der Verzicht auf Inlandsflüge, wo immer möglich, sowie die bevorzugte Nutzung der 2. Klasse bei Bahnfahrten reduzieren nicht nur Emissionen, sondern fördern auch eine gerechte Ressourcennutzung. Die klare Regelung zur Nutzung von Mietwagen und Privatfahrzeugen unterstützt zudem eine effiziente und verantwortungsvolle Reiseplanung.



Mitarbeitende mit Jobrad

Maßnahmen und Umsetzung

- Verpflichtende Prüfung von digitalen Alternativen vor Reiseantritt
- Bevorzugung klimafreundlicher Verkehrsmittel (z. B. Bahn statt Flugzeug)
- Nutzung von Buchungsportalen mit günstigem Preis-Leistungs-Verhältnis
- Festlegung von maximalen Hotelkosten zur Gewährleistung der Wirtschaftlichkeit
- Transparente Regelungen zur BahnCard-Nutzung und zur Vermeidung von Doppelregelungen mit Dienstwagen
- Begrenzung von Reisekosten durch Genehmigungspflichten und Budgetgrenzen
- Vorgaben zur Dokumentation und Kontrolle von Mietwagenzustand zur Risikominimierung.

Zielsetzung und Wirkung

Ziel ist es, die Anzahl vermeidbarer Reisen zu reduzieren, die CO₂-Emissionen pro Reiseeinheit zu senken und einheitliche, transparente Rahmenbedingungen für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Durch diese Maßnahmen trägt apsolut zur Erreichung der eigenen Klimaziele bei und setzt gleichzeitig ein Zeichen für eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur.

Kennzahlen und Monitoring (zukünftig):

Anzahl der durchgeführten Dienstreisen pro Jahr und europäischer Niederlassung (Berichtsjahr 2023; Daten für 2024 liegen noch nicht vor)

Land	Dienstreisen 2023	Durchschnitt CO2 pro Reise (kg)	Total CO2 (kg)	Total CO2 (t)
Deutschland	775	100	75500	75,5
Vereinigtes Königreich	40	400	16000	16
Spanien	28	400	11200	11,2
Österreich	27	120	3240	3,24
Schweiz	109	150	16350	16,35
Frankreich	11	250	2750	2,75
Tschechien	21	180	3780	3,78
Polen	11	180	1980	1,98
Summe	1002		130800	130,80

Abbildung Dienstreisen, diese Werte basieren auf groben Durchschnittswerten aus Umweltbundesamt, DEFRA und GHG Protocol Quellen | Berichtsjahr 2023

Arbeitsplatz I

EDV Betrieb

Wir setzen auf energieeffiziente Hardware, optimieren unsere IT-Infrastruktur kontinuierlich und schulen Mitarbeitende im verantwortungsvollen Umgang mit IT-Ressourcen. Cloud-Lösungen reduzieren den Papierverbrauch und erhöhen die ortsunabhängige Arbeitsfähigkeit. Regelmäßige Wartung und Updates sichern Systemstabilität und Verfügbarkeit.

Umweltbewusstsein im Büro

Umweltbewusstsein kann bei absolut hauptsächlich innerhalb der Bürogebäude; als Teil von Dienstreisen oder als Teil der Beratungsleistungen gelebt werden. Inwieweit wir den Energieverbrauch in unseren Büros direkt steuern können, hängt vom jeweiligen Mietmodell ab. In gemeinsam genutzten Räumen liegt die Steuerung von Strom, Licht und Klimatisierung bei der Hausverwaltung; Beleuchtung und Klimaanlage werden automatisch oder zeitgesteuert geregelt. In Büros, die wir selbst verwalten, stellen unsere Mitarbeitenden sicher, dass Licht, Heizung und Klimaanlage bei Nichtnutzung abgeschaltet werden.

Sensibilisierung für Nachhaltigkeit

Wir sind sowohl offizieller Kooperationspartner von IntegrityNext, als auch als Lieferant auf der Plattform registriert. IntegrityNext sorgt für Transparenz in der gesamten Lieferkette, indem registrierte Unternehmen Fragen zu Gesundheit und Sicherheit, Menschenrechten, Korruptionsbekämpfung sowie Interessenkonflikten beantworten. Unser Profil ist für registrierte Nutzer unter www.integritynext.com abrufbar.

Darüber hinaus umfasst unser Beratungsportfolio Lösungen wie SAP Ariba Supplier Risk und den SAP Sustainability Control Tower. SAP Ariba Supplier Risk ermöglicht Kunden, Risiken aus externen und internen Quellen zu verfolgen — mithilfe von Fragebögen an Risikomanager und Lieferanten. Wir unterstützen bei der optimalen Implementierung in bestehende SAP-Systeme. Wir beraten, wie diese Logik optimal implementiert wird. Der SAP Sustainability Control Tower ergänzt das Portfolio: Er ermöglicht Kunden, Nachhaltigkeitsziele wie Emissionen oder Sicherheitsvorfälle zu dokumentieren, zu verfolgen und als ESG-KPIs transparent zu berichten.

Bürogebäude / Bürogröße und Effizienz

Aufgrund der bereits erwähnten hybriden Arbeitsmodelle und dem damit verbundenen geringen Pendelaufkommen sowie dem Umstand, dass wir ein reines Dienstleistungsunternehmen sind, produzieren wir durch die Nutzung unserer Büroräume geringe Emissionen. Die Effizienz in der Nutzung unserer Büroräume erhöhen wir durch die Untervermietung von uns nicht benötigter Bürofläche, wie es zum Beispiel an den Standorten Bielefeld und Leinfelden-Echterdingen bereits geschieht. Gleichwohl haben wir auf die Bezugsquellen für Strom und Wärme an unseren Standorten keinen Einfluss, da es sich zum Teil um sogenannte Shared Spaces (London, Madrid, Zürich, Frankfurt, Hamburg, Wien, Paris) handelt oder wir selbst als Untermieter an die Quellen des jeweiligen Vermieters gebunden sind (Bielefeld, Leinfelden-Echterdingen, Malaga).

Beratungsportfolio und eigene Produkte

Unser Leistungsportfolio reicht von SAP Ariba und SAP Fieldglass bis hin zu unseren eigenen Lösungsmodulen und Eigenentwicklungen. Diese werden unter Berücksichtigung unserer zahlreichen Partnerschaften mit Anbietern wie ClimatePartner, Icertis, DocuSign und anderen kontinuierlich erweitert. Insgesamt pflegen wir fast 30 Partnerschaften, die im äußeren Ring unseres Partner-Ökosystems visualisiert sind.

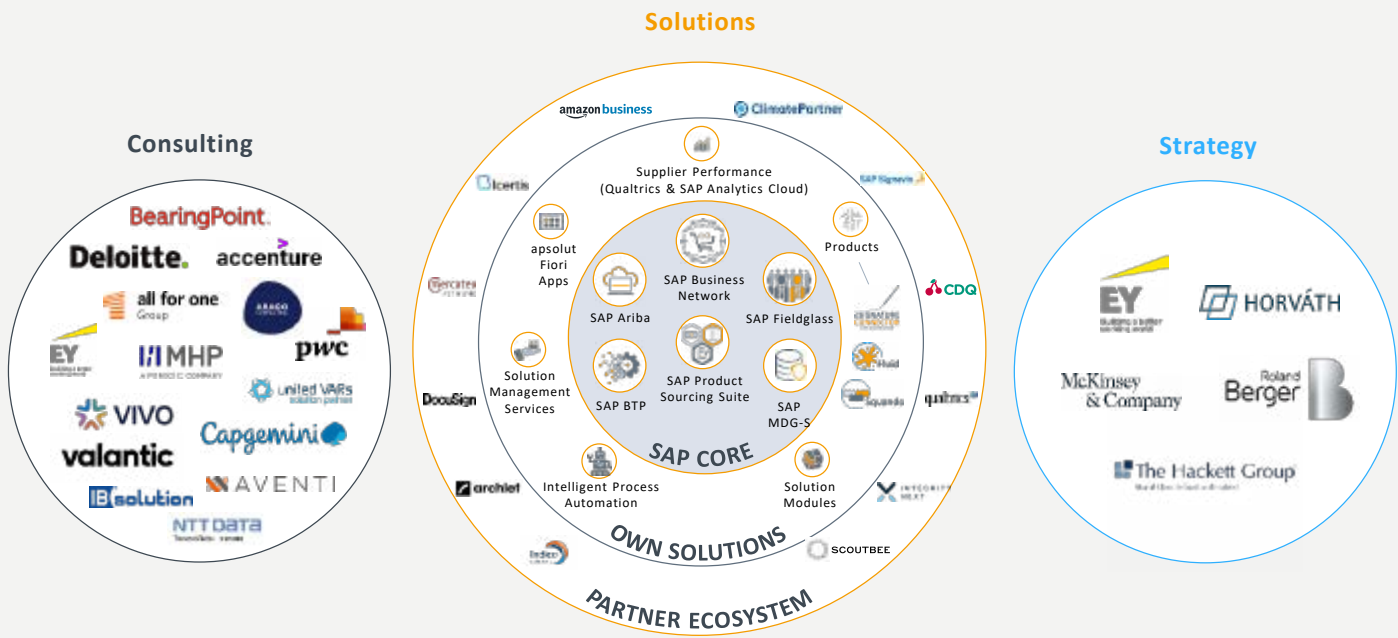
SAP-Kernlösungen

Die SAP Ariba Suite umfasst verschiedene Module. Zum einen sind dies Source-to-Contract-Module (S2C), wie SAP Ariba Supplier Lifecycle and Performance, SAP Ariba Risk Management, SAP Ariba Sourcing und SAP Ariba Contracts. Zum anderen sind dies die Purchase-to-Pay-Module (P2P), einschließlich SAP Ariba Buying und SAP Ariba Invoice.

