

# Nachhaltigkeitsbericht

## Kompakt 2025

**FESTO**



Automation for a world in motion.

# Inhalt

### Berichtsprofil

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 der Festo Gruppe erscheint wie bereits die Vorjahrespublikation als Kompaktbericht. In dieser komprimierten Form erhalten Sie einen Überblick über die Fortschritte von Festo in zentralen Nachhaltigkeitsfragen.

Mit diesem Format reagiert das Unternehmen auf den aktuellen Übergang in der Berichterstattung: Die Festo Gruppe bereitet sich derzeit auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor und orientiert sich bereits jetzt freiwillig am ersten Entwurf der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Weiterhin verfolgt das Unternehmen die Entwicklungen rund um die EU-Omnibus-Verordnung aufmerksam, um regulatorische Neuerungen frühzeitig zu erkennen und effizient umzusetzen.

Zur Stärkung von Transparenz und Vergleichbarkeit gliedert sich der Kompaktbericht in die Themenfelder der ESRS: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social und Governance, ESG). Im Fokus stehen die Fortschritte aus dem Berichtsjahr 2025.

Der Berichtsgegenstand ist die Festo Gruppe mit Stammsitz in Esslingen. Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich die Angaben auf die weltweiten Aktivitäten der Gruppe.

### Berichtszeitraum und Redaktionsschluss

Das Dokument umfasst im Wesentlichen den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 und liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Alle zukunftsgerichteten Aussagen basieren auf den bei Redaktionsschluss gültigen Annahmen. Redaktionsschluss war der 31. März 2026.

### Ansprechpartner und Projektbeteiligte

Am vorliegenden Bericht haben zahlreiche Beschäftigte der Festo Gruppe mitgewirkt. Für Fragen wenden Sie sich bitte an den **lokalen Festo Support** in Ihrem Land. Ihre Anfrage wird von dort an die zuständigen Fachabteilungen von Festo weitergeleitet.

|          |    |                                                                      |
|----------|----|----------------------------------------------------------------------|
|          | 2  | <b>Berichtsprofil</b>                                                |
|          | 4  | <b>Vorwort</b>                                                       |
|          | 6  | <b>Festo auf einen Blick</b>                                         |
|          | 8  | <b>Nachhaltigkeitsstrategie</b>                                      |
| <b>1</b> |    | <b>Umwelt</b>                                                        |
|          | 10 | <b>Klimaschutz und Ressourceneffizienz</b>                           |
|          | 12 | Corporate Carbon Footprint                                           |
|          | 16 | SBTi-Ziele                                                           |
|          | 18 | Nachhaltigkeit an unseren Standorten                                 |
|          | 22 | Materialverwendung in unseren Produkten und Product Carbon Footprint |
|          | 24 | Nutzung der verkauften Produkte                                      |
|          | 26 | Ressourcen                                                           |
| <b>2</b> |    | <b>Soziales</b>                                                      |
|          | 28 | <b>Menschen bei Festo</b>                                            |
|          | 30 | Mitarbeitendenentwicklung                                            |
|          | 32 | Attraktiver Arbeitgeber                                              |
|          | 34 | Diversity                                                            |
|          | 36 | Aus- und Weiterbildung                                               |
|          | 40 | Arbeitssicherheit und ganzheitliche Gesundheitsförderung             |
|          | 44 | Menschenrechte in der Lieferkette                                    |
| <b>3</b> |    | <b>Governance</b>                                                    |
|          | 48 | <b>Governance</b>                                                    |
|          | 50 | Compliance                                                           |

### Hinweis im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Soweit in diesem Bericht nur die männliche Form verwendet wird, dient dies lediglich der sprachlichen Vereinfachung. Die Angaben beziehen sich – entsprechend unserer Haltung und den Grundsätzen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – auf alle Geschlechter gleichermaßen. Die Verwendung nur einer Geschlechtsform soll keine geschlechtsspezifische Benachteiligung darstellen, sondern dient lediglich der besseren Lesbarkeit und dem besseren Verständnis der Inhalte und der verwendeten Formulierungen.



Dipl.-Ing. (FH) Thomas Böck,  
Vorstandsvorsitzender der Festo SE & Co. KG

#### Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2025 war für uns ein besonderes: Festo feierte sein 100-jähriges Bestehen. Und darauf sind wir stolz. Denn immer wieder hat sich Festo – auch in bewegten Zeiten – als zukunftsfähig erwiesen. Dank nachhaltigem Handeln, verantwortungsvollem Wirtschaften und der vertrauensvollen Zusammenarbeit unserer Kunden, Partner und Mitarbeitenden sind wir seit der Gründung 1925 zu einem international anerkannten Innovationspartner der Industrie gewachsen.

In dieser Rolle tragen wir große Verantwortung, denn Innovationen von Festo schaffen Zukunft. Auch im Jubiläumsjahr 2025 haben wir unsere Kunden dabei unterstützt, die Treibhausgasemissionen ihrer Produktionsanlagen mit Hilfe unserer Produkte und Services zu reduzieren – und gleichzeitig ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Dazu tragen wir ebenfalls bei, indem wir Menschen dafür qualifizieren, Technologien klima- und ressourcenschonend einzusetzen.

Nicht nur bei unseren Kunden nutzen wir dieses Innovationspotenzial, sondern auch für unsere eigenen Prozesse. Das übergeordnete Ziel ist klar definiert: „Net Zero“ bis 2050. Einen wichtigen Meilenstein haben wir im Februar 2025 erreicht: Unsere ambitionierten, wissenschaftsbasierten Klimaziele wurden offiziell von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert.

Neben Umweltaspekten legten wir als Familienunternehmen auch 2025 großen Wert auf soziale Verantwortung. Bei Festo soll jede und jeder die gleichen Chancen erhalten.

Wir engagieren uns weiterhin für Themen wie Diversität, die Förderung von Frauen und flexible Arbeitszeitmodelle. Auch Arbeitsschutz, mentale Gesundheit und die Wahrung der Menschenrechte in der Lieferkette sind Teil unseres Nachhaltigkeitsverständnisses und fest in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert.

2025 haben wir zudem einen zentralen Leitgedanken des Unternehmens fortgeführt: Bei Festo verstehen wir uns als Gemeinschaft, die für gesellschaftliche Anliegen Verantwortung übernimmt. Um diesen Ansatz zu stärken, haben wir 2025 für alle Mitarbeitenden eingeführt, dass sie jährlich Arbeitszeit für ehrenamtliches Engagement nutzen können. Gleich im ersten Jahr haben mehrere tausend Mitarbeitende das Angebot wahrgenommen. Es hat mich gefreut, zu erfahren, wie sie sich an Aktionen zum Umweltschutz oder zur Lebensmittelversorgung für Bedürftige beteiligt und mit ihrem Fachwissen Technikunterricht für Jugendliche auf die Beine gestellt haben. Ich danke unseren Mitarbeitenden sehr herzlich für ihr Engagement!

Liebe Leserinnen und Leser, ich lade Sie ein, auf den folgenden Seiten zu erkunden, wie wir 2025 Nachhaltigkeit gelebt und weiter daran gearbeitet haben, unseren eigenen ökologischen Fußabdruck sowie den unserer Kunden weiter zu reduzieren. In den kommenden Jahren eröffnen Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Biologisierung und Kreislaufwirtschaft neue Chancen für eine nachhaltigere Automatisierungstechnik – und wir sind entschlossen, diese Entwicklungen maßgeblich voranzutreiben.

Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen

**Dipl.-Ing. (FH) Thomas Böck**

Vorstandsvorsitzender der Festo SE & Co. KG

# Festo auf einen Blick

Festo steht für klare Werte, höchste Qualität und kundenorientierte Innovationen. In der industriellen Automatisierungstechnik und der technischen Bildung leisten wir einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft. Als Familienunternehmen denken und handeln wir langfristig und verantwortungsvoll.

Im Geschäftsjahr 2025 erzielte die Festo Gruppe einen Umsatz von 3,33 Milliarden Euro und beschäftigte rund 20.600 Mitarbeitende. Das Unternehmen ist mit Vertriebsbüros bzw. über Distributions-Partner in insgesamt 176 Ländern weltweit vertreten. Festo investierte 9,5 Prozent des Umsatzes in Forschung und Entwicklung.

