



REISER
SIMULATION • TRAINING

Nachhaltigkeitsbericht

2025



Inhaltsverzeichnis

Über das Unternehmen REISER Simulation and Training GmbH	3
Unser Nachhaltigkeitsbericht 2025	4
Unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse	5
Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen 2025	6

01	Energie und Treibhausgasemissionen	7
02	Langlebigkeit, Sicherheit und Qualität der Produkte	11
03	Arbeitsbedingungen	16
04	Entwicklung unserer Mitarbeitenden	23
05	Daten- & Cybersecurity	28
06	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	31

Zusammenfassung und Ausblick	34
------------------------------	----

Über REISER Simulation and Training GmbH

Die REISER Simulation and Training GmbH mit Sitz in Berg, Bayern, wurde 1988 von Wolfgang Reiser gegründet. Heute entwickeln und fertigen wir an drei Standorten in Berg – zwei in Höhenrain und einem in Mörlbach – präzise immersive Trainingslösungen.

Unser Schwerpunkt liegt in der Luftfahrtbranche. Mit der Entwicklung und Produktion authentischer Simulations- und Trainingssysteme für die Bereiche Land, See und Raumfahrt, sowohl für die Verteidigung als auch den zivilen Markt. Unser Portfolio reicht von kompletten Trainings- und Simulations-

lösungen über einzelne Komponenten, Daten und Modelle bis hin zu Gesamtsystemen und deren umfassendem Service.

Mit unseren Produkten schaffen wir sichere Lernumgebungen, in denen Menschen für kritische Situationen üben und in realen Einsätzen selbstbewusst handeln können. Unabhängigkeit durch hohe Fertigungstiefe, vertrauensvolle Partnerschaften und langjährige Kundenbeziehungen prägen dabei unser Handeln – Werte, die tief in unserer Unternehmenskultur verankert sind:



Unser Nachhaltigkeitsbericht 2025

Als Familienunternehmen legen wir seit jeher Wert auf eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Unternehmensführung. Nachhaltigkeit ist dabei ein zentraler Bestandteil unseres Handelns. Mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht gehen wir nun einen wichtigen Schritt, um unsere Aktivitäten strukturiert, transparent und nachvollziehbar darzustellen.

Da wir uns am Anfang befinden, ist unser Ziel in diesem Bericht zunächst den aktuellen Stand unserer Nachhaltigkeitsarbeit aufzuzeigen und gleichzeitig eine Grundlage für kontinuierliche Weiterentwicklung zu schaffen.

Wir arbeiten an einer soliden Datengrundlage, um unsere Prozesse zu erkennen, Prozesse im Bereich der Nachhaltigkeitsaktivitäten systematisch aufzubauen und unsere Fortschritte nachvollziehbar zu machen. Für uns ist es ein Lernprozess, den wir Schritt für Schritt weiter ausbauen werden.

Wir freuen uns, erste organisatorische und kulturelle Impulse gesetzt zu haben und beispielsweise externe Nachhaltigkeitsbewertungen wie EcoVadis bereits zu unseren Aktivitäten zählen zu können – ein wertvoller Maßstab, um uns einzuordnen und gezielt weiterzuentwickeln.

Mit der Gründung unseres „Green Teams“, bestehend aus acht Mitarbeitenden unterschiedlicher Abteilungen, haben wir außerdem eine Plattform geschaffen, um Ideen aus der Organisation zu bündeln, Bewusstsein zu fördern und konkrete Verbesserungen anzustoßen. Das Team war von Beginn an aktiv in die Berichterstellung eingebunden, um Erfahrungen und Expertise aus verschiedenen Unternehmensbereichen einzubringen.

Besonders wichtig ist uns, alle Mitarbeitenden auf diesem Weg mitzunehmen, denn Nachhaltigkeit betrifft im Wesentlichen das Gesamtunternehmen.



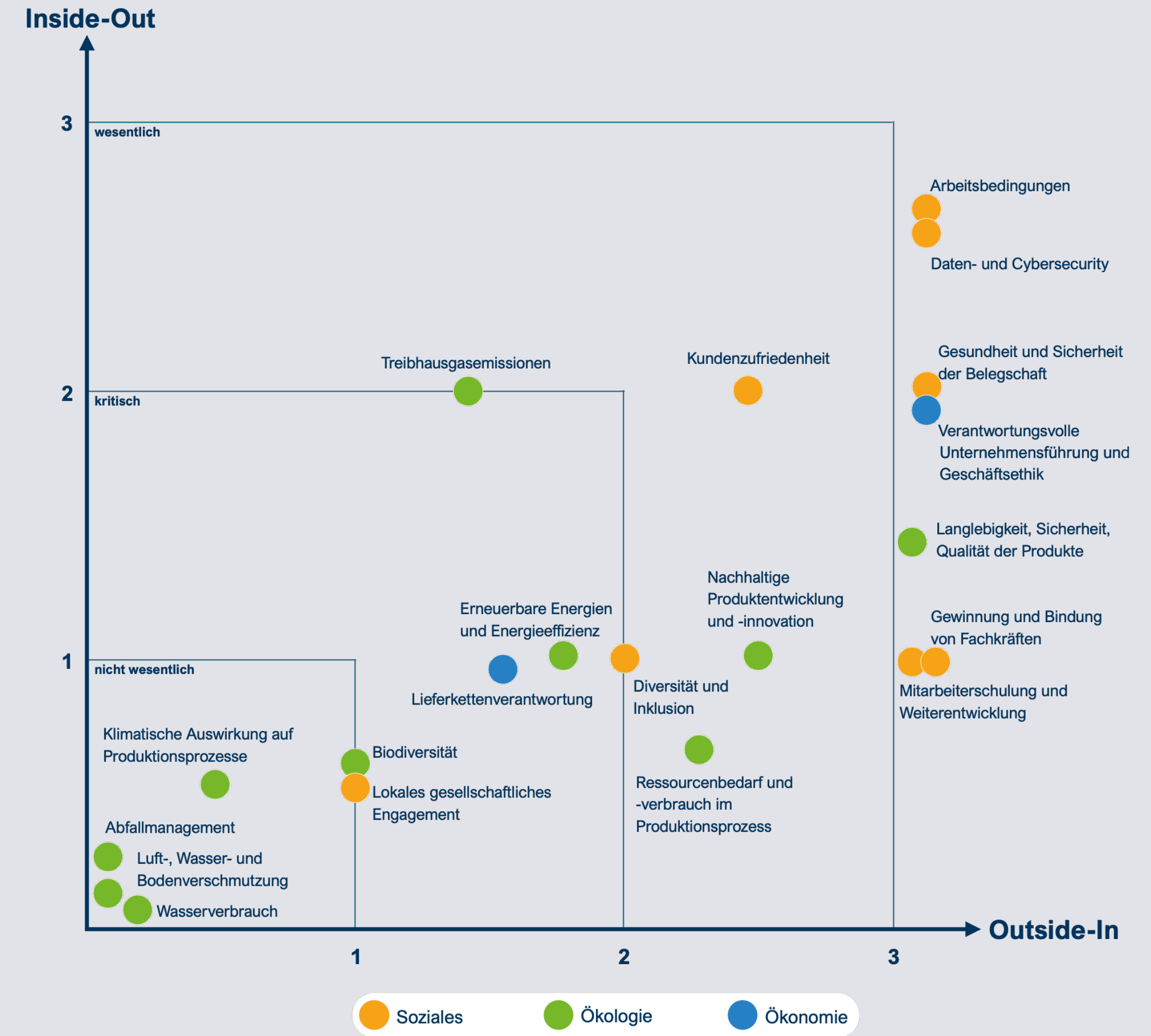
Unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Unsere Berichterstattung orientiert sich am VSME-Standard (Voluntary Sustainability Reporting Standard for SMEs) und legt den Fokus auf die drei zentralen Themenfelder Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