Unsere eigenen Entwicklungen

Im Vergleich zu den Kernkompetenzen bringen eigenen entwickelten Lösungen aktuell einen kleinen stetig wachsenden Umsatz, jedoch sind diese ein wesentlicher Bestandteil unserer Innovationskultur. Diese Entwicklungen basieren sowohl auf Kundenfeedback als auch auf internen Erkenntnissen und sind darauf ausgelegt, spezifische Lücken in Standardsystemen zu schließen. Sie sind ein gutes Beispiel für unser organisches Wachstum als Unternehmen. Wir entwickeln weiterhin eigenständig Produkte und Dienstleistungen, immer mit dem Ziel, die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen und eine nachhaltige Erweiterung ihrer Systemlandschaften zu schaffen.

Ecosystem Portfolio & Partnernetzwerk



SAP Ariba Solution Portfolio

Suppliers Sell to Settle							
SAP Ariba Cloud Platform	Business Network					Customer Value Service	
	Supplier Management	Strategic Sourcing	Supply Chain	Procurement	Financial Supply Chain		
Buyers Source to Settle							
	SAP Ariba Supplier Lifecycle & Performance	SAP Ariba Sourcing	SAP Ariba Supply Chain Collaboration	SAP Ariba Buying	SAP Ariba Invoice Management	Indirect access to SAP ERP	Supplier Enablement
	SAP Ariba Supplier Risk Management	SAP Ariba Contract Management		SAP Ariba Commerce Automation	SAP Ariba Discount Pro	Catalog Enablement	End User/Supplier Support
		SAP Ariba Spend Analysis			SAP Ariba Supplier Risk Management	Sourcing Support Desk	eAuction Support

Übersicht über unsere eigenen Lösungen

Wir bieten derzeit fünf selbst entwickelte Softwarelösungen sowie Automatisierungs-Bots an. Diese Lösungen werden in enger Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern entwickelt und spiegeln unser Engagement für Innovation und Verantwortung wider, das vollständig im Einklang mit unserem Verhaltenskodex steht, insbesondere in Bezug auf kontinuierliche Verbesserung, Kundenorientierung und den respektvollen Umgang mit Technologie und Daten.

Squando

Squando wurde entwickelt, um Lücken im Qualifizierungsprozess unserer Kunden für Lieferanten zu schließen.

- Flexible Lösung, die nach Ihren Anforderungen arbeitet
- Qualität, Transparenz und einfache Prozesse der Lieferanten im Fokus
- Ein-Klick-Formular für Lieferanten; Unterstützung aller Sprachen
- Kein Portalzugang erforderlich
- Lieferanten qualifizieren durch einen flexiblen Workflow:
- Schnell (All-in-One-Onboarding auf Materialebene)
- Compliant (z. B. inkl. regionaler und divisionaler Aspekte, automatische Nachhaltigkeits-Prüfungen, Zertifikat-Verwaltung)
- Technisch (z. B. QM-orientierte Freigaben)
- Integrierbar in bestehende SAP-Landschaften
- Nutzen Sie Ihr Corporate Design
- Läuft auf SAP BTP



FLUID

Fluid ist eine Integrationsplattform, die SAP-Systeme, wie SAP S/4HANA, SAP ECC oder SAP Ariba, mit Drittanbieterlösungen, wie zum Beispiel IntegrityNext oder Ecovadis, verbindet. Durch Fluid entstehen vernetzte und effiziente Ökosysteme.

Sofort einsatzbereite Konnektoren für einige der innovativsten Cloud-Lösungen im Einkauf:



Vorteile:

- Schnelle Anbindung neuer Cloud-Lösungen
- Maximale Effizienz durch Integration von Drittanbieter-Tools
- Keine eigene Cloud-Integrationsinfrastruktur erforderlich
- Keine Individualentwicklungen erforderlich



PROBO

Probo ist ein Beschaffungsbots, der Nutzern dabei hilft, einen Artikel zu finden und über den Bot zu kaufen.

- FAQ-Bot
- KI-basierte Bedarfsspezifikation
- Katalog-Suche
- Vertrags-Abgleich
- Materialgruppen-Empfehlung
- Self-Service-Sourcing und autonome Verhandlungen mit Partner mysupply
- Bestellanforderungserstellung in SAP Ariba und SAP ERP

Vorteile:

- KI-basierte Benutzerführung in mobilen Anwendungsfällen
- Effizientere Bestellanforderungserstellung für Anforderer
- Durchlaufzeit von 12 auf 5 Tage bei Freitext reduzieren
- Kapazitäten im Einkauf freisetzen
- Einkauf vom Tail-Spend-Sourcing entlasten



NEBO

Nebo ist ein Verhandlungsbots, der Nutzern dabei hilft, selbstständig mit Lieferanten zu verhandeln.

- Tail-Spend wird heute oft nicht verhandelt, da geringer Wert auf hohen Aufwand trifft
- Nebo deckt autonome Verhandlungsszenarien für Tail-Spend und Direktbedarf
- 1:1-Verhandlung zwischen Lieferant und Verhandlungsassistent (powered by IBM Watson)
- Dashboard für Verhandlungsergebnisse
- Integrierbar in SAP ERP und SAP Ariba

Vorteile:

- Durchschnittlich 1,4 % Einsparungen pro Verhandlung



Copilot für SAP Ariba

Copilot ist in SAP Ariba integriert und fungiert als virtueller KI-Assistent, der Endbenutzern dabei hilft, Artikel zu finden und Fragen zu beantworten.

- FAQ-Bot
- Chat-basierte Bedarfsspezifikation
- KI-basierte Empfehlungen (z. B. Materialgruppe) beim Ausfüllen von Formularfeldern
- Angebots-PDF des Lieferanten in Bestellanforderung umwandeln, unter Einhaltung der Unternehmensrichtlinien
- Semantische Suche in Ariba-Kacheln
- Passende Formulare oder Katalogartikel beim Erstellen einer Freitextposition suchen
- Erweiterungsrahmen für individuelle KI-Logik und UI-Anpassungen
- Einbetten von Drittanbieter-Daten, wo immer Sie es brauchen

Vorteile:

- Effizientere Bestellanforderungserstellung für Anforderer
- Prozesskonformität durch Benutzerführung
- Durchlaufzeit von 12 auf 5 Tage bei Freitext reduzieren
- Doppelt so viele Freitext-Bestellanforderungen im Einkauf bearbeiten



Überblicke der
Umweltauswirkungen
der absolut
Geschäftstätigkeiten

Angesichts der Natur unserer Branche sind die bei der Entwicklung dieser Produkte entstehenden Emissionen relativ gering und beschränken sich hauptsächlich auf den Stromverbrauch in Büros und Homeoffices sowie gelegentliche Geschäftsreisen.

Ein zentraler Mehrwert unserer Beratungsleistungen liegt in der Effizienzsteigerung auf Kundenseite – etwa durch Prozessautomatisierung, Datenkonsolidierung oder verbesserte Lieferantenqualifikation – sowie in konkreten Einsparpotenzialen (Savings), z. B. durch verbesserte Ausgabenanalyse, beschleunigte Genehmigungsprozesse oder reduzierte Fehlerquoten.

Diese Ergänzungen ermöglichen es, Einkaufsprozesse ganzheitlich zu optimieren, zu standardisieren und Zykluszeiten deutlich zu verkürzen. Die Auswirkungen auf die Umwelt in der Form von Treibhausgasen oder Schadstoffen beim Kunden verbessern sich hierdurch deutlich.

Auswirkungen auf Umwelt
und Gesellschaft (Inside-
Out)

Durch effizientere digitale Beschaffungsprozesse können Unternehmen Ressourcen wie Zeit, Energie und Materialverbrauch deutlich senken. Die Lösungen von absolut unterstützen zudem die Integration von ESG-Kriterien in Sourcing-Prozesse (z. B. über Qualifikationslösungen wie Squando) und fördern so nachhaltige Lieferkettenentscheidungen. Dies entspricht unserem Ziel, nachhaltige Geschäftspraktiken zu fördern, wie es unter anderem im Code of Conduct aufgeführt wird.

Die eigene Produktentwicklung verursacht dabei selbst keine nennenswerten Emissionen, da es sich primär um softwarebasierte Entwicklungen handelt, wieder abgesehen den Energiekosten für Laptops, Büros etc.

Neben den Auswirkungen auf die Kunden, kann man bei den Auswirkungen

auf das Humankapital intern folgendes aufzählen. Jeder Mitarbeitende ist einer bestimmten Abteilung zugeordnet, sei es HR, Marketing, PMO oder den verschiedenen Beratungsstreams wie S2C oder P2P. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich weltweit intern fortzubilden. Das gleiche gilt für Auszubildende. Ebenfalls bieten wir Studierenden regelmäßig die Möglichkeit, im Rahmen ihres Studiums Forschungsprojekte durchzuführen. Diese Kooperationen fördern nicht nur unser Wissen und unsere Inno-



„Unsere Produkte und Projekte machen Prozesse schneller und schlanker. Dass dabei auch Papier, Ressourcen und unnötige Wege wegfallen, ist kein Nebeneffekt, sondern von Anfang an mitgedacht.“

Christoph Menne
Partner

ventionskraft, sondern ermöglichen es uns auch, qualifizierte Talente frühzeitig für uns zu gewinnen. Dies steht im Einklang mit unserem Engagement für Lernen, Entwicklung und sozialer Verantwortung, wie es auch in unserem Code of Conduct dargelegt ist.