Die Festo Gruppe ist gegliedert in die Geschäftsbereiche Automation und Didactic. Wichtige Industriesegmente sind die Bereiche Automobil- und Zulieferindustrie, Lebensmittelverarbeitung und Verpackung, Werkzeugmaschinen, Intralogistik, Elektronikindustrie, Biotech-, Pharmaindustrie und Kosmetik, Chemische Industrie und Wassertechnik sowie mit wachsender Bedeutung Medizintechnik und Laborautomation (Life Science) und grüne Wasserstoffproduktion. Auch im Bereich der Elektromobilität unterstützt Festo alle automatisierten Prozessschritte, von der Batteriefertigung über die Produktion der Elektrofahrzeuge bis hin zum Recycling der Batterien.

Als Partner für industrielle Bewegung bietet Festo pneumatische und elektrische Automatisierung, die durchgängig integriert und vernetzt sind, einschließlich der geeigneten Software- und KI-Lösungen sowie den passenden Qualifizierungskonzepten. Das nennen wir „Seamless Automation“. Im Fokus steht immer die effizienteste und produktivste Lösung für Bewegungsaufgaben in der industriellen Produktion. Mit unserer breiten Expertise bieten wir technologieübergreifende Beratung und ermöglichen so smarte Innovationen und maximale CO<sub>2</sub>-Einsparungen. Dabei ist die Qualifizierung ebenso wichtig wie die Technologie. Nachhaltigkeit und die klimaschonende Transformation der Fertigung werden zur wichtigsten Aufgabe entlang der gesamten Wertschöpfungskette.



| Gesamtumsatz nach Regionen in Prozent | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------------------------------|------|------|------|
| Europa/Mittlerer Osten                | 59 % | 58 % | 58 % |
| Asien                                 | 23 % | 23 % | 23 % |
| Amerika                               | 18 % | 19 % | 19 % |



**Der Geschäftsbereich Automation**  
Als Automatisierungspartner ist es unser Anspruch, die Produktion von nahezu allem zu ermöglichen, was wir im Alltag bedienen, bewegen und konsumieren. Der Bereich Automation hält ein breites Lösungsangebot für die Fabrik- und Prozessautomation bereit: Es umfasst die Entwicklung, Herstellung und den Vertrieb von pneumatischen und elektrischen Komponenten, technischen Systemen und Dienstleistungen. Darüber hinaus gehört die Beratungskompetenz für Aufgaben der Automatisierung dazu. Energie- und Ressourceneffizienz sowie die Humanisierung der Arbeit sind zudem in allen Industriesegmenten wichtige Wettbewerbsfaktoren.

**Der Geschäftsbereich Didactic**  
Die Konzernaktivitäten im Bereich Didactic stehen für die technische Aus- und Weiterbildung. Als globaler Partner für Bildungseinrichtungen, Regierungen, staatliche Einrichtungen und Unternehmen weltweit gestaltet und implementiert Festo Didactic Trainingszentren und Labore sowie Lernsysteme und Trainingsprogramme rund um die Automatisierungstechnik. Diese bereiten die Menschen systematisch auf das Arbeiten in dynamischen und komplexen Umgebungen vor. Im Jahr 2025 feierte Festo Didactic sein 60-jähriges Bestehen. Das Lernangebot wird kontinuierlich an die aktuellen Anforderungen der Industrie und Wirtschaft angepasst und beinhaltet unter anderem die Themen Digitalisierung, KI und Energieeffizienz.



2025 hat Festo seine Nachhaltigkeitsstrategie neu überarbeitet.

## Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung zu übernehmen – für heutige und kommende Generationen – gehört von Beginn an zu unserem Selbstverständnis als langfristig agierendes Familienunternehmen.

Nachhaltigkeit umfasst für uns Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) und ist eine Voraussetzung für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

2025 startete eine neue Strategieperiode unserer Unternehmensstrategie. Für diese haben wir uns auch zwei explizite Nachhaltigkeitsziele gesetzt: Zum einen wollen wir 25 Prozent unserer Scope-3-Emissionen aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette und dem Gebrauch unserer Produkte bis 2030 gegenüber 2022 verringern. Dieses Ziel wurde 2025 von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert.

Zum anderen möchten wir die Diversität innerhalb von Festo weiter fördern und speziell den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen.

Mit der Integration dieser konkreten Nachhaltigkeitsziele in unsere Unternehmensstrategie wollen wir nach innen und außen klarstellen, dass Nachhaltigkeit für uns integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie ist.

Neben der Unternehmensstrategie verfügt Festo über eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie. Im Jahr 2025 haben wir diese grundlegend überarbeitet. Ausgangspunkt war unsere CSRD-konforme Wesentlichkeitsanalyse, aus der wir fünf ESG-Strategiefelder abgeleitet haben. Für jedes Strategiefeld wurden konkrete Ziele definiert und Ende 2025 verabschiedet.

Die neue Nachhaltigkeitsstrategie wird ab 2026 unternehmensweit implementiert.



» Durch die CSRD können wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie an einem klaren Rahmenwerk ausrichten, das die Messung unserer Fortschritte ermöglicht. Damit wird Nachhaltigkeit im industriellen Umfeld zu einem Treiber unserer Unternehmensentwicklung. «

Marcus Stemler,  
Leiter Corporate Sustainability bei Festo

Marcus Stemler verantwortet mit seinem Bereich Corporate Sustainability das konzernweite Nachhaltigkeitsmanagement. Im Fokus stehen sowohl die unternehmerische Verantwortung als auch die Positionierung von Festo als langfristiger strategischer Partner bei Kunden. Der Bereich ist für die strategische Planung und das Reporting zuständig, minimiert Risiken durch die Koordination der Sustainability Compliance und steuert weltweit die operativen Managementsysteme.

# Umwelt

# Klimaschutz

# und Ressourcen-

# effizienz

Umwelt- und Klimaschutz sowie der effiziente Umgang mit Energie und Ressourcen sind zentrale Aufgaben unserer Zeit. Diese Themen sind in unserer Unternehmens- und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Der Fokus liegt darauf, Treibhausgas-(THG-)Emissionen zu reduzieren – bei unseren Kunden und bei uns selbst.

Dafür haben wir uns klare Klimaziele gesetzt, die 2025 von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert wurden. Die Validierung bestätigt, dass unsere Ziele der Klimaforschung entsprechen, und zeigt auf, in welchen Bereichen wir am meisten Wirkung erzielen können.

Unser Corporate Carbon Footprint – die THG-Emissionen über alle Scopes – verringerte sich 2025 gegenüber dem Vorjahr um 1,7 Prozent. Bis 2050 wollen wir unsere THG-Emissionen weiter in Richtung „Netto-Null“ senken. Dabei folgen wir konsequent unserem SBTi-konformen Reduktionspfad und setzen auf eigene, messbare Emissionsminderungen. Auf freiwillige Kompensationen verzichten wir bewusst.



# Corporate Carbon Footprint (CCF)

Seit 2022 erstellt Festo einen Corporate Carbon Footprint (CCF) als Treibhausgasbilanz zu den Scopes 1 bis 3 gemäß dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Die Berechnung erfolgt nach anerkannten Methoden und erfüllt die Anforderungen des GHG Protocol. Der CCF umfasst den Großteil der Treibhausgas-(THG-) Emissionen der gesamten Festo Gruppe inklusive aller internationalen Vertriebsgesellschaften.

Nachfolgend sind unsere THG-Emissionen aus dem Jahr 2025 und den beiden Vorjahren abgebildet. Insgesamt sank unser CCF über alle Scopes und Kategorien im Berichtsjahr um 1,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Wir erwarten, unsere THG-Emissionen künftig wirksam in Richtung „Netto-Null“ senken zu können. Erreichen wollen wir dies unter anderem durch einen globalen Transitionsplan für unsere Infrastruktur.

Wir berücksichtigen zudem bei bestimmten Entscheidungen bereits einen internen CO<sub>2</sub>-Preis und entwickeln derzeit ein Konzept für ein weitergehendes, systematisches Steuerungsinstrument.