Ein zentrales Element dieses Berichts ist die Ermittlung und Bewertung der für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Dafür haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt – in kompaktem Rahmen anhand interner Workshops. Dabei bewerteten wir die Themen aus zwei Perspektiven: ihrer Bedeutung für unser Geschäft (Outside-in) sowie den Auswirkungen

unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out).

Die Ergebnisse sind in unserer Wesentlichkeitsmatrix dargestellt. Sie zeigt, welche Nachhaltigkeitsthemen für uns besonders relevant sind und bildet damit den Ausgangspunkt für die weitere Berichterstattung. Entlang dieser Themen werden wir unsere Ziele und Maßnahmen ausrichten – mit dem Anspruch, uns Schritt für Schritt weiterzuentwickeln. Wir wissen, dass unsere aktuellen Strukturen noch wachsen dürfen, und setzen uns deshalb realistische Ziele zur stetigen Verbesserung.



Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen 2025

Wir haben uns in diesem Bericht auf sechs Fokusthemen konzentriert. Dabei war es uns wichtig, Schwerpunkte in allen drei Dimensionen – ökologisch, sozial und ökonomisch – ausgewogen abzubilden.

Diese Fokusthemen bilden den Kern unseres Berichts und geben die Richtung für unsere nächsten Schritte vor.

Im Weiteren erläutern wir die **sechs wesentlichen Themen** auf Basis folgender Gliederung:

- 1. Warum uns dieses Thema wichtig ist.*
- 2. Wo wir heute stehen.*
- 3. Welche Ziele und Handlungsfelder wir sehen.*

01 Energie und Treibhausgasemissionen

02 Langlebigkeit, Sicherheit und Qualität der Produkte

03 Arbeitsbedingungen

04 Entwicklung unserer Mitarbeitenden

05 Daten- & Cybersecurity

06 Verantwortungsvolle Unternehmensführung

01

Energie und Treibhausgasemissionen

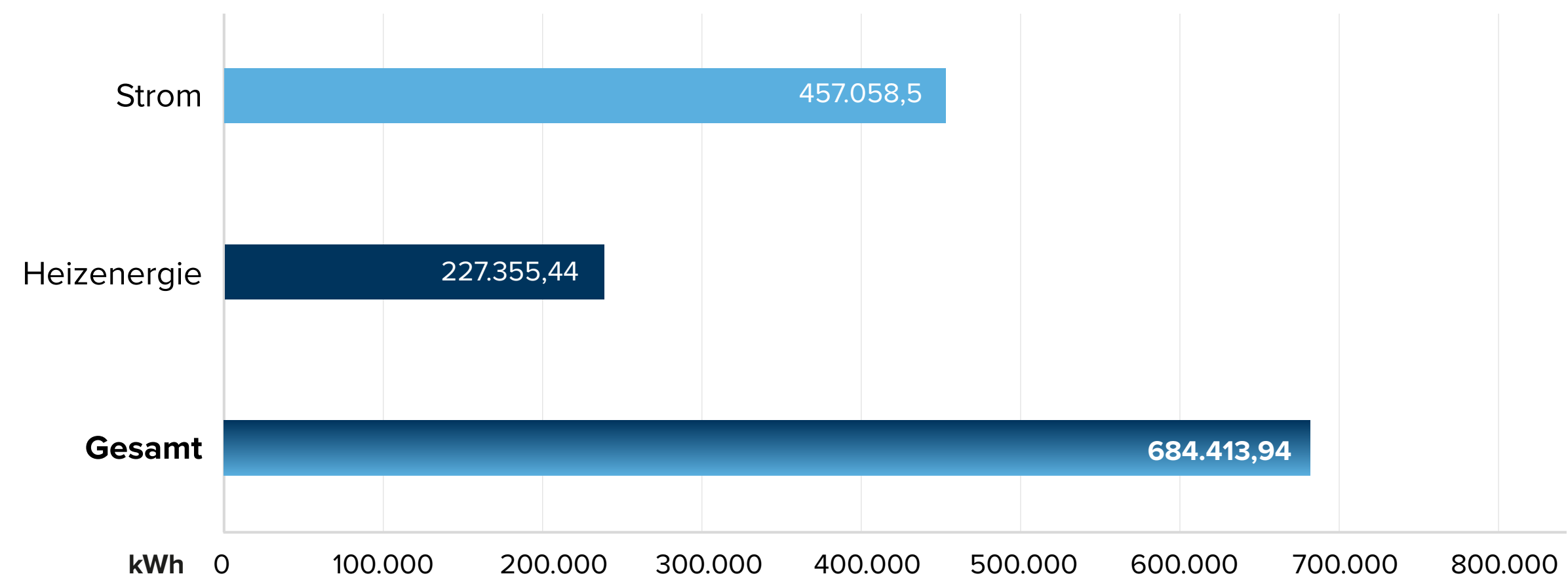


01 Energie und Treibhausgasemissionen

Warum uns dieses Thema wichtig ist

Ein hoher Energieverbrauch und die unkontrollierte Emission von Treibhausgasen sind wesentliche Ursachen für den Klimawandel. Wir als Unternehmen müssen der Verantwortung nachkommen, das Klimaziel der Europäischen Union zu unterstützen. Nur so können wir dazu beitragen, dass kommende Generationen die Ökosysteme noch so erleben, wie wir sie in den vergangenen Jahrzehnten erlebt haben. Mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht nehmen wir die Themen Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen erstmals systematisch auf.