Auswirkung beim Kunden
eines implementierten
absolut Lösungsmoduls

In konkreten Projekten konnte durch den Einsatz eigener Lösungsmodule – etwa der e-Signature-Connector oder von Fluid zur Prozessverknüpfung – die Bearbeitungszeit von Prozessen erheblich reduziert werden. Einsparungen entstehen dabei nicht nur durch direkte Kostensenkung, sondern auch durch schnellere Implementierungen, weniger Systembrüche und reduzierte Schulungsaufwände.

Finanzielle Auswirkungen
auf absolut (Outside-in)

Die zunehmende Bedeutung nachhaltiger, digitaler Transformation sowie steigende regulatorische Anforderungen (z. B. CSRD, LkSG) schaffen eine wachsende Nachfrage nach integrierten Beratungs- und Lösungspaketen, wie wir sie unter anderem anbieten.

Die kontinuierliche Entwicklung eigener Lösungen und Erweiterungen – häufig in Zusammenarbeit mit Studierenden oder auf Basis von Kundenfeedback – positioniert sich absolut als Innovationspartner im digitalen Procurement. Gleichzeitig entstehen Wettbewerbsvorteile durch schnell einsetzbare, wartungsarme Lösungen mit klaren Kundenvorteilen.

ESRS E2 Umweltverschmutzung

Arbeitsplatz II

Nutzung und Entsorgung
von EDV-Geräten

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie legen wir großen Wert auf verantwortungsvollen Umgang mit unseren IT-Geräten. Unser Ansatz umfasst die nachhaltige Anschaffung, effiziente Nutzung sowie umweltgerechte Entsorgung und Weiterverwendung der Geräte.

Anschaffung

Wir beziehen ausschließlich Markengeräte von renommierten Anbietern, die den hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards entsprechen. Dabei gehen wir davon aus, dass diese Anbieter die Vorgaben des Lieferkettengesetzes (LKSG) einhalten, um soziale und ökologische Standards entlang der Lieferkette zu gewährleisten.

Nutzung

Die Geräte werden in der Regel für eine Nutzungsdauer von etwa 5 bis 6 Jahren eingesetzt. Nach Ablauf der Garantiezeit, die nach drei Jahren endet, werden die Geräte weiterhin genutzt, entweder durch unsere Consultants oder durch Zweitnutzer wie Studierende, Praktikanten oder ähnliche Nutzergruppen.

Entsorgung und
Weiterverwendung

Nach der Nutzung über die übliche Lebensdauer hinaus werden die Geräte umweltgerecht entsorgt oder gespendet. Geräte, die noch funktionsfähig sind, werden an gemeinnützige Organisationen gespendet, um ihre Lebensdauer weiter zu verlängern und soziale Projekte zu unterstützen.

Spezifische Geräte

- Handys: Wir arbeiten ausschließlich mit Apple-Geräten, da diese hinsichtlich Sicherheit und Langlebigkeit am besten für unsere Zwecke geeignet sind. Ausgemusterte Handys werden ebenfalls gespendet, um Ressourcen zu schonen.
- Server: Server haben eine besonders lange Laufzeit. Nach ihrer Nutzung dienen sie weiterhin als Back-up-Systeme für Testumgebungen. Anschließend werden die verwertbaren Teile in ein Ersatzteillager überführt, während der Rest über zertifizierte Schrotthändler entsorgt wird.

Entsorgung

Das gesamte Prozedere für die Nutzung und Entsorgung unserer EDV-Geräte ist europaweit einheitlich geregelt, um eine nachhaltige und verantwortungsvolle Handhabung sicherzustellen.

Wir sind bestrebt, durch diese Maßnahmen unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und Ressourcen effizient zu nutzen.

Abfall- & Müllentsorgung

Unsere Geschäftstätigkeit erzeugt keine nennenswerten Abfallmengen – die relevantesten Emissionen entstehen durch Geschäftsreisen.

Wir verwalten und trennen Abfälle in allen Niederlassungen entsprechend den jeweils geltenden lokalen Vorschriften.

Das konkrete Abfallmanagement richtet sich dabei nach dem Standort der jeweiligen Niederlassung.



Schüler in Rwanda mit Altgeräten von absolut

Digitalisierung und Ressourcenschonung

Bereits seit mehreren Jahren verfolgen wir konsequent das Ziel eines papierlosen Büros. Dazu gehören unter anderem der digitale Versand und Empfang von Rechnungen sowie die vollständig digitalisierte Abwicklung unseres Spesenprozesses. Durch diese Maßnahmen reduzieren wir unseren Papierverbrauch erheblich und leisten einen Beitrag zum Umweltschutz und zur Ressourcenschonung.

Werbegeschenke

Werbegeschenke werden bei uns vor allem für Messen bestellt, um sie als Giveaways zu verteilen. Bei der Auswahl achten wir darauf, zeitlose Motive zu wählen, sodass die Artikel möglichst lange genutzt werden können. Wenn es sich um Lebensmittel handelt, stellen wir sicher, dass diese verantwortungsvoll und nachhaltig bezogen werden – im Einklang mit unserem Anspruch, mit Integrität zu handeln und ökologische Verantwortung zu übernehmen.



Werbegeschenke von apsolut



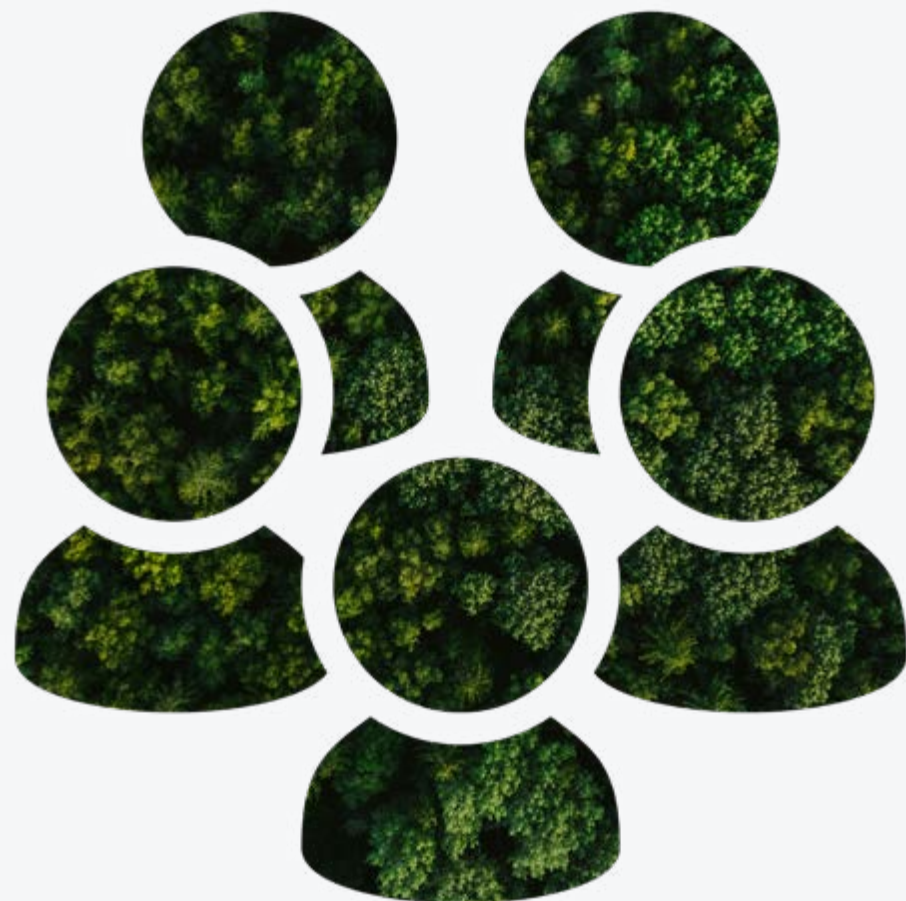
Mitarbeitende auf der SAP Spend Connect Wien 2023



Rollups und Giveaways auf der apsolut Procurement Convention 2022



Messestand auf der SAP Spend Connect Wien 2023



SOZIALES

1

2

3

ESRS S1 Eigene Belegschaft

Gesundheit

Gesundheits- und Präventionsangebote

Wir verfolgen ein ganzheitliches Gesundheitskonzept, das sowohl physische als auch mentale Aspekte berücksichtigt und dauerhaft in unseren Arbeitsalltag verankert ist. Die nachfolgenden Angaben beziehen sich ausschließlich auf den Standort Deutschland. In anderen europäischen Ländern setzen wir auf individuelle Maßnahmen, die lokalen Bedürfnissen und gesetzlichen Rahmenbedingungen gerecht werden.

Dauerhafte Angebote

- Wir haben 9 ausgebildete Ersthelfer sowie 3 mentale Ersthelfer (MHFA), deren Zahl 2025 erweitert werden soll.
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM): Individuelle Unterstützung bei gesundheitlichen Einschränkungen zur Förderung der Rückkehr und langfristigen Arbeitsfähigkeit.
- Intranet-Ressourcen: Tipps zu ergonomischem Arbeiten und mentaler Gesundheit (z. B. dynamisches Sitzen, Burnout-Prävention). Diese Infos sind für alle Mitarbeitenden zugänglich.
- Obst- und Getränke für alle Mitarbeitenden kostenfrei.
- Angebot für JobRad.