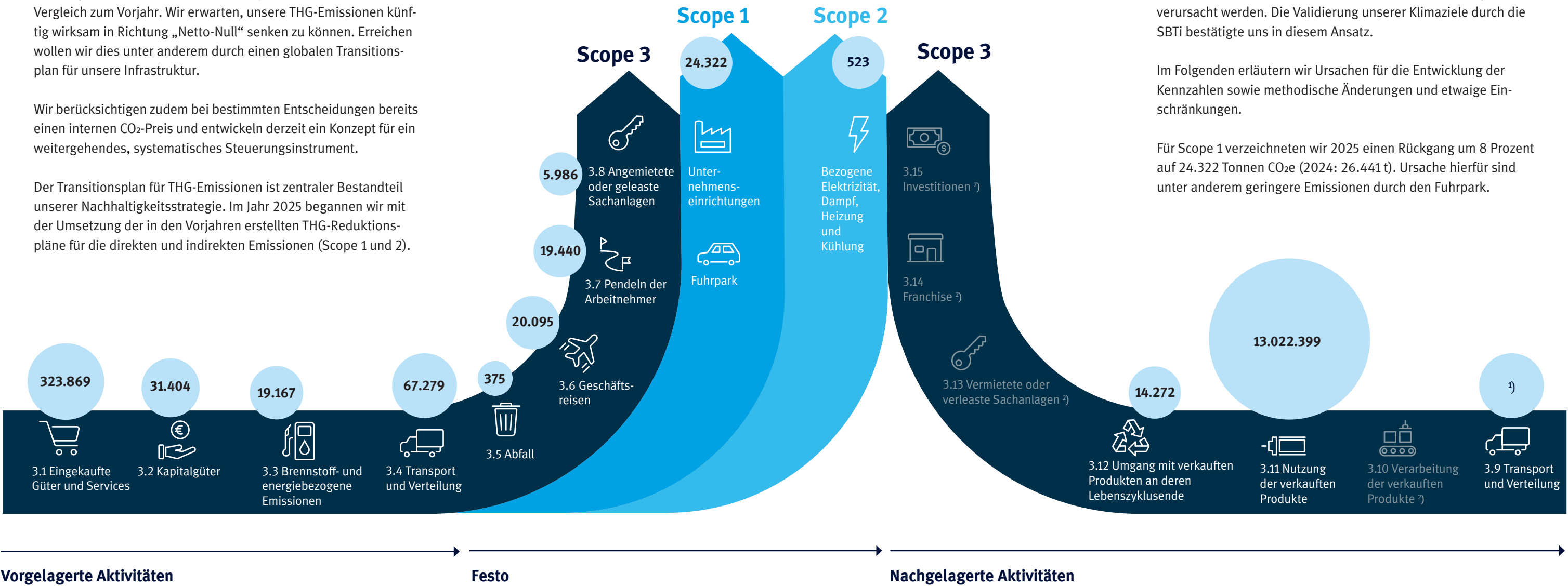
Der Transitionsplan für THG-Emissionen ist zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Im Jahr 2025 begannen wir mit der Umsetzung der in den Vorjahren erstellten THG-Reduktionspläne für die direkten und indirekten Emissionen (Scope 1 und 2).

Eine wichtige Rolle spielte dabei die Einführung eines Energiemanagementsystems gemäß ISO 50001 an unseren Produktions- und Logistikstandorten.

Bei den Scope-3-Emissionen liegt der Schwerpunkt unserer Aktivitäten auf den Emissionen, die durch die Nutzung der verkauften Produkte entstehen (Scope 3.11). Sie machen mehr als 95 Prozent unserer gesamten THG-Emissionen aus. Darüber hinaus konzentrieren wir uns auf weitere indirekte Emissionen, die durch die Herstellung eingekaufter Güter und Dienstleistungen (Scope 3.1) sowie die Beschaffungslogistik und interne Logistik (Scope 3.4) verursacht werden. Die Validierung unserer Klimaziele durch die SBTi bestätigte uns in diesem Ansatz.

Im Folgenden erläutern wir Ursachen für die Entwicklung der Kennzahlen sowie methodische Änderungen und etwaige Einschränkungen.

Für Scope 1 verzeichneten wir 2025 einen Rückgang um 8 Prozent auf 24.322 Tonnen CO<sub>2</sub>e (2024: 26.441 t). Ursache hierfür sind unter anderem geringere Emissionen durch den Fuhrpark.



Treibhausgasemissionen 2025 (Scope 1, Scope 2 und Scope 3) in Anlehnung an das GHG Protocol (in t CO<sub>2</sub>e).

<sup>1)</sup> 3.9 = ausgenommen  
<sup>2)</sup> 3.10, 3.13, 3.14 und 3.15 = nicht relevant

Die Scope-2-Emissionen weisen wir nach der marktba-  
sierten sowie seit 2025 auch standortbasierten Methode  
aus. Maßgeblich für den deutlichen Rückgang in den  
letzten Jahren war die Ausweitung des Erwerbs von Her-  
kunftsnachweisen für Strom aus erneuerbaren Energien  
auf alle Standorte. Verbleibende THG-Emissionen in  
Scope 2 stammen aus dem Bezug von Fernwärme an  
mehreren internationalen Standorten.

Innerhalb von Scope 3 werden die Kategorien 3.1 (ein-  
gekaufte Güter und Dienstleistungen) und 3.2 (Kapital-  
güter) teilweise auf Basis der damit verbundenen Kosten  
anhand von ausgabenbezogenen Emissionsfaktoren  
berechnet.

Die Scopes 3.1 und 3.2 mit zusammen 355.273 Tonnen  
CO<sub>2</sub>e zeigten eine leicht rückläufige Tendenz (2024:  
361.080 t). Die brennstoff- und energiebezogenen Emis-  
sionen (Scope 3.3) sanken um rund 25 Prozent auf 19.167  
Tonnen CO<sub>2</sub>e (2024: 25.692 t). Die Entwicklung resultiert  
aus den im Vergleich zum Vorjahr geringeren Emissions-  
faktoren, vor allem den abgesenkten Emissionsfaktoren  
der Internationalen Energieagentur (IEA).

|                                                                     | 2023                 | 2024                  | 2025       |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------------------|------------|
| Scope 1 <sup>1)</sup>                                               | 25.820               | 26.441                | 24.322     |
| Scope 2, standortbasiert                                            | n.a.                 | n.a.                  | 59.448     |
| Scope 2, marktbasiert <sup>1)</sup>                                 | 8.087                | 442 <sup>2)</sup>     | 523        |
| 3.1    Eingekaufte Güter und Services                               | 352.401              | 340.420               | 323.869    |
| 3.2    Kapitalgüter                                                 | 19.879               | 20.660                | 31.404     |
| 3.3    Brennstoff- und energiebezogene Emissionen                   | 23.343               | 25.692                | 19.167     |
| 3.4    Transport und Verteilung                                     | 83.243 <sup>2)</sup> | 77.953 <sup>12)</sup> | 67.279     |
| 3.5    Abfall <sup>2,3)</sup>                                       | 382                  | 387                   | 375        |
| 3.6    Geschäftsreisen                                              | 19.683               | 21.751                | 20.095     |
| 3.7    Pendeln der Arbeitnehmer                                     | 18.982               | 19.201                | 19.440     |
| 3.8    Angemietete oder geleaste Sachanlagen <sup>2)</sup>          | 5.454                | 4.905                 | 5.986      |
| 3.11   Nutzung der verkauften Produkte                              | 12.972.026           | 13.238.347            | 13.022.399 |
| 3.12   Umgang mit verkauften Produkten<br>an deren Lebenszyklusende | 13.097               | 13.536                | 14.272     |
| Summe <sup>3,4)</sup>                                               | 13.542.397           | 13.788.340            | 13.549.131 |

Treibhausgasemissionen (Scope 1, Scope 2 und Scope 3) in Anlehnung an das GHG Protocol (in t CO<sub>2</sub>e).

<sup>1)</sup> Zeitraum 10/2024 – 09/2025

<sup>2)</sup> Im Vergleich zu 2024 aufgrund eines überarbeiteten Berechnungsansatzes angepasst.

<sup>3)</sup> Abfälle aus Stammsitz und Produktionsstandorten eingeschlossen; Abfälle von Landesgesellschaften (Vertriebsbüros usw.) ausgeschlossen.

<sup>4)</sup> 3.9 = ausgenommen, 3.10, 3.13, 3.14 und 3.15 nicht relevant.