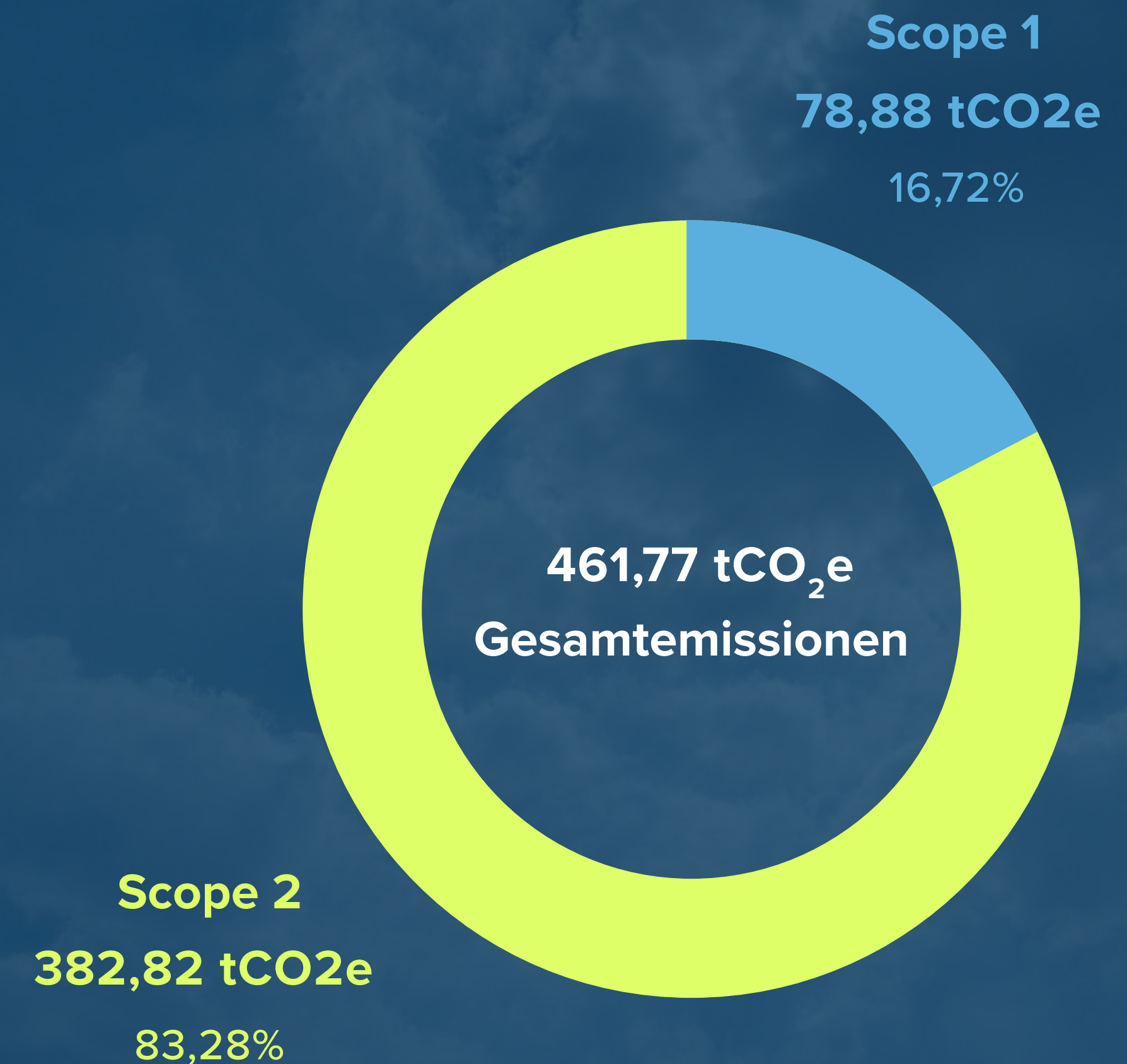
Energieverbrauch nach Energieträger in kWh



01 Energie und Treibhausgasemissionen

Wo wir heute stehen

Wir erfassen in diesem Bericht erstmals unseren Energieverbrauch sowie die direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2). Der Fokus liegt bewusst auf dem Ist-Zustand, da eine einheitliche Datenerhebung bisher fehlte. Diese Grundlage ist die Basis, die größten Emissionsquellen zu erkennen und in den kommenden Jahren Datenerfassung sowie Reduktion schrittweise voranzutreiben.



01 Energie und Treibhausgasemissionen

Welche Ziele und Handlungsfelder wir sehen

Auf Basis, der in diesem Bericht erstmals erhobenen Daten wollen wir langfristig unsere negativen Umweltauswirkungen spürbar reduzieren. Dieser Bericht ist unser Startpunkt – und die Datenerfassung der erste wichtige Meilenstein. Unser Ziel: Transparenz über unsere aktuellen Umweltauswirkungen schaffen und eine solide Datenbasis für zukünftige Vergleiche, Ziele und Reduktionsmaßnahmen.

Schon 2025 konnten wir konkrete Fortschritte machen: Der Umstieg von einer Öl- auf eine Hackschnitzelheizung reduziert nachhaltig CO₂-Emissionen und ermöglicht eine nachhaltigere, erneuerbare Wärmeversorgung. Ab 2026 folgt der Wechsel

zu Ökostrom als nächster Schritt, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern.

Durch die Identifikation und Umsetzung weiterer kleinerer Maßnahmen, wie der Einsatz von Präsenzmeldern und der schrittweise Umstieg auf LED-Lampen, soll der Energieverbrauch weiter reduziert werden. Nächstes Jahr verbessern wir unsere Datenerfassung, um den Energieverbrauch und unsere Emissionen noch genauer zu verstehen und entsprechend handeln zu können. Danach rücken wir Scope-3-Emissionen (wie Geschäftsreisen, Abfall oder Transporte) in den Blick – für ein rundum echtes Bild unserer Treibhausgasbilanz.



„ **Unser klares Ziel:** ambitionierte, aber machbare Reduktionsziele setzen, verfolgen und Schritt für Schritt umsetzen.

02

Langlebigkeit, Sicherheit und
Qualität der Produkte

02 Langlebigkeit, Sicherheit, Qualität unserer Produkte

Warum uns dieses Thema wichtig ist

Unsere Produkte sind das Herzstück unseres Geschäfts, deshalb ist uns Nachhaltigkeit auf dieser Ebene besonders wichtig. Bereits heute tragen unsere Simulatoren aktiv zur Nachhaltigkeit bei, indem sie reale Trainingsflüge ersetzen und damit Treibhausgasemissionen der Realflüge bei unseren Kunden einsparen. Bei einem Trainingsaufkommen von 3.000 Stunden pro Jahr erzielen unsere Kunden eine messbare CO₂-Reduktion – Reduktion, die wir in folgender Grafik zeigen::

Emissionen Training bei Realflügen:	1911 tCO ₂
Emissionen Training im Simulator:	24,98 tCO ₂
Einsparung durch den Einsatz von Simulatoren:	1886,02 tCO ₂
Die Werte basieren auf Erfahrungswerten unserer Kunden und unternehmensinternen Messungen. Darstellung der Emissionen des Betriebs am Standort Deutschland ohne Einbezug von Herstellung, Entsorgung, Instandhaltung, etc.	