Gesundheitsveranstaltungen

- Firmenlauf Bielefeld (28.08.) und Ermstal-Marathon (14.07.) – inkl. Sponsoring und Übernahme der Startgebühren.
- Gesundheitstag (20.09.) in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse mit Modulen wie Beweglichkeits-Check und Muskeltonusmessung an verschiedenen Standorten.

Mentale Gesundheit

Anonyme psychologische Beratung über GfS: Kurzzeitberatung, Krisenintervention und ggf. Weitervermittlung an Fachpsychologen – verfügbar in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Auch hier prüfen wir, dieses Angebot auf weitere europäische Standorte auszuweiten.

Physische Gesundheit

- Kostenzuschuss für eine Arbeitsplatzbrille bei ärztlicher Verordnung.
- EGYM Wellpass: Zugang zu über 1.000 Fitnessstudios – absolut gibt einen Zuschuss, so dass es sehr geringe Kosten für die Mitarbeitenden sind.
- Massagebezuschussung: Unterstützung von 10 € je Massage in BI & LE – Einstellung des Angebots ab 2025 aufgrund geringer Nachfrage.

Sicherheit

Datenschutzrichtlinien

Der Schutz personenbezogener Daten hat bei absolut einen hohen Stellenwert und ist fest in unserem Code of Conduct verankert. Wir verpflichten uns, mit allen Daten verantwortungsvoll und im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben umzugehen, insbesondere gemäß der Datenschutz-Grundverordnung (Art. 32 GDPR).

Zur Absicherung der Datenverarbeitung setzen wir geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (TOM) ein, die sich am Schutzbedarf der jeweiligen Daten orientieren und dem aktuellen Stand der Technik entsprechen. Sie reichen von der Sicherung technischer Systeme über die Schulung unserer Mitarbeitenden bis hin zu Vorkehrungen gegen Datenverlust und Systemausfälle.

Ein dedizierter Datenschutzbeauftragter stellt sicher, dass wir in allen Bereichen nach geltenden Datenschutzrichtlinien handeln und extern transparent kommunizieren, welche Daten zu welchem Zweck verarbeitet und gespeichert werden. Die geltenden Maßnahmen sind in den TOM



Mitarbeitende beim AOK Firmenlauf Bielefeld 2024

festgehalten; die Datenschutzerklärung für Website-Besucher ist auf unserer Website unter www.ap-solut.com/de/datenschutz einsehbar.

Echterdingen jeweils vier Sicherheitsbeauftragte und vier Brandschutzbeauftragte ernannt und schulen lassen.

Arbeitsschutz

absolut verfügt über kein zertifiziertes Managementsystem für Arbeitssicherheit, da unsere Tätigkeiten keine gefährlichen Prozesse mit persönlicher Schutzausrüstung erfordern.

Darüber hinaus haben wir unternehmensweit eine passende Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie eingeführt, die in der Landessprache kommuniziert wird, sowie Programme und Schulungen für Mitarbeitende durchgeführt, die zur Verbesserung der Arbeitssicherheit führen. Neue Geräte, Verfahren und Anlagen werden vor dem ersten Einsatz auf mögliche Gesundheits- und Sicherheitsrisiken geprüft und wir verfügen über Prozesse zur Erfassung und Bewertung von Sicherheitsrisiken und zur Korrektur von erkannten Schwächen. Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeitenden bereits gleich nach der Einstellung in regelmäßigen Abständen Sicherheits- und Gesundheitsschulungen erhalten.

Im Jahr 2024 haben wir an unseren Standorten Bielefeld und Leinfelden-

Entwicklung

Unsere Academy

Unsere Mission bei absolut ist es, die zufriedensten und engagiertesten Mitarbeitenden dauerhaft im Unternehmen zu halten. Ein zentraler Baustein dabei ist die Academy: Sie leistet einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung unserer wichtigsten Ressource, unserer Mitarbeitenden.

Wir fördern eine Kultur des lebenslangen Lernens. Sie eröffnet vielfältige Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, mit denen unsere Mitarbeitenden ihr Fachwissen, ihr Projektmanagement-Know-how, ihre Tool-Kompetenzen sowie ihre Soft Skills gezielt erweitern und vertiefen können.



„Mitarbeiterbindung ist kein HR-Thema, es ist eine Führungsaufgabe. Wir investieren in Kultur, Kommunikation und Entwicklung, weil wir wissen, dass zufriedene Menschen bessere Arbeit leisten und dass leistungsstarke Mitarbeitende sehr gefragt sind.“

Gabi Schnurr

Manager Culture, Communication & Leadership Development

Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden

Im Jahr 2024 lag der Fokus auf vielfältigen, bedarfsgerechten und zunehmend digitalen Lernformaten:

- Gesamte Weiterbildungszeit: 3.550 Stunden, verteilt auf 217 Mitarbeitende (Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen; Teilmenge der 274 europäischen Mitarbeitenden)
- Durchschnittliche Schulungsdauer pro Mitarbeitenden: 5 Stunden
- Gesamtanzahl der Schulungsteilnahmen: 710
- Anteil digitaler bzw. hybrider Schulungen: 90 % der Schulungen fanden digital oder hybrid statt, 10% der Schulungen in Präsenz

Wir verstehen kontinuierliche Weiterbildung als Teil unserer Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung unserer Mitarbeitenden.

Unser Schulungsangebot

Im Jahr 2024 haben wir unseren Mitarbeitenden insgesamt 185 verschiedene Schulungen angeboten. Diese verteilten sich auf folgende Kategorien:

- Professional Trainings (z. B. fachliche Vertiefungen): 102 Schulungen (55 %)
- Soft Skill Trainings (z. B. Kommunikation, Problemlösung): 54 Schulungen (29 %)
- General Trainings (z. B. MS Teams, MS Excel): 22 Schulungen (12 %)
- Project Management Trainings: 7 Schulungen (4 %)

Qualität und Wirksamkeit

Die Qualität der Schulungen wird bei uns systematisch durch Feedbackbögen erfasst und ausgewertet, um Inhalte und Formate kontinuierlich zu verbessern.

Zusätzlich erstellen wir für alle Mitarbeitenden individuelle Entwicklungspläne, die regelmäßig überprüft werden. So fördern wir die persönliche Entwicklung gezielt und nachhaltig.

Mitarbeiterjahresgespräch

Ein fester Bestandteil unsere Mitarbeiterentwicklung ist das jährliche Mitarbeitergespräch, das einmal im Jahr verpflichtend ist. Darin besprechen wir die Zielerreichung des vergangenen Jahres, führen eine strukturierte Selbstreflexion durch und legen Schwerpunkte für die weitere Entwicklung sowie gegebenenfalls Gehaltsanpassungen fest. Optional kann dieses Gespräch in der Mitte des Jahres wiederholt werden.

Ende 2024 haben wir ein standortübergreifendes Training für unsere Führungskräfte durchgeführt, um den Gesprächsprozess weiter zu professionalisieren.

Ziel war es, den Gesprächsprozess zu vereinheitlichen, gemeinsame Standards zu schaffen und eine einheitliche Gesprächskultur zu fördern. Durch diesen Schulungsansatz möchten wir sicherstellen, dass unsere Jahresgespräche nicht nur der Rückschau dienen, sondern vor allem ein wirksames Instrument zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden darstellen.

Onboarding

Ein gelungener Start ist der Grundstein für langfristigen Erfolg, deshalb legen wir bei absolut großen Wert auf ein strukturiertes und persönliches Onboarding.

Individueller Onboarding-Plan

Bereits vor dem ersten Arbeitstag erstellen wir gemeinsam mit den jeweiligen Führungskräften einen individuellen Onboarding-Plan in Microsoft Teams. Dieser dient als gemeinsame Arbeits- und Kommunikationsgrundlage für die Einarbeitungsphase.

Mentorenkonzept

Zur sozialen und fachlichen Integration stellen wir jedem neuen Mitarbeitenden einen Mentor, ein erfahrener „Buddy“ aus der jeweiligen Organisationseinheit, zur Seite. Unsere Mentoren begleiten beim Einstieg in die Unternehmenskultur, vermitteln Wissen über Prozesse



Nina Tombrink und Daniel Vossems beim Mitarbeitergespräch



2024 wurden **185**
verschiedene **Schulungen**
angeboten



Kim Gayk und Rabea Schmidt bei den International Welcome Days

und Strukturen und begleiten in der Anfangszeit. Die Auswahl des Mentors erfolgt durch uns in enger Abstimmung mit der Führungskraft.

International Welcome Days (IWD)

Ein zentrales Element unseres globalen Onboardings sind die International Welcome Days, mit denen wir neuen Kollegen weltweit unsere Unternehmenskultur näherbringen. Die IWDs sind modular aufgebaut:

- IWD 1: Welcome from the Management Board & HR Introduction (monatlich)
- IWD 2: Our Academy (monatlich)
- IWD 3: Our Vision and Strategy (quartalsweise)
- IWD 4: Our Values and Guidelines (quartalsweise)

Ziel ist es, neue Kollegen frühzeitig mit dem Spirit von absolut vertraut zu machen und die globale Vernetzung im Team zu fördern.

Führungskräfte-Trainings

Unsere Leadership Guidelines basieren auf Zielorientierung, Wertschätzung, Verantwortung, Kommunikation und der konsequenten Umsetzung interner Prozesse.