Die globalen Emissionsdaten der von Festo direkt beauf-  
tragten Leistungen in der Beschaffungs-, Intercompany-  
und Distributionslogistik im Bereich Transport mit Logis-  
tikdienstleistern (Scope 3.4) werden seit 2024 auf einer  
Dienstleisterplattform konsolidiert. Der Daten-Upload  
der Logistikpartner erfolgt auf Basis einer einheitlich vor-  
gegebenen CO<sub>2</sub>e-Kalkulationsmethode und Datenstruk-  
tur. Wo dies nicht der Fall ist, werden die CO<sub>2</sub>e-Daten  
direkt berechnet. Im Gegensatz dazu ermitteln wir die  
Emissionen der von unseren Lieferanten beauftragten  
Beschaffungslogistik mit einem eigenen Modell, das wir  
im Jahr 2025 weiterentwickelt haben. Im Ergebnis wurde  
der Wert für 2024 rückwirkend um 953 Tonnen CO<sub>2</sub>e nach  
oben korrigiert. Die zusammengefassten Scope-  
3.4-Emissionen beliefen sich im Berichtsjahr auf 67.279  
Tonnen CO<sub>2</sub>e (2024: 77.953 t). Ursächlich für den Rück-  
gang um rund 14 Prozent waren ein reduziertes Luft-  
frachtvolumen sowie das aufgrund der wirtschaftlichen  
Situation insgesamt verringerte Transportaufkommen.

Durch Dienstreisen verursachte THG-Emissionen (Scope  
3.6) sanken aufgrund von Reisebeschränkungen um rund  
8 Prozent auf 20.095 Tonnen CO<sub>2</sub>e (2024: 21.751 t).

Unverändert entsteht der weitaus größte Anteil der THG-  
Emissionen in der Nutzungsphase unserer Produkte  
(Scope 3.11). Dieser Wert sank im Berichtsjahr um rund  
2 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Dabei beobachteten  
wir gegenläufige Effekte: Gesunkene durchschnittliche  
Emissionsfaktoren reduzierten die Emissionswerte, was  
ein Stückzahlwachstum in Ländern mit tendenziell höhe-  
ren Emissionsfaktoren teilweise kompensierte.

**Maßnahmen für die Nutzungsphase unserer Produkte**  
Wir setzen konkrete Maßnahmen um, die den Energie-  
und Ressourceneinsatz in der Automatisierung reduzie-  
ren sollen.

Wir arbeiten kontinuierlich an einer verbesserten Dimen-  
sionierung der Pneumatik, die Leitungen, Zylinder und  
Ventile an den tatsächlichen Bedarf anpasst, Druckluft-  
verluste minimiert und den Kompressorbedarf sowie die  
Betriebskosten senkt. Zusätzlich bietet Festo genaue,  
regelbare elektrische Automatisierung an. Der individu-  
elle Anwendungsfall entscheidet über die Wahl der effizi-  
enteren Antriebstechnologie. Mit „Controlled Pneuma-  
tics“ passen intelligente Steuerungen Druckluftver-  
brauch situationsabhängig an und verringern Verschleiß.  
In vakuumbasierten Anwendungen reduzieren Luftspar-  
schaltungen den Luftbedarf durch gezielte Ventilsequen-  
zen und Speicherstrategien.

Ein weiterer wichtiger Hebel hierfür ist der Einsatz von  
Strom aus erneuerbaren Quellen auf Seiten unserer Kun-  
den. Kunden, die nachweislich ausschließlich Strom aus  
erneuerbaren Quellen einsetzen, schließen wir aus der  
Berechnung unserer THG-Bilanz aus.

**Neuausrichtung der globalen Strombeschaffung und  
des Kompensationsansatzes**  
Festo erwirbt Herkunftsnachweise, die für Strom aus  
Wind- und Wasserkraftanlagen im jeweiligen Stromnetz-  
verbund ausgestellt wurden. Dies erlaubt die ökologi-  
schen Eigenschaften der Stromerzeugung (die Emissi-  
onsfreiheit) in Anspruch zu nehmen, ohne dass der  
Strom physisch aus demselben Kraftwerk stammt wie die  
entwerteten Herkunftsnachweise.

Die Herkunftsnachweise entsprechen den Anforderungen  
des europäischen Ökostromlabels EKOenergy bzw.  
denen des amerikanischen Ökostromlabels green-E.

Seit 2025 verzichten wir zudem auf freiwillige Kompensa-  
tionszertifikate und investieren stattdessen in reale  
Emissionsreduktionen entlang der SBTi Ziele.



Festo unterstützt seine Kunden bei der Erreichung ihrer CO<sub>2</sub>e Ziele durch seine Energy Saving Services – dem Druckluft-Energieeffizienz-Audit sowie dem Nachhaltigkeitsscheck der Pneumatik.

## SBTi-Ziele

Klimaschutz ist für Festo kein kurzfristiges Vorhaben, sondern Teil der unternehmerischen Verantwortung und des Anspruchs, langfristig und zukunftsorientiert zu handeln. Wir setzen auf wissenschaftliche Grundlagen, um unseren Ausstoß von Treibhausgasen (THG) zu verringern. Im Jahr 2024 trat Festo der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) bei. Damit haben wir uns verpflichtet, unsere THG-Emissionen in den Scopes 1, 2 und 3 im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen zu reduzieren. Die ambitionierten Klimaziele von Festo hat die SBTi im Jahr 2025 als wissenschaftlich fundiert validiert.

Wir überprüfen unseren Fortschritt in Richtung dieser Ziele regelmäßig, sowohl intern als auch extern im Rahmen der SBTi.



### Kurzfristige Ziele bis 2030

- Reduktion der absoluten THG-Emissionen in Scope 1 und 2 um 64,3 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2022
- Senken der absoluten THG-Emissionen in Scope 3 um 25 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2022

### Langfristige Ziel bis 2040

- Reduktion der absoluten THG-Emissionen in Scope 1 und 2 um 90 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2022

### Langfristige Ziel bis 2050

- Senken der absoluten THG-Emissionen in Scope 3 um 90 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2022

### „Net Zero“-Ziel bis 2050

- Netto-Null-Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette



» Wissenschaftsbasierte Klimaschutzziele sind der zentrale Bestandteil unserer Klimaschutzstrategie, um den Herausforderungen des Klima-

wandels entschlossen zu begegnen. Der SBTi-Zielpfad bildet die Basis für konkrete Maßnahmen, um unsere Treibhausgasemissionen systematisch vermeiden und reduzieren zu können. «

Markus Gaukel,  
Corporate Sustainability Development bei Festo

# Nachhaltigkeit an unseren Standorten

Das Energie- und Ressourcenmanagement spielt an unseren Standorten weltweit eine zentrale Rolle. Ansätze, Maßnahmen und Kennzahlen dokumentieren und berichten wir jährlich. In Vorbereitung auf die Veröffentlichungspflicht gemäß Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) verwenden wir seit Oktober 2025 eine angepasste Erhebungsmethodik. Die im Folgenden dargestellten Kennzahlen gelten daher für den Zeitraum Oktober 2024 bis September 2025. Wo nicht anders angegeben, beziehen sie sich auf unseren Produktions- und Logistikverbund einschließlich der Esslinger Unternehmenszentrale (Festo Zertifizierungsverbund).

### Verbräuche fossiler Energieträger und Scope-1-Emissionen

Der Energieverbrauch in Form von Erdgas, Heizöl, Diesel sowie Benzin Kraftstoffen betrug 2025 62.320 Megawattstunden (2024: 77.206 MWh). Entsprechend der 2025 angepassten Methodik beliefen sich die Treibhausgas-(THG-)Emissionen in Scope 1 im Berechnungszeitraum auf 13.278 Tonnen CO<sub>2</sub>e.

### Strom- und Fernwärmeverbräuche sowie Scope-2-Emissionen

Wir beziehen unseren Strom ausschließlich in Form von Ökostrom. Der aus den Versorgungsnetzen gedeckte Strombedarf belief sich im Berechnungszeitraum auf 132.815 Megawattstunden. Er lag damit rund 2 Prozent höher als im Vorjahr (2024: 130.123 MWh). Die Zunahme resultiert aus der Aufnahme eines weiteren Standorts in den Zertifizierungsverbund und der Vergrößerung bestehender Standorte. Zwei Standorte werden mit Fernwärme beheizt. 2025 wurden dadurch THG-Emissionen in Höhe von 402 Tonnen CO<sub>2</sub>e verursacht. Weitere Informationen zum Strombezug können Sie auch im Kapitel [Corporate Carbon Footprint](#) nachlesen.