Unter der aufgeführten Grundlage erzeugt eine Flugstunde im echten H145D3 Hubschrauber genauso viele Emissionen wie 143 Stunden in unserem Full-Flight Simulator. Neben der Einsparung von Emissionen durch den Einsatz unserer Produkte, ist auch die Langlebigkeit, Sicherheit und Qualität unserer Produkte ein entscheidender Hebel. Denn sie wirken sich durch ihren Beitrag zur Flugsicherheit direkt auf unsere Kunden und auf die Gesellschaft aus. Auf dieser Ebene verbinden sich für uns soziale und ökologische Aspekte.

02 Langlebigkeit, Sicherheit, Qualität unserer Produkte

Wo wir heute stehen

Wir verbessern die Qualität unserer Produkte kontinuierlich. Dank hoher Fertigungstiefe und In-House-Design kontrollieren wir Stabilität, Langlebigkeit und Reparierbarkeit direkt. Unsere Philosophie: Kundenwünsche umsetzen, mit höchster Qualität, Flexibilität und Langlebigkeit.

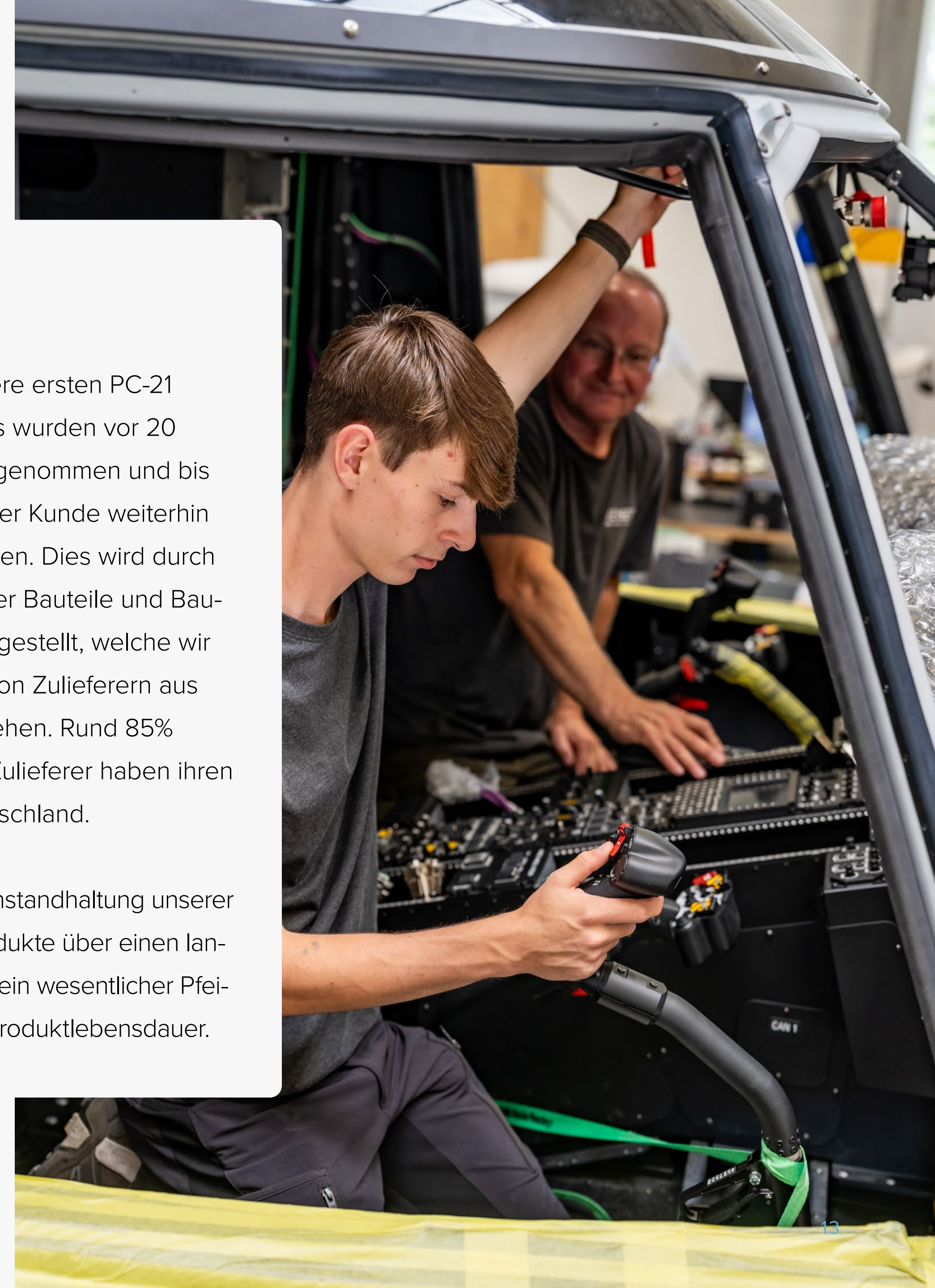
Vor Übergabe an den Kunden testen wir jede funktionale Baugruppe sowie das Gesamtprodukt. 2025 bestanden 96% den Ersttest, bei den restlichen 4% erfolgten zielgerichtete Anpassungen. Unser kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) fokussiert Produkt-,

Prozess- und Servicequalität: Jeder Mitarbeitende kann Vorschläge einreichen, die transparent bewertet und entsprechend verfolgt werden. 2025 gab es 22 Meldungen in unserem unternehmensinternen System. Die Langlebigkeit unserer Produkte ist ein wichtiger Bestandteil unserer Philosophie. Unsere Produkte werden für eine möglichst lange Nutzungsdauer entwickelt, unterstützt durch robuste Materialien und zeitloses Design.

Unsere Trainingssysteme weisen eine Produktlebensdauer von 10 bis 25 Jahren bei ordnungsgemäßer

Wartung auf. Unsere ersten PC-21 Simulator-Cockpits wurden vor 20 Jahren in Betrieb genommen und bis heute trainiert unser Kunde weiterhin mit diesen Systemen. Dies wird durch die Qualität unserer Bauteile und Bauteilgruppen sichergestellt, welche wir in großen Teilen von Zulieferern aus Deutschland beziehen. Rund 85% unserer direkten Zulieferer haben ihren Firmensitz in Deutschland.

Die Wartung und Instandhaltung unserer ausgelieferten Produkte über einen langen Zeitraum sind ein wesentlicher Pfeiler für eine lange Produktlebensdauer.



02 Langlebigkeit, Sicherheit, Qualität unserer Produkte

Um die Wartung der Produkte so unkompliziert wie möglich für unseren Kunden zu gestalten, werden gewisse Wartungsvorgänge bereits bei der Auslieferung des Produkts geschult, sodass diese vom Kunden selbst durchgeführt werden können.

Unser Produktdesign unterstützt dabei durch einfache Wartbarkeit und geringem Ressourceneinsatz. Hier verbinden wir bewusst hohe Kundenbindung mit individueller Ausrichtung: Durch eine kundenspezifische und individuelle Entwicklung und Fertigung unserer Produkte setzen wir

auf Qualität statt Massenproduktion und schaffen Lösungen mit langfristigem Mehrwert für unsere Kunden.