Um unsere Führungskräfte bestmöglich auf ihre Führungsverantwortung vorzubereiten und weiterzuentwi-

ckeln, bieten wir regelmäßig Trainings an, die gezielt ihre Kompetenzen fördern sollen.

Führung bedeutet für uns, ein Vorbild im Sinne des Code of Conduct zu sein, sowohl im Umgang mit Menschen als auch im unternehmerischen Handeln.

Insgesamt zählen wir 63 Führungskräfte an unseren europäischen Standorten. An unseren Führungskräfte-Trainings im Jahr 2024 haben verschiedene Führungslevel teilgenommen.

Die Trainings umfassten eine breite Auswahl an Themen, darunter:

- Umgang mit herausfordernden Mitarbeitergesprächen
- Change Management
- Führungskraft bei absolut - Administration, Recruiting und Gesetze
- Kommunikation und Verhandlungstraining
- Führungskraft werden und sein & Personalentwicklung
- Delegation und Nachverfolgung & Prioritäten und Entscheidungen
- Erkennen und Lösen von Konflikten & Umgang mit Widerstand

Für das Jahr 2025 planen wir, das Trainingsangebot weiter auszubauen und noch gezielter auf aktuelle Herausforderungen einzugehen. Dafür planen wir ein spezielles Führungskräfte Programm mit dem Projektnamen „Go Forward“, um unsere Führungskräfte für die zukünftige Herausforderun-

gen und benötigten Kompetenzen bestmöglich vorzubereiten. Unsere Führungskräfte tragen dabei Mitverantwortung für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.

Individuelle Entwicklung und klare Karrierepfade

Bei absolut legen wir großen Wert auf die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Durch gezielte Weiterbildungsangebote, Trainings und Zertifizierungen fördern wir sowohl fachliche als auch persönliche Kompetenzen. Klare Karrierepfade – ob in der Fachlaufbahn oder im Management – bieten Orientierung und ermöglichen individuelle Karriereplanung. Regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche unterstützen uns dabei, Potenziale frühzeitig zu erkennen und gezielt zu fördern. Unser Ziel ist es, langfristige Perspektiven zu schaffen und nachhaltiges Wachstum für jeden Einzelnen in unserem Team zu ermöglichen. Wir unterscheiden dabei den Consulting-Bereich von unserem Business-Operations-Bereich.

Klar definierte Karrierewege und transparente Entwicklungsmöglichkeiten stehen im Einklang mit unserem Code of Conduct, der faire Arbeitsbedingungen, Chancengleichheit und persönliche Entfaltung ausdrücklich unterstützt.

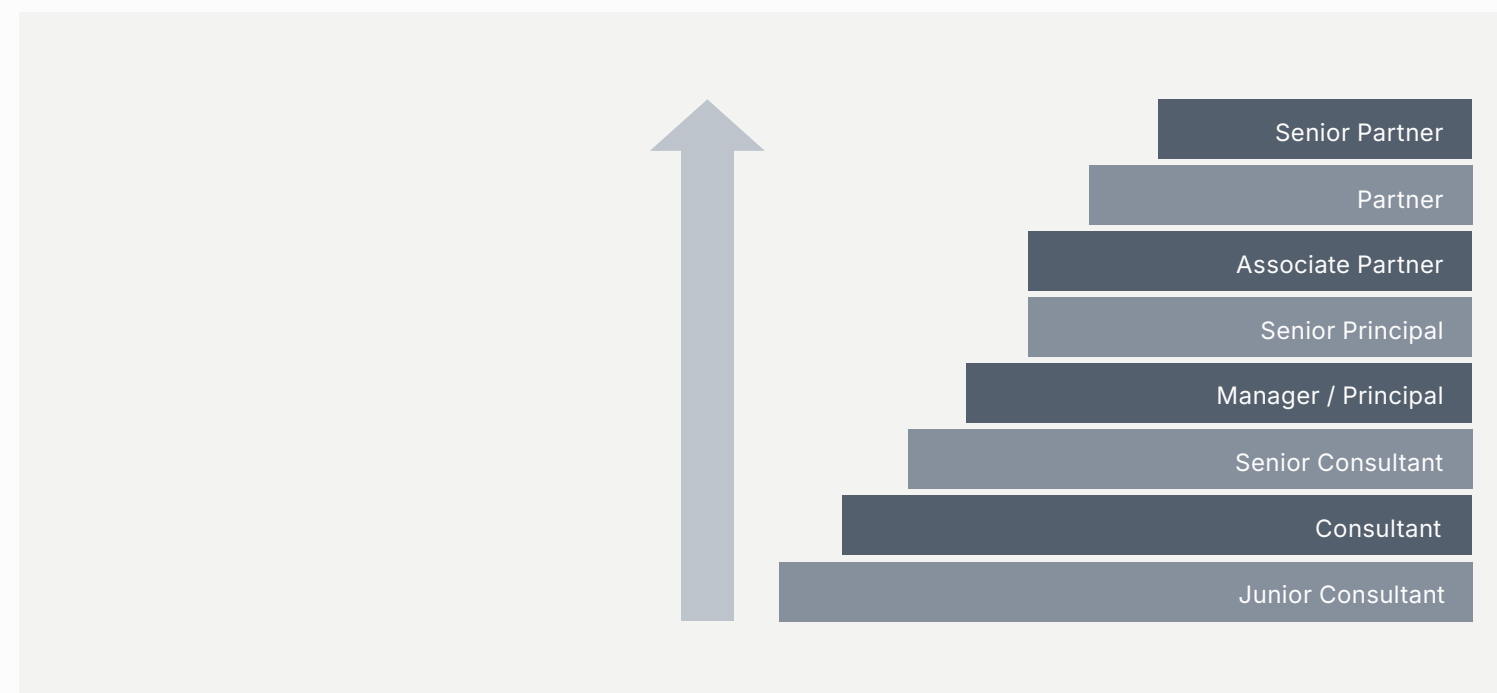


Abbildung Karrierepfade Consulting

Unternehmenskultur

Unsere neuen Werte – Orientierung für eine erfolgreiche Zukunft

Unsere Unternehmenskultur ist für uns von zentraler Bedeutung. Unser CEO Thomas Herbst betrachtet sie als entscheidenden Schlüssel für den langfristigen Unternehmenserfolg.

Im Jahr 2024 haben wir unsere Werte neu definiert. In verschiedenen Workshops wurden unsere bisherigen Werte reflektiert und weiterentwickelt.

Für das Jahr 2025 ist geplant, diese Werte unternehmensweit erlebbar zu machen – unter anderem durch Workshops, die für alle europäischen Teams durchgeführt werden.

Unsere Werte sind mehr als nur Worte – sie sind das Fundament unseres Handelns. Sie geben uns eine klare Richtung, wie wir unsere Strategie erfolgreich umsetzen. Sie wurden aus unserer Strategie abgeleitet und dienen uns als Leitplanken für Entscheidungen, Zusammenarbeit und unseren gemeinsamen Erfolg. Werte definieren, wer wir sind und wie wir als Team agieren. Sie schaffen eine gemeinsame Basis für unsere Kultur, stärken unser Miteinander und helfen uns, Herausforderungen mit Klarheit und Entschlossenheit zu meistern.

Mitarbeitendenbefragung

Die Meinung unserer Mitarbeitenden ist für uns von zentraler Bedeutung. Deshalb führen wir jährlich eine umfassende Mitarbeitendenbefragung durch. Dabei setzen wir auf ein datenschutzkonformes, internes System, das die Anonymität aller Teilnehmenden gewährleistet. Im Mittelpunkt stehen Fragen zur Zufriedenheit, Zusammenarbeit, Führung, aktuellen unternehmensinternen Themen und persönlichen Entwicklung.

Die Ergebnisse der Befragung werden systematisch ausgewertet und bilden eine wichtige Grundlage für konkrete Maßnahmen in den Teams sowie auf Managementebene. Unser Ziel: Eine

Wir haben diese Werte bewusst gewählt, weil sie unseren Anspruch widerspiegeln, integer, verantwortungsvoll und zukunftsorientiert zu handeln, im Einklang mit unserem Code of Conduct.

Die neuen Werte, die unser tägliches Handeln leiten, sind:

WE ACT TOGETHER!

WE KEEP EVOLVING!

WE ARE PASSIONATE ABOUT OUR WORK!

Unternehmenskultur, die wir gemeinsam mitgestalten und kontinuierlich verbessern. Die Beteiligung an der Befragung lag 2024 für die gesamte apsolut Gruppe bei 76% was 299 Mitarbeitenden entspricht. 2022 haben wir an der externen Befragung „Great Place to Work“ teilgenommen und wurden mit dem Siegel ausgezeichnet – ein Ansporn, die Qualität unseres Arbeitsumfeldes kontinuierlich weiter zu verbessern.



Abbildung Werbebild für unsere interne Mitarbeitendenbefragung 2024

Diversität

Bei apsolut leben wir eine offene Unternehmenskultur.

Diversität ist für uns nicht nur willkommen, sondern ein aktiver Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Wir weisen in unseren Stellenausschreibungen ausdrücklich darauf hin, dass bei apsolut „der Mensch zählt – Wir setzen auf Vielfalt und Diversität und lehnen jegliche Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität ab“.

Darstellung Gesamtbelegschaft & Frauen in Führungspositionen

Von unseren 274 Mitarbeitenden in Europa hatten im Berichtszeitraum 63 Personen Führungsverantwortung, davon 47 Männer (74,6 %) und 16 Frauen (25,4 %). Diese weiblichen Führungskräfte verteilen sich auf Deutschland (11), Spanien (3), Großbritannien (1) und die Schweiz (1).