### Ausbau der erneuerbaren Eigenstromerzeugung

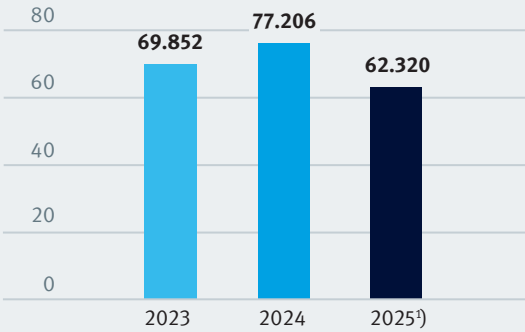
Festo investiert seit 2004 in die Eigenstromerzeugung durch Photovoltaik (PV-)Anlagen. 2025 nahmen wir an drei internationalen Standorten neue PV-Anlagen in Betrieb. Die gesamte bei Festo installierte PV-Leistung wurde damit gegenüber dem Vorjahr um 18 Prozent ausgebaut; sie betrug im Berechnungszeitraum 18,4 Megawattpeak (2024: 15,6 MWp). Insgesamt erzeugten alle unsere PV-Anlagen 2025 weltweit circa 20.300 Megawattstunden Strom.

Für den Produktions- und Logistikverbund sowie die Unternehmenszentrale lag die Eigenerzeugung 2025 bei 14.756 Megawattstunden.

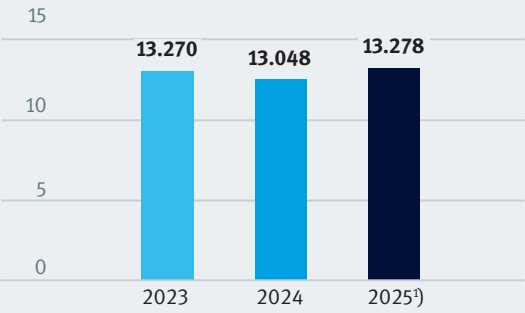
### Gesamtenergiebedarf und umsatzbezogene THG-Emissionen

Der auf den Umsatz bezogene Gesamtenergiebedarf einschließlich der erneuerbaren Eigenstromerzeugung stieg im Vergleich zum Vorjahr um 3,7 Prozent auf 62,3 Megawattstunden pro Million Euro (2024: 60,1 MWh/Mio. EUR).

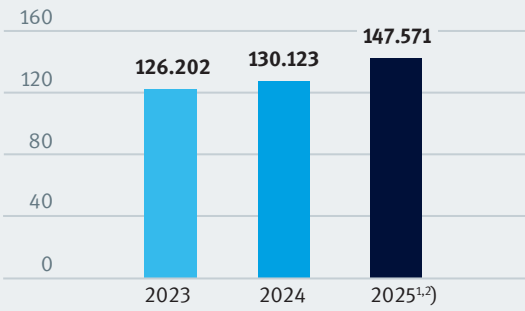
Die umsatzbezogenen THG-Emissionen der Scopes 1 und 2 stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 7,4 Prozent auf 4,1 Tonnen CO<sub>2</sub>e pro Million Euro Umsatz (2024: 3,8 t CO<sub>2</sub>e/Mio. EUR Umsatz). Dies begründet sich unter anderem durch den Verzicht auf freiwillige Kompensationszertifikate.



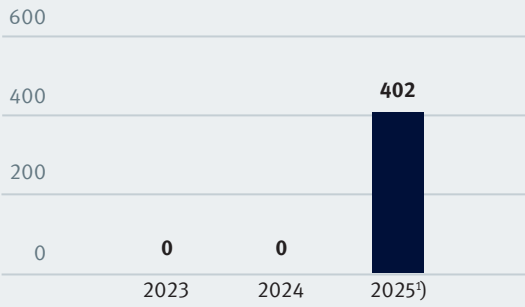
Fossile Energieträger (Heizöl, Diesel, Gas, MWh)



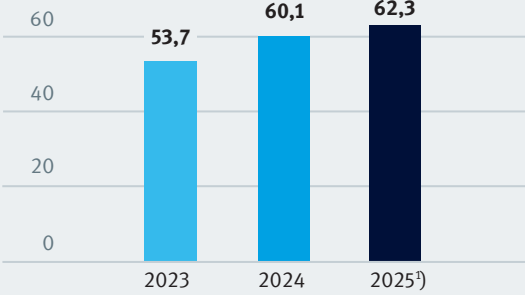
Direkte THG-Emissionen (Scope 1, t CO<sub>2</sub>e)



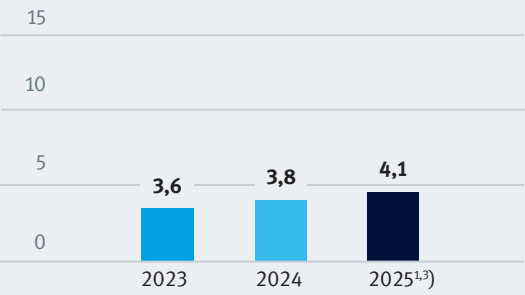
Strom, Fernwärme (MWh)



Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2, t CO<sub>2</sub>e)



Energieverbräuche, bezogen auf den Umsatz (MWh/Mio. EUR)



THG-Emissionen (Scope 1 und Scope 2), bezogen auf den Umsatz (t CO<sub>2</sub>e/Mio. EUR) verursachten Emissionen

<sup>1)</sup> Zeitraum 10/2024 – 09/2025

<sup>2)</sup> Ab 2025 einschließlich eigenerzeugtem Strom aus PV aus den Standorten des Produktions- und Logistikverbundes.

<sup>3)</sup> Aufgrund der nicht mehr kompensierten durch den Fernwärmebezug verursachten Emissionen

Energiecontrolling und Energiemanagement

Mit Ausnahme von drei kleineren Werken sind unsere Standorte sowie unsere Unternehmenszentrale mit Energiemonitoring-Systemen ausgestattet. Sie erlauben es, die Energieverbräuche zu überwachen, Ursachen für überhöhte Verbräuche zu identifizieren und kurzfristig Korrekturmaßnahmen einzuleiten.

Seit 2024 führen wir an allen Produktions- und Logistikstandorten ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 ein. Unsere deutschen Werke sind seit 2025 nach ISO 50001 zertifiziert. Der internationale Rollout der Energiemanagementprozesse lief im Berichtsjahr planmäßig.

Umwelt-Compliance

Bei Festo gab es im Berichtszeitraum keine schwerwiegenden Verstöße gegen das Umweltrecht. Dass vereinzelt Bußgelder wegen geringfügigerer Verstöße gegen Vorschriften (z. B. für den Gefahrgutverkehr) fällig wurden, können wir jedoch nicht ausschließen.

Abfallkennzahlen und -transport

Wir streben an, an allen Standorten Abfälle zu vermeiden oder stofflich zu verwerten.

Im Vergleich zum Vorjahr (2024: 12.733 t) sank die Abfallmenge zwischen Oktober 2024 und September 2025 um 3,1 Prozent auf 12.344 t. Etwa 84 Prozent der Gesamtmenge waren ungefährliche, rund 16 Prozent gefährliche Abfälle. Die Recycling-/Verwertungsquote über alle Abfallkategorien liegt bei knapp 93 Prozent.

Optimiertes Verpackungskonzept

Unser Verpackungskonzept für einen geringeren Ressourcenverbrauch haben wir auch 2025 optimiert. Beispielsweise ersetzten wir Einwegpaletten/Kartongebinde durch wiederverwendbare Pendelboxen. Im Bereich der Auslieferungslogistik nutzt Festo Stretchfolie mit geringerer Materialdicke und einem Rezyklat-Anteil von 35 Prozent (Post-Consumer Rezyklat aus aufbereiteten Kunststoffabfällen von Haushalten).