Auch das Roll-on/Roll-off-System als Teil unseres Produktdesigns bietet einen langfristigen Mehrwert. Die Funktionalität stellt sicher, dass mehrere Simulator-Cockpits abwechselnd in einem Full-Flight Simulator betrieben werden können. Das Trainingsangebot kann somit erweitert werden und veraltete Simulator-Cockpits können gegen andere ausgewechselt werden, ohne das Gesamtsystem des Full-Flight-Simulators zu ersetzen.

Ein weiterer Vorteil unserer hohen Fertigungstiefe und unseres In-House-Designs liegt in der nachhaltigen Möglichkeit, Geräte und Systeme selbst reparieren und instandhalten zu können. Kundennähe ist ein zentraler Bestandteil unseres Handelns. Deshalb gehen wir flexibel auf Kundenwünsche ein und entwickeln unsere Produkte kontinuierlich im wandelnden Markt weiter – so vermeiden wir Fehler und fördern Langlebigkeit. Das erreichen wir auch durch kurze Entwicklungszyklen und schrittweise Upgrades auf neue Generationen.



02 Langlebigkeit, Sicherheit, Qualität unserer Produkte

Welche Ziele und Handlungsfelder wir sehen

Wir wollen uns auch in diesem Bereich weiterentwickeln.

Ab 2026 erfassen wir die Kundenzufriedenheit systematisch durch optimierte und gezielte Umfragen, um Verbesserungspotenziale bei Kundenbeziehungen und Produkten besser zu erkennen und umzusetzen.

Auch die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in Lieferantenaudits trägt zu einer strukturierteren Erfassung bei. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden stärker für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP), indem wir ihn in der internen Kommunikation sichtbarer machen – schließlich haben sie die engsten Berührungspunkte mit Produkten und Kunden.

Aufbauend auf der Kundenzufriedenheitsbefragung möchten wir auch auf der Produktebene Potenziale identifizieren und uns kontinuierlich weiterentwickeln. Als Technologieunternehmen ist die ständige Weiterentwicklung ein Teil unserer „DNA“.



” **Unsere Simulatoren** tragen aktiv zur Nachhaltigkeit bei, indem sie reale Trainingsflüge ersetzen und damit Treibhausgasemissionen der Realflüge einsparen.

03

Arbeitsbedingungen

03 Arbeitsbedingungen

Warum uns dieses Thema wichtig ist

Unsere Mitarbeitenden sind der Kern unseres Erfolgs. Ihre Kompetenz, ihr Engagement und ihre Identifikation mit dem Unternehmen bilden die Basis unserer Leistungsfähigkeit.

Deshalb gehören verlässliche, sichere und attraktive Arbeitsbedingungen zu unseren zentralen Nachhaltigkeitsthemen – tief verwurzelt in den Werten unseres Familienunternehmens. Wir verbringen einen großen Teil unseres Lebens gemeinsam am Arbeitsplatz in unserem Unternehmen. Deshalb möchten wir ein Umfeld schaffen, in dem sich alle wohlfühlen, wertgeschätzt werden und ihre Stärken und Fähigkeiten bestmöglich einbringen können.

Die Grundlage unserer familiär geprägten Zusammenarbeit ist Transparenz, offene Kommunikation, gegenseitige Unterstützung und Verantwortung. Es ist unsere stete Aufgabe, Arbeitsbedingungen zu gestalten, die unterschiedliche Lebenslagen berücksichtigen, Entwicklung fördern und Sicherheit bieten.



03 Arbeitsbedingungen

Wo wir heute stehen

Mitarbeitende

Insgesamt arbeiten in unserem Unternehmen an drei Standorten verteilt 245 Beschäftigte, einschließlich Auszubildender, geringfügig Beschäftigter, Abschlussarbeitsstudenten und Werkstudenten. Die Fluktuationsrate lag im Jahr 2025 bei 7,5 %.



03 Arbeitsbedingungen

Wo wir heute stehen

Löhne

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeitenden angemessen und fair entlohnt werden. Unsere Lohnpolitik basiert auf Marktanalysen, ergänzt um unternehmensspezifische Faktoren. Bei bestimmten Positionen erfolgt eine variable Vergütung, die an Leistung und Engagement gekoppelt ist. Für Vollzeitkräfte liegt das durchschnittliche Bruttogehalt 11% über dem bundesweiten Durchschnittsgehalt.

Vergütung

Ø Bruttostundenlohn
Deutschlandweit



28,19 €

Ø Bruttostundenlohn
REISER



31,54 €

Stand April 2025 | Quelle: statistisches Bundesamt | Azubis ausgeschlossen



03Arbeitsbedingungen

Wir setzen bereits heute verschiedene Maßnahmen um, um das Wohlbefinden unserer Teams zu stärken und Arbeitsbedingungen zu schaffen, in denen sich jeder wohlfühlt.

Dazu gehören:

Aktive Beteiligung unserer Mitarbeitenden

Um die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und die Bedürfnisse unserer Teams besser zu verstehen, führen wir jährlich eine anonyme Befragung durch. Sie schafft Transparenz, lässt die Perspektive unserer Mitarbeitenden direkt zu Wort kommen und hilft uns, Entwicklungen früh zu erkennen. Besonders am Herzen liegt uns die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden,

ihre Wahrnehmung von Belastungen und ihr Wohlbefinden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen eindeutig sowohl Bereiche mit guten bis sehr guten Bewertungen, als auch Handlungsfelder, in denen wir Potenzial haben, besser zu werden.

Gemeinsam mit unseren Teams entwickeln wir dafür konkrete Maßnahmen. Unser Ziel ist es dabei, ein Arbeitsumfeld, das nicht nur Sicherheit und Gesundheit bietet, sondern auch mentale Stärke und echte Zufriedenheit fördert.

Mitarbeitendenbefragung 2025

Teilnahmequote	82%
Gesamtbewertung	3,79 von 5,0 Punkten
Arbeitszufriedenheit	3,86 von 5,0 Punkten
Belastung am Arbeitsplatz	3,65 von 5,0 Punkten

Kununu Bewertung

Kununu Score (basierend auf 61 Bewertungen)	3,8
	88% Weiterempfehlung



Basierend auf unserer Befragung 2025 haben wir drei Schwerpunkte für mehr Zufriedenheit gesetzt:

- **Das WIR-Gefühl im Unternehmen stärken**
- **Zusammenarbeit, Informationsaustausch und Kommunikation über Abteilungen hinweg verbessern**
- **Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende ausbauen**

03 Arbeitsbedingungen

Weiterentwicklung des Unternehmens

Diese strategischen Initiativen zur Weiterentwicklung des Unternehmens werden unter Einbindung freiwilliger Mitarbeitenden entwickelt, um eine breite Perspektive und eine hohe Akzeptanz innerhalb der Organisation sicherzustellen.