Unser Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für Frauen in Führungsrollen weiter zu verbessern. Wir sehen Vielfalt als Bereicherung für unser Unternehmen. Sie ist für uns Voraussetzung für eine respektvolle, inklusive und innovationsfördernde Arbeitswelt, ganz im Sinne unseres Code of Conduct.

Ethnizität & Alterstruktur

Ethnizität: Als international agierendes Unternehmen mit Mitarbeitenden in acht europäischen Ländern ist kulturelle und ethnische Vielfalt für uns gelebter Alltag. Im Berichtsjahr beschäftigten wir insgesamt 274 Mitarbeitende in Europa (Berichtsumfang: europäische Gesellschaften), darunter Personen aus 31 verschiedenen Nationalitäten. Diese Vielfalt bereichert unser Miteinander, fördert gegenseitiges Verständnis und stärkt unsere Innovationskraft

Durch internationale Projekte und diverse Teams schaffen wir täglich Raum für interkulturellen Austausch und bauen mögliche Vorurteile aktiv ab – ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Wir sind überzeugt, dass gegenseitiger Respekt sowie die Wertschätzung kultureller und sexueller Vielfalt den Grundstein für ein funktionierendes Miteinander bilden.

Alterstruktur: Unsere Mitarbeitenden bringen nicht nur unterschiedliche kulturelle Hintergründe mit, sondern auch eine breite Altersspanne und vielfältige berufliche Erfahrungen.



„Für mich bedeutet Diversität nicht, Quoten zu erfüllen. Es bedeutet, ein Umfeld zu schaffen, in dem unterschiedliche Menschen ihre beste Arbeit leisten können. Daran arbeiten wir jeden Tag.“

Wiebke Arning
HR Manager

So spiegelt sich in unserem Team eine altersübergreifende Zusammenarbeit wider:

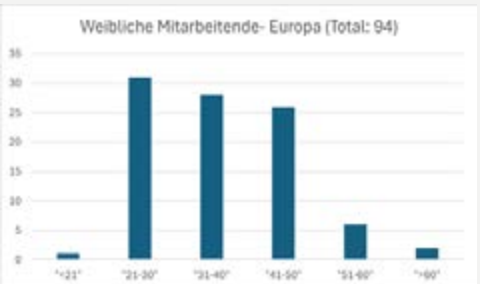


Abbildung Weibliche Mitarbeitende Europa in Headcounts

Der Großteil der weiblichen Mitarbeitenden in Europa ist zwischen 21 und 50 Jahre alt. Besonders stark vertreten sind die Altersgruppen 21- 30 und 31- 40.

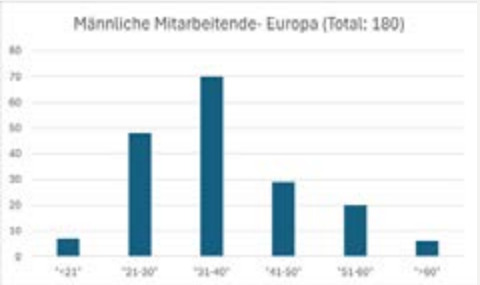


Abbildung Männliche Mitarbeitende Europa in Headcounts

Die Mehrheit der männlichen Mitarbeitenden in Europa ist zwischen 31 und 40 Jahre alt. Auch die Altersgruppe 21- 30 ist stark vertreten.



Abbildung Altersstruktur Europa gesamt in Headcounts

An unseren europäischen Standorten zählen wir aktuell 274 Mitarbeitende (Headcount). Die größte Altersgruppe unserer Belegschaft stellen die 31- bis 40-Jährigen dar, dicht gefolgt von den 21- bis 30-Jährigen sowie den 41- bis 50-Jährigen. Geringer vertreten sind die Gruppen der 51-60-Jährigen sowie der unter 21- und über 60-Jährigen.

Soziales Engagement / Sponsoring

Als Unternehmen übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung und engagieren uns regelmäßig in sozialen Projekten. Unser Engagement gliedert sich in drei Bereiche: Sponsoring, Sachspenden und Geldspenden.

Sponsoring

Im Berichtsjahr haben wir gezielt Sportveranstaltungen und Einzelsportlerinnen und -sportler unterstützt:

Skispringer Janne Holz, Vizemeister in der Altersklasse U17 bei den Deutschen Meisterschaften, Kugelstoßerin Katharina Maisch, Olympiateilnehmerin 2021 und 2024, TSUGV Großbottlingen, Abteilung Inline-Speedskating. Die Sparte erzielt großartige Erfolge in allen Altersklassen und auch auf internationaler Ebene, sowie den Ermstal-Marathon Metzingen, den wir im Rahmen eines Silber-Sponsoring-Pakets begleitet haben.



Abbildung Janne Holz



Abbildung Katharina Maisch



Abbildung Speedskating TSUGV Großbottlingen

Beste Arbeitgeber* ITK

Beste Arbeitgeber* NRW

Great Place To Work. 2023

Great Place To Work. 2023

#1 IN INTELLIGENT SPEND MANAGEMENT & DIGITAL BUSINESS TRANSFORMATION

One team – many heroes

We have done it again! apsolut zählt zu den Siegern der diesjährigen Great Place to Work Wettbewerbe "Beste Arbeitgeber in NRW 2023" und "Beste Arbeitgeber ITK 2023". Die Auszeichnung steht für besonderes Engagement bei der Gestaltung einer vertrauensvollen und förderlichen Kultur der Zusammenarbeit in Unternehmen.

Grit Tecklenberg
HR Senior Generalist

„Die Basis für gute Ergebnisse sind zufriedene Mitarbeitende, darauf legen wir bei apsolut großen Wert. Auch der Teamspirit ist für mich einzigartig, ich habe mich von Anfang an sehr wohlfühlt.“

@apsolut.group

www.ap-solut.com

career@ap-solut.com

Starte deine Karriere bei apsolut:

Abbildung Werbeanzeige in der Werbezeit-schrift des Ermstal-Marathons

Sachspenden

Für das Ruanda-Projekt haben wir zehn Laptops sowie die notwendige Einrichtung bereitgestellt, um den Zugang zu digitaler Bildung zu fördern.

Geldspenden

- Unsere Spenden gingen unter anderem an folgende Organisationen:
- Rotary Club Stuttgart-Filder zur Förderung verschiedener Projekte:
 - zur Unterstützung der Ukraine-Hilfe
 - Unterstützung Projekt Weihnachtmarkt
 - Tafel Bernhausen, um einen Beitrag zur Versorgung bedürftiger Menschen in der Region zu leisten.
 - Die Organisation „Ein Herz für Rentner“ haben wir finanziell gefördert, um älteren Menschen, die von Altersarmut betroffen sind, mehr Lebensqualität und soziale Teilhabe zu ermöglichen.
 - Mit einer Spende an den Verein „Frauen helfen Frauen“ haben wir eine Initiative unterstützt, die Frauen und deren Kinder bei Gewalterfahrungen berät und schützt.
 - Zudem haben wir eine Mitmach-Ausstellung mit einer finanziellen Zuwendung unterstützt, um interaktive Bildungsangebote zu fördern.

Wir sehen unser Engagement als wichtigen Bestandteil unserer Unternehmensverantwortung und werden auch künftig gezielt Projekte fördern, die einen positiven gesellschaftlichen Einfluss haben

Flexibilität

Flexible Arbeitszeiten

Wir bieten unseren Mitarbeitenden in Deutschland, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten. Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Optionen unterstützen dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ermöglicht ein selbstbestimmtes Arbeiten. Für die kommenden Jahre planen wir eine schrittweise Ausweitung dieser Regelung

auf unsere europäischen Standorte. So gestalten wir Arbeit zeitgemäß, vertrauensbasiert und lebensphasenorientiert. Als Mitglied im Bündnis Erfolgsfaktor Familie setzen wir uns aktiv für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein.

Sabbatical

Bei apsolut bieten wir für festangestellte Mitarbeitende die Möglichkeit, ein Sabbatical zu beantragen. Diese Option war zunächst an den deutschen Standorten verfügbar und kann mittlerweile auch in weiteren Ländern genutzt werden. Ein Sabbatical ist eine befristete Freistellung der Arbeitspflicht und steht Mitarbeitenden mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwei Jahren offen.

Die Dauer des Sabbaticals beträgt mindestens zwei und höchstens sechs Monate.

Mit diesem Angebot möchten wir die Vereinbarkeit von Beruf und individuellen Lebensphasen fördern und gleichzeitig die langfristige Motivation und Zufriedenheit im Team stärken, im Einklang mit unserem Leitbild für respektvolle und unterstützende Arbeitsbedingungen.



„Mir ist wichtig, dass apsolut nicht nur wirtschaftlich erfolgreich ist, sondern auch gesellschaftlich etwas bewegt. Deshalb engagieren wir uns für Sportvereine und soziale Initiativen, lokal in unseren Regionen, aber auch darüber hinaus.“

Thomas Herbst
Managing Director

ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer

Kundenbeziehung

Nachhaltigkeit durch Bestandskundenmanagement

Langfristige Kundenbeziehungen sind für uns kein nachgelagertes Ziel, sondern ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Bestandskunden zu entwickeln ist ressourceneffizienter als Neuakquise — und schafft die Basis für gemeinsames Wachstum, Vertrauen und nachhaltige Wertschöpfung.