Wir arbeiten weiter daran, den Anteil an Verpackungen aus erneuerbaren Materialien wie Holz, Papier, Karton und Wellpappe zu erhöhen. Zudem will Festo ausschließlich Verpackungen einsetzen, die stofflich gut und zu einem hohen Anteil recycelt werden können.

Im Berechnungszeitraum 2025 betrug der Anteil an Verpackungen aus erneuerbaren Materialien in unserem größten Auslieferungslager über 97 Prozent des Gewichts aller Verpackungsmaterialien.

Zusätzlich ist es unser Ziel, den Verpackungsanteil an unserer Versandmenge zu begrenzen. Dieser betrug für Deutschland im Berechnungszeitraum etwas mehr als 20 Prozent. Indem wir außerdem Anwenderdokumente online statt ausgedruckt bereitstellen, können wir jährlich über 170 Tonnen Papier einsparen.

Wasserverbrauch und Abwasser

Festo setzt auf effektives Wassermanagement, um möglichst ressourcenschonend zu wirtschaften. Zwischen Oktober 2024 und September 2025 lag der Wasserverbrauch von Festo insgesamt bei 315,630 Kubikmetern – etwas höher als 2024 (303.579 m³).

Die Grundwasserentnahme ist insbesondere aufgrund der Eröffnung eines neuen Werks in Indien gestiegen, das einen Großteil seines Wasserbedarfs aus Grundwasser deckt. Die größten Anteile am Gesamtwasserverbrauch hatten Produktion (30,0 %) und Sanitäranlagen (33,4 %). Die Kälteerzeugung mit Verdunstungskühlanlagen machte 19,4 Prozent aus, der Rest entfiel auf Prozesse wie Bewässerung und Kantinenbetrieb.

Gemeinsam nachhaltig: Vorschläge der Mitarbeitenden

Festo bindet seine Mitarbeitenden direkt in die Weiterentwicklung des Unternehmens ein. Für den internen „Continuous Improvement Worldcup“ können sie jährlich Vorschläge, etwa zu Nachhaltigkeitsbelangen, aus ihren Standorten einreichen. Eine interne, global vertretene Jury aus Werksleitungen und Fachleuten ermittelt die besten Ideen. Bisher waren unter den nachhaltigkeitsbezogenen Impulsen vor allem Vorschläge zur Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz: von wiederverwendbaren Müllbeuteln über die Reduktion von Verpackungsfolie bis zum Recycling der Aluminiumasche aus unseren Druckgussöfen.

Ungefährliche und gefährliche Abfälle

| Nach Entsorgungsverfahren       | 2023     | 2024     | 2025 <sup>1)</sup> |
|---------------------------------|----------|----------|--------------------|
| Ungefährlich – Wiederverwertung | 10.003 t | 9.879 t  | 9.751 t            |
| Ungefährlich – Beseitigung      | 522 t    | 611 t    | 596 t              |
| Gefährlich – Wiederverwertung   | 1.666 t  | 1.890 t  | 1.702 t            |
| Gefährlich – Beseitigung        | 352 t    | 353 t    | 295 t              |
| Summe                           | 12.543 t | 12.733 t | 12.344 t           |

<sup>1)</sup> Zeitraum 10/2024 – 9/2025

Abwassereinleitung und Wasserentnahme

| Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort                                          | 2023       | 2024       | 2025 <sup>1)</sup> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|--------------------|
| Produktionsabwasser                                                                          | 73.737 m³  | 80.336 m³  | 82.185 m³          |
| Sanitärabwasser                                                                              | 82.846 m³  | 90.243 m³  | 100.386 m³         |
| Kälteerzeugung inkl. Raumluftkonditionierung                                                 | 19.277 m³  | 20.011 m³  | 21.480 m³          |
| Sonstiges                                                                                    | 18.182 m³  | 25.912 m³  | 27.650 m³          |
| Summe                                                                                        | 194.042 m³ | 216.502 m³ | 231.701 m³         |
| <b>Wasserentnahme nach Quellen:<br/>öffentliche Wasserversorgung und Grundwasserentnahme</b> |            |            |                    |
| Grundwasser                                                                                  | 5.971 m³   | 6.916 m³   | 15.233 m³          |
| Öffentliche Wasserentnahme                                                                   | 271.824 m³ | 296.663 m³ | 300.397 m³         |
| Summe                                                                                        | 277.795 m³ | 303.579 m³ | 315.630 m³         |

<sup>1)</sup> Zeitraum 10/2024 – 9/2025

# Materialverwendung in unseren Produkten und Product Carbon Footprint (PCF)

## Materialverwendung und Product Carbon Footprint

Der Product Carbon Footprint (PCF) zeigt an, wie viele Treibhausgas-(THG-)Emissionen über den gesamten Lebenszyklus eines Produkts hinweg entstehen und wo wirksame Einsparpotenziale liegen.

### PCF: von der Wiege bis zur Rampe

Der PCF bilanziert alle THG-Emissionen, die in der Herstellungsphase für Material, Energie und Transport „von der Wiege bis zur Rampe“ („cradle to gate“) entstehen.

Die Nutzungsphase bewerten wir separat, da diese Emissionen je nach Einsatzbereich des Produkts unterschiedlich sein können.

Die Berechnungsmethode des PCF ist aktuell in Weiterentwicklung. Mithilfe eines präziseren Kalkulationsverfahrens, bei dem wir den PCF detailliert bis auf Teilenummer-Ebene darstellen, wollen wir unseren Kunden eine höhere Datenqualität zur Verfügung stellen.

Unser Ziel ist es, diese Daten für unser gesamtes Produktportfolio zu erheben.

## Festo CO<sub>2</sub>e: praxistaugliches Instrument für unsere Kunden

Vorab haben wir als Übergangslösung mit vereinfachter Berechnungsgrundlage den Festo CO<sub>2</sub>e entwickelt. Diese Angabe bildet alle relevanten THG-Emissionen aus der Herstellung eines Produkts ab. Unsere Kunden können mit dem Festo CO<sub>2</sub>e den Anteil der Festo Komponenten am CO<sub>2</sub>e-Fußabdruck ihrer Maschine abschätzen. Dieses praxistaugliche Instrument kann Kunden demnach dabei unterstützen, ihren Corporate Carbon Footprint (CCF) zu berechnen.

### Nachhaltige Produktentwicklung

Produkte von Beginn an möglichst emissionsarm zu entwickeln, ist ebenfalls Teil unserer Unternehmensstrategie. Basierend auf internen Richtlinien orientieren wir uns dabei an den folgenden Prinzipien:

- CO<sub>2</sub>e-sparendes Produktdesign
- Materialsparendes Design und CO<sub>2</sub>e-sparende Materialwahl (z. B. Rezyklate)
- Optimale Lebensdauer durch leichte Reparierbarkeit und Wartung
- Integration von CO<sub>2</sub>e-Reduktionszielen im Produktentwicklungsprozess
- Vermeidung kritischer und umweltschädlicher Inhaltsstoffe

Mehr Informationen finden Sie unter:  
[www.festo.com/material-compliance](https://www.festo.com/material-compliance)



Großes Einsparpotenzial bietet die Wiederaufbereitung von Aluminium-Briketts.



In weltweit verteilten Festo Experience Centern beschreiten Kunden und Festo Experten neue Wege hin zu gemeinsamen innovativen Lösungen mit neuesten Technologien.

## Nutzung der verkauften Produkte

Wir bei Festo fokussieren uns beim Thema Klimaschutz insbesondere auf die Reduzierung unseres Corporate Carbon Footprint (CCF). Den größten Anteil am CCF haben die Treibhausgas-(THG-)Emissionen, die auf Kundenseite bei der Nutzung unserer Produkte entstehen.

Auch 2025 haben wir daran gearbeitet, Festo Produkte in Kundenanwendungen möglichst energieeffizient einzusetzen und so deren THG-Emissionen möglichst gering zu halten.

### Im Fokus: THG-Emissionen in der Nutzungsphase

2024 hatten wir vor allem unsere Maßnahmen zur Verringerung des Product Carbon Footprint (PCF) unserer Produkte in der Herstellungs- und Nutzungsphase analysiert und bewertet. Auf Basis der Ergebnisse erhielten wir 2025 für unser Ziel zur Reduktion der Scope-3-Emissionen die Validierung der Science Based Targets initiative (SBTi). Das Ziel schließt auch die Emissionen der Nutzungsphase ein. Über die SBTi-Validierung und unsere Klimaziele informieren wir im Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie und im Abschnitt [SBTi-Ziele](#).