Auch unser regelmäßig stattfindender „erweiterter Führungskreis“ ermöglicht eine gemeinsame Weiterentwicklung des Unternehmens. Neben der jährlichen Befragung können Mitarbeitende außerdem jederzeit Verbesserungsvorschläge über unseren KVP einreichen – so gestalten sie aktiv Prozesse und Strukturen mit.

Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben

Wir fördern aktiv, dass sich Arbeit und Privatleben gut vereinbaren lassen.

Das bedeutet für uns:

- Flexible Arbeitszeiten
- Gleitzeitkonto für optimale Planung und private Auszeiten
- Mobiles Arbeiten, wo die Tätigkeit es zulässt
- Bis zu 5 Tage Sonderurlaub jährlich zur Betreuung erkrankter Angehöriger
- Offene und vertrauensvolle Kommunikationskultur
- Flache Hierarchien und Du-Kultur

Als Familienunternehmen wissen wir: Familie geht vor und wir helfen einander.

Benefits

Wir bieten unseren Mitarbeitenden folgende Benefits, um ein unterstützendes Arbeitsumfeld zu gewährleisten:

- Lademöglichkeiten von Elektro- und Hybridfahrzeugen
- Regelmäßiges Mitarbeiterfrühstück für die gesamte Belegschaft an allen Standorten
- Ergonomische Arbeitsplätze und angenehme Arbeitsumgebung durch den Einsatz von Meetingkabinen und Telefonzellen
- Egym Wellpass
- JobRad
- Kostenlose Getränke und Obst
- Altersvorsorge & Vermögenswirksame Leistungen
- Auslandskrankenversicherung

Mitarbeitererevents

Durch regelmäßige interne Events fördern wir das Teambuilding und das gemeinsame Erleben im Unternehmen. So wurden beispielsweise im letzten Jahr eine Hüttenwanderung von Mitarbeitenden für Mitarbeitende organisiert und durch unser Unternehmen finanziell unterstützt. 2026 werden ein Skiausflug und ein Kochkurs folgen. Dazu kommen Abteilungsausflüge sowie unsere großen Sommer- und Weihnachtsfeiern, die unser WIR-Gefühl stärken sollen.

03 Arbeitsbedingungen

Welche Ziele und Handlungsfelder wir sehen

Im kommenden Jahr konzentrieren wir uns auf die Schwerpunkte aus unserer Mitarbeitendenbefragung 2025. In cross-funktionalen Arbeitsgruppen aus allen Abteilungen arbeiten wir an folgenden Schwerpunkten:



- Zusammenarbeit und Zufriedenheit steigern
- Interne Kommunikationsstrategie entwickeln
- HR-Strategie 2030 definieren
- Führungsleitlinien festlegen und leben
- Arbeitgebermarke optimieren
- Events für Zusammenhalt planen
- Maßnahmen zum Erhalt unseres Familiencharakters und WIR-Gefühls konkretisieren



„ Unser Ziel:
Ein Arbeitsumfeld schaffen, das nicht nur Sicherheit und Gesundheit bietet, sondern auch mentale Stärke und echte Zufriedenheit fördert.

04

Entwicklung unserer Mitarbeitenden

04 Entwicklung unserer Mitarbeitenden

Warum uns dieses Thema wichtig ist

Die Weiterbildung und Förderung unserer Mitarbeitenden sind für uns in dynamischen Zeiten wie diesen unverzichtbar – für Kompetenz, Motivation und Bindung. Wir wollen für unsere Mitarbeitenden ein attraktiver Arbeitgeber sein und sie langfristig bei uns halten. Deshalb unterstützen wir ihre Entwicklung bestmöglich und stehen an ihrer Seite, wenn sie wachsen wollen.



04 Entwicklung unserer Mitarbeitenden

Wo wir heute stehen

Weiterbildung

Um die Weiterbildung unserer Teams zu fördern, setzen wir auf vielfältige, digitale Maßnahmen und entwickeln uns kontinuierlich weiter. Beispielsweise helfen uns Evaluationsbefragungen dabei, das Schulungsangebot gezielt zu verbessern und auszubauen.

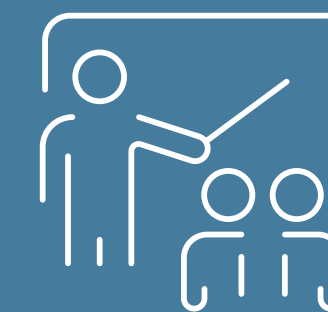
Auch intern bieten wir durch E-Learnings mit Videos, Präsentationen und Quizabfragen die Möglichkeit internes Wissen weiterzuentwickeln. Seit 2025 sind die Personalgespräche

über unsere Schulungsplattform systematisch digital dokumentiert. In diesen Gesprächen werden individuelle Anliegen, Entwicklungsperspektiven und Rückmeldungen offen thematisiert.

Darüber hinaus starten wir mit der Einführung unseres Kompetenzmanagements. Klare Profile zeigen Stärken, Lücken und Entwicklungspotenziale. Durch Selbsteinschätzung und Feedback von Vorgesetzten planen wir gezielte Fördermaßnahmen.



Ø jährliche Schulungsstunden



5.51 h

Pro Mitarbeitenden, ausgenommen
Werkstudenten, externe
Mitarbeitende, Praktikanten

Prozentuale Ausgaben für Weiterbildung



1.5%

Bezogen auf die
Gesamtpersonalkosten

04 Entwicklung unserer Mitarbeitenden

Ausbildung

Wir heißen junge Talente herzlich willkommen und bieten einen Einstieg über Ausbildungen, duales Studium, Werkstudentenstellen, Abschlussarbeiten und Schülerpraktika. In Kooperation mit Schulen geben wir praxisnahe und zukunftsorientierte Workshops zu Bewerbungen und Projektmanagement.

Unsere IHK-Bildungspartnerschaft mit dem lokalen Gymnasium rundet diese Zusammenarbeit ab. Wir wollen Schülerinnen und Schülern echte Einblicke und wertvolle Erfahrungen in Berufe des MINT-Bereichs geben und nehmen dafür jährlich an Formaten wie dem Girls Day teil.



13

Auszubildende



2

Duale Studenten

” **In Kooperation mit Schulen** geben wir Workshops zu Bewerbungen und Projektmanagement – praxisnah und zukunftsorientiert.

04 Entwicklung unserer Mitarbeitenden

Welche Ziele und Handlungsfelder wir sehen

Wir wollen Lern- und Wachstumsmöglichkeiten in unserem Team weiter fördern, um individuelle Entwicklung und Innovationskraft gezielt zu stärken. Deshalb bauen wir unser Kompetenzmanagement schrittweise auf alle Bereiche und Positionen aus, damit alle wissen, wo ihre Stärken liegen, wo Potenziale bestehen und welche Förderung passend ist. Zusätzlich erweitern wir unser E-Learning-Angebot, um flexible Möglichkeiten zur Weiterbildung und Qualifikation zu bieten.