Bedeutung des Bestandskundenmanagements für Nachhaltigkeit

Gepflegte Kundenbeziehungen sind gleichzeitig wirtschaftliches Instrument und Hebel für unsere Nachhaltigkeitsziele. Durch gezielte Weiterentwicklung bestehender Partnerschaften können wir:

- Ressourcen effizienter nutzen: Die Pflege bestehender Kundenbeziehungen ist oft ressourcenschonender als die Akquise neuer Kunden. Dies reduziert den Energie- und Materialverbrauch, der mit Marketing- und Vertriebsaktivitäten verbunden ist.
- Langfristige Partnerschaften / Kundenbeziehungen aufbauen: Nachhaltige Kundenbeziehungen fördern Vertrauen, Stabilität und gemeinsame Wertschöpfung, was die soziale Nachhaltigkeit stärkt.
- Innovationen vorantreiben: Durch den engen Austausch mit Bestandskunden können wir deren Bedürfnisse besser verstehen und nachhaltige Lösungen entwickeln.

Das sagen Mitarbeitende unserer Kunden über die Zusammenarbeit mit absolut

Die folgenden Stimmen stammen von Mitarbeitenden aus vier unserer Kundenunternehmen. Sie schildern in eigenen Worten, was die Zusammenarbeit mit absolut für sie bedeutet.

DMK Group

Deutschlands größte Molkereigenossenschaft • 6.800 Mitarbeitende



Eine Partnerschaft, die so alt ist wie absolut selbst. **Seit 20 Jahren** begleitet absolut die DMK Group bei der digitalen Transformation des Einkaufs, zuletzt mit der Implementierung der vollständigen **SAP Ariba Suite**. In den ersten sechs Monaten nach Go-live wurden über 20.000 Anforderungen digital abgewickelt.



„Es war hilfreich, mit einem Partner zusammenzuarbeiten, der unsere Organisation kennt.“

Wiebke Stahmann • Expertin eProcurement, DMK Group

GEA Group

Spezialmaschinen- und Anlagenbau • über 18.000 Mitarbeitende



Was als Implementierungsprojekt begann, ist längst mehr als das. absolut begleitet GEA durch eine gruppenweite Beschaffungstransformation über mehr als 250 Tochtergesellschaften, heute als dauerhafter Support- und Release-Management-Partner.



„absolut fühlt sich für mich längst nicht mehr wie ein externer Partner an, sondern wie eine interne Abteilung, mit der wir hoffentlich noch lange zusammenarbeiten werden.“

Dr. Bei Mortensen • IT Business Service Owner SCM & Manufacturing, GEA Group

RITTER SPORT

Schokoladen-Ikone • 1.900 Mitarbeitende



Ritter Sport und absolut kennen sich aus gemeinsamen Projekten. Als das bestehende Supply-Chain-System das Ende seines Lebenszyklus erreichte, war die Entscheidung für den Migrationspartner schnell getroffen. Gemeinsam wurde die gesamte Lieferkette auf SAP Business Network Supply Chain Collaboration migriert, mit Echtzeit-Transparenz über Bestände und Bedarfe als unmittelbarem Ergebnis.



„Die Zusammenarbeit mit absolut war ein voller Erfolg. Gemeinsam haben wir es geschafft, unsere Lieferkette in die Cloud zu führen und dabei Stabilität wie Zukunftssicherheit zu gewinnen.“

Michael Wölfl • Leitung PPS, Alfred Ritter

SCHAEFFLER

Motion Technology Company, 83.400 Mitarbeitende

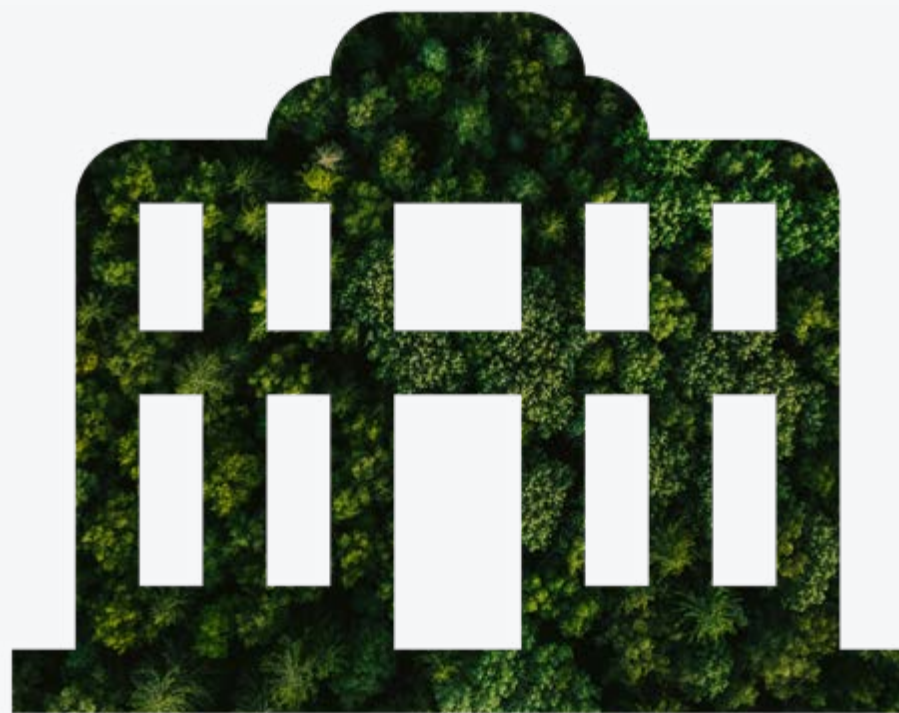


Aus einer mehrjährigen Zusammenarbeit entstand mehr als ein weiteres Projekt. Weil kein Marktprodukt die hochkomplexen Anforderungen von Schaeffler an die Lieferantenqualifizierung erfüllte, entwickelten Schaeffler und absolut gemeinsam eine neue Lösung: absolut Squando. Das Ergebnis ist ein flexibles Framework für die SAP-basierte Lieferantenqualifizierung, das Schaeffler heute in rund 50 Ländern mit über 1.000 Anwendern einsetzt, und das auch Nachhaltigkeits- und Compliance-Prüfungen in den Qualifizierungsprozess integriert.



„Dies steigert die Transparenz und die Datenqualität. Zugleich werden die Durchlaufzeiten und der Arbeitsaufwand für die Einkäufer signifikant gesenkt.“

Ketylin Morello • Squando Product Owner, Schaeffler



GOVERNANCE

1

2

3

ESRS G1 Unternehmenspolitik

Governance-Maßnahmen: Integrität, ethisches Verhalten und Compliance bei der absolut GmbH
absolut verpflichtet sich zu einem verantwortungsvollen und regelkonformen Handeln gegenüber Kunden, Mitarbeitenden, Partnern und der Gesellschaft. Unsere Unternehmensführung basiert auf den Grundwerten Integrität, Transparenz, Respekt und Rechtskonformität.

Code of Conduct

Der Verhaltenskodex von absolut bildet das ethische Fundament unseres unternehmerischen Handelns. Er gibt allen Mitarbeitenden weltweit klare Orientierung für ein respektvolles, diskriminierungsfreies, faires und integrires Verhalten – sowohl im Unternehmenskontext als auch in der öffentlichen Kommunikation. Themen wie Vielfalt, Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und respektvoller Umgang sind zentrale Bestandteile. Der Code of Conduct wurde bereits finalisiert und ist unternehmensweit veröffentlicht.

Code of Conduct von 2021

Diese 8 Grundsätze bilden die Kapitel unseres Code of Conduct:



Deckblatt unseres Code of Conducts

- 01
We act with Integrity
- 02
We operate with excellence
- 03
We thrive for sustainability
- 04
We care for data
- 05
We embrace diversification
- 06
We care for people
- 07
We care for feedback
- 08
We donate and sponsor

Compliance-Richtlinien (in Ausarbeitung)

Ergänzend zum Code of Conduct werden derzeit unternehmensspezifische Compliance-Richtlinien entwickelt, die rechtlich verbindliche Anforderungen konkretisieren. Ziel ist es, ein praxisnahes und verständliches Regelwerk für Mitarbeitende zu schaffen, das insbesondere folgende Themen adressiert:

- Anti-Korruption und Bestechungsprävention
- Umgang mit Geschenken und Einladungen
- Vermeidung von Interessenskonflikten
- Datenschutz und Informationssicherheit (gemäß DSGVO)
- Dokumentationspflichten bei Projektarbeit und Zeiterfassung

Die Fertigstellung und unternehmensweite Einführung ist im kommenden Berichtszeitraum vorgesehen.

Umsetzung und Kontrolle

Die Umsetzung der Governance-Maßnahmen erfolgt bereits heute über Awareness-Formate, Schulungen sowie über Vorbildfunktion durch Führungskräfte. Ein Hinweisgebersystem zur anonymen Meldung potenzieller Regelverstöße ist geplant. Nach Finalisierung der Compliance-Richtlinien werden Kontrollmechanismen und Sanktionsverfahren entsprechend formalisiert.

Relevanz für Nachhaltigkeit

Integrität und Regelkonformität bilden die Basis für nachhaltige Kundenbeziehungen, langfristiges Vertrauen und risikominimiertes Wachstum. Die Einbettung von ethischen Standards und Compliance in unsere Unternehmenskultur ist ein strategischer Beitrag zu nachhaltiger Unternehmensführung und Governance – insbesondere mit Blick auf regulatorische Anforderungen und die Erwartungen unserer Stakeholder.