### Energieeffiziente Automatisierung

Wir unterstützen unsere Kunden dabei, ihre Systeme wirtschaftlich und energieeffizient auszulegen. Dafür bieten wir verschiedene Technologien und Beratungsangebote. Ein wesentlicher Faktor für die Energieeffizienz ist die Wahl der Antriebstechnologie.

Je nach Anwendung können pneumatische, elektrische oder hybride Lösungen optimal sein. Besonders bei pneumatischen Systemen spielen die richtige Dimensionierung und Druckeinstellung eine große Rolle. Darüber hinaus können moderne Steuerungstechnologien helfen, den Energieverbrauch weiter zu senken.

Außerdem stellen wir unseren Kunden digitale Tools zur Berechnung und Visualisierung von Energieeinsparungen und THG-Emissionen zur Verfügung. Sie ermöglichen es, Kosten und Umweltauswirkungen über den gesamten Produktlebenszyklus zu vergleichen. Unsere Unterstützung umfasst:

- **Informationsangebote in den Festo Experience Centern** zur energieeffizienten Automatisierung
- **Schulungen und Workshops** zur Sensibilisierung für nachhaltige Technologien von Festo Didactic
- **Vergleichsrechnungen** zu Total Cost of Ownership und THG-Emissionen für pneumatische und elektrische Antriebssysteme
- **PCFs** für die jeweilige Kundenapplikation auf Anfrage
- **Energieeffizienz-Audits** zur Analyse und Optimierung von Produktionsanlagen mit den Festo Energy Saving Services

### Auszug unserer Produkte für THG-Reduzierung

In drei Kategorien bieten wir Produkte, die durch ihr Design und ihre Funktionalität THG-Emissionen reduzieren sollen:

- **Nachhaltiger in der Herstellung:** Zylinder vom Typ ADN-S, DSNU-S und DGRC sparen bis zu 60 Prozent Material und CO<sub>2e</sub> in der Produktion ein.

- **Nachhaltiger im Betrieb:** Intelligente Technologien wie das Energieeffizienzmodul MSE6 und die Vakuumsaugdüse OVEM reduzieren den Energieverbrauch von Druckluft um bis zu 90 Prozent gegenüber dem bisherigen Stand der Technik und verbessern die Zykluszeit. Mit der neuen Lösung Smart Switching Lite lässt sich Energie einsparen: Durch ein neuartiges Ventil für unsere Ventilinsel VTUX wird die Zuluft bereits während der Bewegung wieder abgeschaltet. So lässt sich eine Lufteinsparung von 60 Prozent bei gleichzeitiger Taktzeitverbesserung von 40 Prozent erreichen.

- **Nachhaltiger am Ende der Nutzungsphase:** Eine ressourcenschonende Bauweise, Reparatur- und Recyclingkonzepte ermöglichen die Wiederverwertung und fachgerechte Entsorgung.

### Optimierung der Druckluft-Effizienz

Unsere Festo Energy Saving Services unterstützen Unternehmen bei der verbesserten Druckluftnutzung. Zertifizierte Fachleute führen Druckluft-Energieeffizienz-Audits nach DIN EN ISO 11011 durch und analysieren dabei die Druckluftherzeugung, das Leitungsnetz und die Endverbraucher. Einsparpotenziale werden dokumentiert und priorisiert, sodass Unternehmen gezielt Maßnahmen umsetzen können.

### Energy Saving Services Portal

Festo bietet Kunden ein webbasiertes Portal zur effizienten Umsetzung von Energiesparmaßnahmen. Kunden können dort ihre Auditergebnisse und Einsparpotenziale digital verwalten, Leckagen und Optimierungsmaßnahmen dokumentieren, CO<sub>2e</sub>-Einsparungen berechnen und den Status ihrer Verbesserungen in Echtzeit überwachen. Unternehmen, die ihre Inspektionen selbst durchführen möchten, können eine Lizenz für das Portal erwerben und ihre eigenen Prüfungen managen. Ergänzend dazu bieten wir Workshops an, damit Kunden Energiesparpotenziale in ihren Anlagen selbst identifizieren und nutzen können.

Mehr Informationen zu unseren nachhaltigen Lösungen finden Sie unter:

[www.festo.com/energyefficiency](http://www.festo.com/energyefficiency)

# Ressourcen

Bei Festo bilden regionale Beschaffung und kreislauforientierte Prozesse den Kern unseres Ressourcenmanagements. Ziel ist es, Materialien möglichst effizient einzusetzen sowie stabile, zukunftsfähige Lieferketten zu pflegen.

**Kreislaufforientierte Beschaffung**

Für unser Unternehmen und unsere Auswirkungen auf Umwelt und Menschen ist es entscheidend, woher und mit welchen spezifischen Materialeigenschaften wir unsere Fertigungsstoffe beziehen. 2025 kaufte Festo insgesamt 26.672 Tonnen Rohmaterialien ein. Dabei gehören Kunststoffe, Aluminium und (Edel-)Stahl zu den wichtigsten Materialien unserer Produktion. Da Ressourcen endlich sind und ihr Abbau die Umwelt belastet, gilt es, ganzheitliche Konzepte zu entwickeln, um den Materialverbrauch zu reduzieren. Dafür setzen wir beispielsweise auf Ansätze der Kreislaufwirtschaft.

Ein Schwerpunkt ist hierbei Aluminium. Denn Bauxit, der Ausgangsstoff für die Aluminiumproduktion, ist ein kritischer Rohstoff mit erheblichen Umweltauswirkungen.

Ein Ansatz ist es, Primäraluminium zunehmend durch Sekundäraluminium zu ersetzen. Festo hat im Jahr 2025 einen Sekundäraluminiumanteil von 78,1 Prozent erreicht.

In Ungarn gehen wir noch einen Schritt weiter: Dort werden Aluminiumabfälle direkt zu benötigten Rohmaterialien eingeschmolzen und dadurch diverse Zwischenschritte umgangen. Derzeit testen wir eine Ausweitung der Technologie auf deutsche Standorte.

**Regionale Verteilung des Einkaufsvolumens**

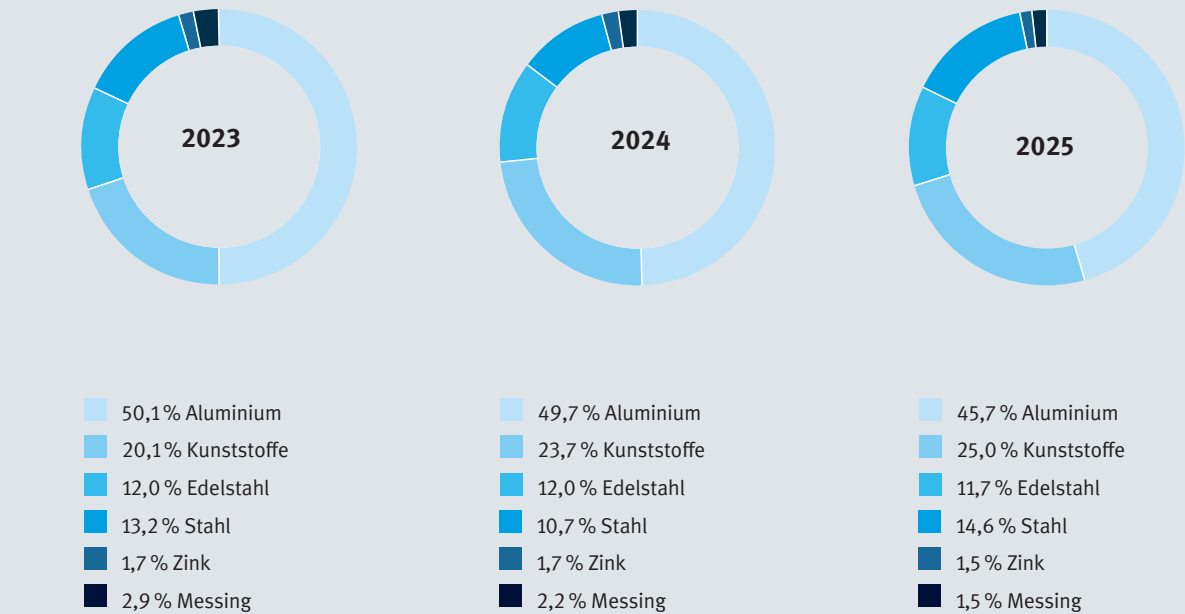
Das direkte und indirekte Einkaufsvolumen (Produktionsmaterialien und Nichtproduktionsmaterialien) von Festo ist von 1,536 Milliarden Euro (2024) auf 1,519 Milliarden Euro (2025) weiter leicht zurückgegangen. Dies ist unter anderem auf die wirtschaftliche Lage zurückzuführen.