05

Daten- und Cybersecurity

05 Daten- und Cybersecurity

Warum uns dieses Thema wichtig ist

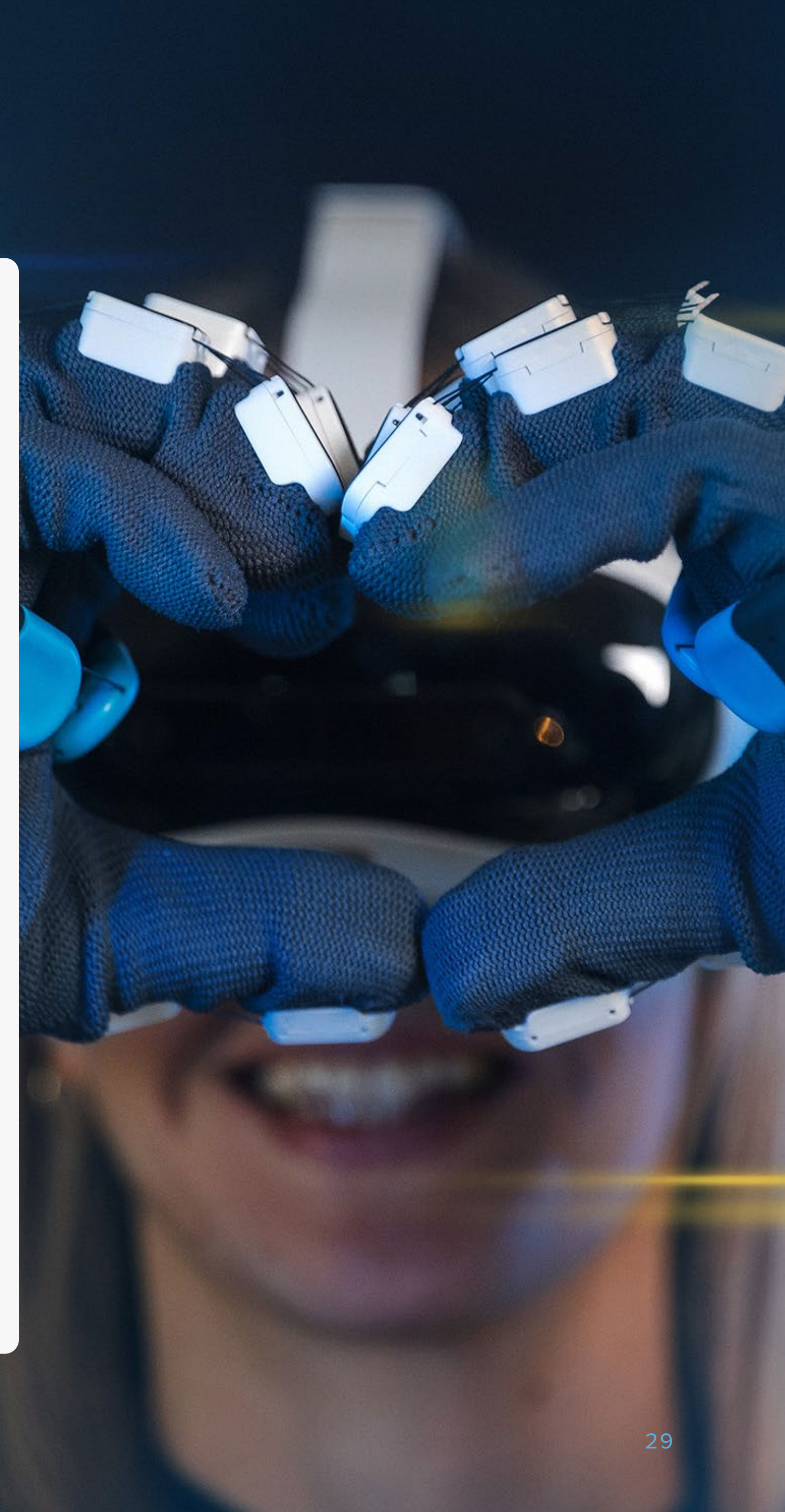
Die Sicherheit unserer Informationen und IT-Systeme ist eine Grundvoraussetzung für die Stabilität und Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Nahezu alle wesentlichen Geschäftsprozesse basieren auf digitalen Systemen und der Verarbeitung sensibler Daten. Eine hohe Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit von Informationen sind daher sowohl für den internen Geschäftsbetrieb als auch für unsere Kundenbeziehungen und die Erfüllung regulatorischer Vorgaben entscheidend.

Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung von Geschäftsprozessen und engen Vernetzung mit Kunden und Partner verstehen wir Cybersecurity als ein zentrales Thema verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Wo wir heute stehen

Um unsere Informationssicherheit strukturiert und nachhaltig weiterzuentwickeln, steht die Implementierung eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) im Mittelpunkt unserer Arbeit. Die Umsetzung wird entlang des international anerkannten Standards ISO/IEC 27001 durchgeführt und orientiert sich damit an etablierten Best Practices für ein risikobasiertes und prozessorientiertes Informationssicherheitsmanagement. Unser Ziel ist es, Cyber- und Informationssicherheit systematischer und transparenter im Unternehmen zu verankern. Damit reagieren wir neben steigenden regulatorischen Anforderungen auch auf die wachsenden Schutzbedarfe unserer Kunden, die ein hohes Maß an Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit ihrer Daten erwarten.

Ein wirksames ISMS schafft hierfür die Grundlage: Einen klaren organisatorischen Rahmen und Verantwortlichkeiten, standardisierte Prozesse und eine transparente Dokumentation, sowie regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit.



05 Daten- und Cybersecurity

Welche Ziele und Handlungsfelder wir sehen

Mit der geplanten Zertifizierung des ISMS bis Ende 2026 unterstreichen wir unseren Anspruch, Informationssicherheit langfristig, nachvollziehbar und nach anerkannten Standards im Unternehmen zu verankern.

Ein zentraler Bestandteil dabei ist die kontinuierliche Weiterentwicklung und Fortführung eines ISMS, um unseren Mitarbeitenden, Kunden und internen Daten auch bei sich wandelnden Risiken ein möglichst hohes Schutzniveau zu gewährleisten. Ziele und Schwerpunkte der nächsten Jahre gehen aus dem Schwachstellenmanagement, dass zentraler Bestandteil des ISMS ist, hervor.



06

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

06 Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Warum uns dieses Thema wichtig ist

Verantwortungsvolle Unternehmensführung ist unsere Basis, um gegenüber Gesellschaft und Umfeld Verantwortung zu übernehmen. Wir orientieren uns an klaren Unternehmenswerten, die wir täglich leben.

Das bedeutet, Gesetze einzuhalten, ethische Standards zu setzen, respektvoll mit Mitarbeitenden, Kunden und Partnern umzugehen und Prozesse transparent zu gestalten. Künftig soll Nachhaltigkeit unseren Alltag dabei noch stärker prägen.