„Integrität und verantwortungsvolles Handeln sind zentrale Pfeiler unserer Unternehmenskultur. Mit dem Code of Conduct und der laufenden Entwicklung unternehmensspezifischer Compliance-Richtlinien stärken wir unser Governance-System weiter und schaffen die Voraussetzungen für nachhaltiges, vertrauensbasiertes Wachstum.“

Jürgen West
COO

Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf drei Säulen, die sich am ESG-Framework orientieren.



1. Environmental

Der Umweltaspekt unserer Nachhaltigkeitsstrategie lässt sich in folgende Säulen unterteilen

- **Effizienter Ressourcenverbrauch:** Unser Ziel ist ein effizienter Energieverbrauch in Büros, wo wir den Verbrauch aktiv steuern können und die Kontrolle über den Wasser-, Gas- und Stromverbrauch haben. Das Gleiche gilt für die Abfallwirtschaft. Wo wir diese aktiv steuern können, bemühen wir uns, den Abfall gemäß den örtlichen Vorschriften zu entsorgen bzw. zu recyceln. Die Geräte, die wir für unseren Betrieb benötigen, sind Laptops, Mäuse, Headsets, Telefone, Internetrouter und alle damit verbundenen elektrischen Installationen. Wir haben ein eigenes IT-Team, das alle wichtigen Geräte wie Laptops verwaltet und diese am Ende ihrer Lebensdauer gemäß den örtlichen Vorschriften entsorgt. Unser Ziel ist es den Papierverbrauch noch weiter zu minimieren, Hardware umweltfreundlich zu beschaffen und zu entsorgen.
- **Dienstreisen:** Wir sind uns bewusst, dass wir in unserem Geschäft zu Scope-1-Emissionen (durch die von uns genutzten Autos), Scope-2-Emissionen (durch den Energieverbrauch unserer Hardware und Büros) und Scope-3-Emissionen (Geschäftsreisen und andere bezogene Dienstleistungen) beitragen. Dabei sind die Scope 3 Emissionen schätzungsweise am höchsten trotz der Tatsache, dass der Großteil der Arbeit aus der Ferne erledigt wird. Aus diesem Grund ist unser Ziel die remote-orientierten Arbeit weiterzuführen und hauptsächlich, wenn vom Kunden gewünscht, vor Ort zu arbeiten und in diesem Fall nachhaltige Verkehrsmöglichkeiten zu wählen, wo möglich wie Bus oder Bahn. Des Weiteren planen wir Sensibilisierung Sessions, in denen wir Mitarbeitende darauf aufmerksam machen, nachhaltig ihre Dienstreisen zu planen.
- **Firmenfuhrpark:** Aktuell sind ca. 20% der Firmenwagen elektrisch. Unser Ziel ist, diese Quote in den nächsten 10 Jahren auf 30% zu erhöhen und die Anzahl der elektrischen Firmenwagen stellt einen wichtigen KPI dar. Wir werden Anreize dafür in Betracht ziehen, keinen Firmenwagen zu beantragen.

2. Social

Als Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen sind unsere Mitarbeitenden unsere wichtigste Ressource. Unsere Strategie zielt darauf ab, ein attraktives, inklusives, sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen — mit Mitarbeiterzufriedenheit, gezielter Förderung und gelebter Vielfalt als Kernprinzipien.

- **Personalentwicklung & Weiterbildung:** Die absolut Academy und regelmäßige Trainings sind etablierte Stärken, die wir kontinuierlich weiterentwickeln. Ergänzend organisieren wir strukturierte Knowledge-Transfer-Sessions zum internen Wissenstransfer. Leistungen und Ziele werden in jährlichen Performance Reviews dokumentiert; als Kennzahlen dienen Trainingsvolumen in Stunden sowie Anzahl der erworbenen Zertifizierungen.
- **Gesundheit & Work-Life-Balance:** Wir erheben regelmäßig die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, um Belastungen frühzeitig zu erkennen. Ergänzend bieten wir Gesundheitsworkshops zu Themen wie mentaler Gesundheit sowie Bewegungsangebote im Rahmen von Team-Events an. Gesundheitsrichtlinien — einschließlich Regelungen zu Krankengeld und Elternzeit — werden standortspezifisch in Einklang mit den jeweils geltenden lokalen Vorgaben umgesetzt. Ziel ist eine Mitarbeiterzufriedenheit von mindestens 80 %.
- **Diversität und Inklusion:** Wir stellen Chancengleichheit im gesamten Recruiting- und Onboarding-Prozess sowie im Arbeitsalltag sicher. Diskriminierung aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller

Orientierung, Religion, Behinderung oder sonstiger Merkmale lehnen wir klar ab. Flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung. HR-Mitarbeitende und Führungskräfte werden regelmäßig geschult, um diskriminierungsfreie Stellenbeschreibungen und faire Auswahlverfahren zu gewährleisten.

- **Arbeitssicherheit & Datenschutz:** Unsere Büroräume sind mit ergonomischen Arbeitsplätzen ausgestattet. Da Datenschutz und Informationssicherheit in unserem Beratungsgeschäft von zentraler Bedeutung sind, führen wir regelmäßige Schulungen durch und halten klare Datenschutz- und Datenaufbewahrungsrichtlinien ein — gerade im Umgang mit sensiblen Kunden- und Mitarbeitendendaten.

3. Governance

- **Verantwortungsvolle Beschaffung und Lieferkette:** Unsere eigene Lieferkette ist überschaubar — sie umfasst primär IT-Infrastruktur, Büromanagement und Dienstreisen. Dennoch verlangen wir von Lieferanten und Partnern die Einhaltung nachhaltiger Praktiken, die in unserem Lieferanten-Code of Conduct verankert sind. Seit 2021 sind wir Partner der Plattform IntegrityNext, die CSR-Bewertungen entlang der Lieferkette ermöglicht.
- **Nachhaltige Wertschöpfung:** Durch unsere Beratungsarbeit und Transformationsprojekte befähigen wir Kunden zu nachhaltigeren Lösungen — auf nationaler wie globaler Ebene. Konkret zeigt sich das in der Beratung zu Lieferkettengesetz-Anforderungen und ESG-Risikomanagement.
- **Verankerung im Management:** Nachhaltigkeit ist auf Managementebene verankert: Ein Mitglied des Management Boards trägt das Thema aktiv. Diese Verantwortung liegt aktuell bei Jürgen West.
- **Compliance-Management ausbauen:** absolut verfügt bereits seit 2020 über einen Code of Conduct, der unter anderem Anti-Korruption und Wettbewerbsintegrität regelt. Dieser wird regelmäßig aktualisiert und allen Mitarbeitenden kommuniziert. Darüber hinaus ist es unser Ziel, ein umfassendes Compliance-Framework zu etablieren, das alle relevanten Aspekte definiert und deren Einhaltung systematisch überprüft. Dies stärkt die Transparenz und schafft zusätzliches Vertrauen bei unseren Kunden.
- **Datenschutz & Informationssicherheit:** Gerade im Beratungsgeschäft, in dem mit einer Vielzahl sensibler Kundendaten gearbeitet wird, ist Cybersecurity von zentraler Bedeutung. absolut ist in Deutschland bereits nach ISO 27001 (Informationssicherheits-Management) zertifiziert. Darüber hinaus führt das IT-Department regelmäßig Cybersecurity-Schulungen durch, die mit einem verpflichtenden Online-Assessment abgeschlossen werden.
- **Transparenz & Berichterstattung:** Wir haben uns verpflichtet, auf freiwilliger Basis jährlich einen Nachhaltigkeitsreport zu erstellen, der sich an den ESRS-Standards orientiert. Dieser Bericht deckt alle für das Thema Nachhaltigkeit relevanten Elemente der absolut Group in Europa ab, zeigt die bereits umgesetzten Maßnahmen auf und identifiziert zugleich bestehende Entwicklungspotenziale. Der Nachhaltigkeitsreport ist dem Geschäftsbericht beigelegt.
- **Portfolio-Entwicklung:** absolut verfügt bereits über ein eigenes Produktportfolio, das häufig aus der Identifizierung von Kundenanforderungen entstanden ist, die mit bestehenden Standardmodulen nicht vollständig abgedeckt werden konnten, und darauf aufbauend nachhaltig weiterentwickelt wurde. Innerhalb der Beratungs-Line-of-Business besteht hierfür bereits ein eigenständiger Geschäftsbereich zur Vermarktung und Bereitstellung dieser Produkte für unsere Kunden. Unser strategisches Ziel ist es, zusätzlich eine weitere Line of Business aufzubauen, die sich auf Produkte und Lösungen im Bereich Sustainability spezialisiert und diese gezielt unseren Kunden anbietet.

Abgeleitete Maßnahmen

- Auf Basis dieses Berichts hat absolut konkrete Maßnahmen definiert, die in den kommenden Jahren umgesetzt werden, um Nachhaltigkeit im Unternehmen kontinuierlich weiterzuentwickeln:
- Durchführung von Sensibilisierungsworkshops zu Nachhaltigkeit und Diversität unter Einbindung externer Expertise
 - Umstellung auf einen Bio-Obstkorb an den Standorten Leinfelden-Echterdingen und Bielefeld
 - Einführung einer verbindlichen Richtlinie im Fuhrparkmanagement mit einem Mindestanteil von 30 % Elektrofahrzeugen
 - Etablierung gezielter Initiativen zur Stärkung von Frauen in der IT sowie zur nachhaltigen Erhöhung der Frauenquote bei absolut

Diese Maßnahmen sind der nächste konkrete Schritt auf dem Weg zu einer nachhaltig geführten Organisation.