Wo wir heute stehen

Wir setzen auf menschenzentrierte Führung – geprägt von Vertrauen, Transparenz und Nähe zu Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten. Persönliche Beziehungen und ein wertschätzender Umgang sind für uns selbstverständlich. Gleichzeitig bauen wir zukunftsorientierte Strukturen für ein gesundes Unternehmen auf. Ein

klarer interner Indikator, dass wir auf dem richtigen Weg sind, ist für uns die stabile und niedrige Fluktuationsrate. Ethische Leitlinien, wie der Code of Conduct und der Modern Slavery Act, bilden die Basis für unser verantwortungsvolles Handeln. Geldwäsche und Korruption begegnen wir mit klaren Richtlinien zum Verhalten im

geschäftlichen Umfeld. Ergänzt wird dies durch ein Whistleblowing-System, das Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, Missstände über eine Plattform anonym oder persönlich zu melden. Diesen Hinweisen wird nach einem klar kommunizierten Prozess nachgegangen. Im Jahr 2025 wurden keine Meldungen über unser digitales Hinweisgebersystem verzeichnet.

Unsere Verantwortung erstreckt sich auch über die Lieferkette. Wir legen Wert auf Regionalität und ein vertrauensvolles Verhältnis sowie die aktive Unterstützung unserer strategischen Lieferanten bei deren Entwicklung. Dies spiegelt sich darin wider, dass rund 85% unserer Lieferanten ihren Firmensitz in Deutschland haben. Auch die regionale Verbundenheit und Standorttreue ist ein wichtiger

Bestandteil für uns als Familienunternehmen. Dies spiegelt sich mit der hohen Mitarbeiterzahl aus der Region wider und stärkt gleichzeitig die wirtschaftliche Stabilität der Umgebung. Das Thema Nachhaltigkeit verstehen wir unter verantwortungsvoller Unternehmensführung und als Teil unserer Unternehmenswerte. Weshalb wir uns als Ziel gesetzt haben das Thema Nachhaltigkeit in den kommenden Jahren stärker zu verfolgen und uns kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Dieser Bericht, die damit einhergehenden Zuständigkeiten und die Gründung des unternehmensinternen „Green Teams“ stellen erste Meilensteine für weitere Aktivitäten zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeit dar.

06 Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Welche Ziele und Handlungsfelder wir sehen

Mit diesem ersten Bericht schaffen wir die Basis für dauerhafte Nachhaltigkeitsstrukturen. Wir wollen eine klare Struktur entwickeln, um das Thema langfristig und systematisch voranzutreiben.

Nachhaltigkeit bleibt unser gemeinsames Projekt: Das „Green Team“ soll in den nächsten Jahren noch stärker in die Nachhaltigkeitsbemühungen eingebunden werden. Eine Lückenanalyse auf Grundlage dieses Berichts hilft uns, die Datenerhebung 2026 zu verbessern und zu erweitern, um fundierte Entscheidungen zu treffen und konkrete Aktivitäten für die kommenden Jahre zu entwickeln..



” *Wir wollen eine klare Struktur entwickeln, um das Thema **langfristig und systematisch** voranzutreiben.*

Zusammenfassung

Dieser erste Nachhaltigkeitsbericht markiert für uns einen wichtigen ersten Meilenstein auf einem langen Weg, den wir mit Ausdauer und Disziplin gehen wollen: Wir haben unsere Aktivitäten systematisch erfasst und transparent dargestellt. Zusammengefasst sehen wir diese Zielsetzungen und Handlungsfelder in den sechs Fokusbereichen:



Energie und Treibhausgasemissionen

Unser Fokus liegt auf der Verbesserung und Vertiefung der Datenerfassung, um unsere Emissionen zu verstehen und Maßnahmen ableiten zu können. Unser erster Meilenstein ist der Wechsel auf Ökostrom ab Januar 2026, welchen wir mit weiteren Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs ergänzen. Mit dieser Grundlage möchten wir Ziele und Scope 3 Emissionen langfristig fokussieren.



Langlebigkeit, Sicherheit und Qualität der Produkte

Auch im Produktbereich möchten wir unsere Potenziale erkennen. Maßnahmen, wie die Optimierung unserer Kundenzufriedenheitsbefragung, Stärkung des internen KVP und Aufnahme von Nachhaltigkeitsaspekten in den Lieferantenaudits helfen uns dabei.



Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen und die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden möchten wir mithilfe cross-funktionaler Arbeitsgruppen aus allen Abteilungen verbessern und damit an den Schwerpunkten unserer Mitarbeitendenbefragung 2025 arbeiten.

Zusammenfassung



Entwicklung unserer Mitarbeitenden

Wir wollen Lern- und Wachstumsmöglichkeiten in unserem Unternehmen weiter fördern, weshalb wir den Ausbau unseres Kompetenzmanagements fokussieren.

Zusätzlich erweitern wir die flexiblen Möglichkeiten der Weiterbildung durch unser E-Learning-Angebot.



Daten- und Cybersecurity

Unser Ziel ist es, Cyber- und Informationssicherheit systematischer und transparenter im Unternehmen zu verankern. Zu diesem Zweck streben wir bis Ende 2026 die Zertifizierung unseres ISMS entlang des international anerkannten Standards ISO/IEC 27001 an.



Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Wir schaffen klare Strukturen, um Nachhaltigkeit langfristig und wirkungsvoll voranzutreiben. Eine auf dem Bericht basierte Lückenanalyse unterstützt die Datenerhebung zu optimieren und auszubauen. Nachhaltigkeit soll mit einer stärkeren Einbindung des „Green Teams“ ein gemeinsames Projekt sein und alle Bereiche des Unternehmens widerspiegeln.



Ausblick

Übergreifend setzen wir folgende Prioritäten:

Weiterentwicklung der Datengrundlage

Die aktuelle Erhebung gibt erste Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Wir sehen Potenziale bei Datenqualität, Tiefe und Vergleichbarkeit. Deshalb professionalisieren wir die Erfassung systematisch.

Erweiterung und Überprüfung der Nachhaltigkeitsthemen

Aufgrund begrenzter Ressourcen können wir aktuell nicht alle Themen der Wesentlichkeitsanalyse umfassend bearbeiten. Wir möchten regelmäßig unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen überprüfen und wenn möglich weitere Themen aufnehmen.

Systematische Verankerung

Nachhaltigkeit soll stärker strukturiert und systematisch in unsere Prozesse integriert werden. Wir klären Zuständigkeiten und die Steuerung für eine langfristige Etablierung.

Für die kommenden Jahre ist unser klarer Anspruch, realistische und verbindliche Nachhaltigkeitsziele zu definieren, für mehr Transparenz über Fortschritte und Herausforderungen.



” Für die kommenden Jahre ist unser klarer Anspruch, **realistische und verbindliche** Nachhaltigkeitsziele zu definieren.

REISER

SIMULATION • TRAINING

Herausgeber:

REISER Simulation and Training GmbH

Oberer Luessbach 29-31, 82335 Berg / Germany

Phone: +49 8178 8681 – 0

info@reiser-st.com

www.reiser-st.com