Die Nichtproduktionsmaterialien beziehen sich auf alle Produktionsstätten (Festo Global Production Center, kurz GPCs) sowie die Vertriebsgesellschaften. Die Produktionsmaterialien umfassen alle Produktionsstätten. Festo baut sein globales Lieferantennetzwerk, bestehend aus lokalen und nicht lokalen Lieferanten, stetig aus. Unter „lokal“ verstehen wir die Beschaffung innerhalb der Region der jeweiligen Landesgesellschaft.

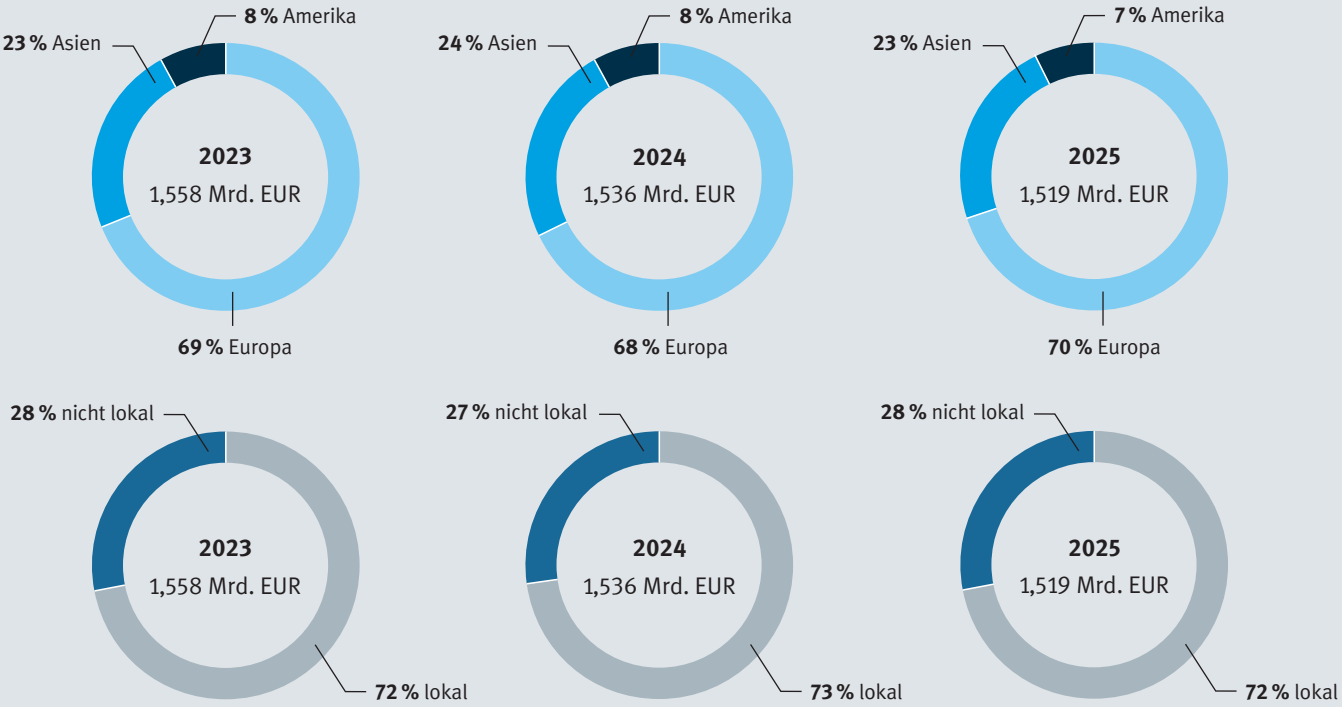
Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der lokalen Lieferanten im Jahr 2025 minimal zurückgegangen.

Die Strategie „Local for Local“ wurde auch 2025 weiterhin verfolgt, um unter anderem eine Verkürzung der Lieferzeiten und Erhöhung der Flexibilität in der gesamten Supply Chain sowie der Transportwege zu ermöglichen. Es wird weiterhin angestrebt, verstärkt in jenen Ländern und Regionen Güter zu beschaffen, in denen auch die Produktion erfolgt.

Die unten stehenden Diagramme zeigen die regionale Verteilung des direkten und indirekten Einkaufsvolumens der Festo Gruppe sowie den Anteil lokaler und nicht lokaler Lieferanten.



Verteilung des Einkaufsvolumens nach Materialien.



Regionale Verteilung des direkten und indirekten Einkaufsvolumens der Festo Gruppe.

# Soziales Menschen bei Festo

Festo ist das Werk vieler Hände. Unseren internationalen Erfolg verdanken wir dem Engagement und der Innovationsstärke der Menschen, die für uns arbeiten. Um ihnen ein positives Arbeitsumfeld zu bieten, fördern wir ein sicheres und diskriminierungsfreies Miteinander, geprägt von Vertrauen und Vielfalt. Ein Kernelement unserer Unternehmenskultur ist das lebenslange Lernen, mit Fokus auf Künstliche Intelligenz und digitale Technologien, um Mitarbeitende für zukünftige Aufgaben zu qualifizieren. Zudem bieten wir ihnen flexible Arbeitszeitmodelle und unterstützen so die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Bei Arbeits- und Gesundheitsschutz legen wir hohe Maßstäbe an und setzen auf frühzeitige Prävention. Nicht zuletzt bekennen wir uns zum Schutz der Menschenrechte und verpflichten auch unsere Geschäftspartner dazu, Sozial- und Umweltstandards einzuhalten.



# Mitarbeitendenentwicklung

Engagierte, qualifizierte und veränderungsfähige Beschäftigte sind eine der Voraussetzungen für den Geschäftserfolg von Festo. Deshalb sind wir bestrebt, die besten Mitarbeitenden für uns zu gewinnen, sie zu binden und weiterzuentwickeln.

Die Zahl der Mitarbeitenden der Festo Gruppe belief sich im Jahr 2025 auf insgesamt 20.608 weltweit. Diese Zahl umfasst die Gesamtbelegschaft einschließlich Auszubildenden, Praktikanten, Studierenden und Leasingkräften.

| Mitarbeitende nach Region |        |        |        |
|---------------------------|--------|--------|--------|
|                           | 2023   | 2024   | 2025   |
| Mitarbeitende gesamt      | 20.545 | 20.596 | 20.608 |
| Afrika                    | 104    | 114    | 108    |
| Amerika                   | 2.376  | 2.386  | 2.332  |
| Asien                     | 3.762  | 3.900  | 3.985  |
| Australien                | 78     | 76     | 75     |
| Europa ohne Deutschland   | 5.878  | 5.891  | 5.920  |
| Deutschland               | 8.347  | 8.229  | 8.188  |

## Permanente und temporäre Arbeitsverhältnisse

Die Gesamtzahl der permanenten und temporären Arbeitsverhältnisse ist der unten stehenden Tabelle zu entnehmen. Darüber hinaus gibt es Tätigkeiten, die durch Auszubildende, Praktikanten und Studierende verrichtet wurden und nicht unter diese beiden Kategorien fallen. Die Anzahl dieser Personen steigt seit 2024 und lag 2025 bei 576.

## Arbeitsverhältnisse nach Geschlecht und Region

|                                      | 2023   | 2024   | 2025   |                          | 2023  | 2024  | 2025  |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------------------------|-------|-------|-------|
| Mitarbeitende permanent und temporär | 20.068 | 20.092 | 20.032 |                          |       |       |       |
| Permanent nach Geschlecht            |        |        |        | Temporär nach Geschlecht |       |       |       |
| Männlich                             | 65 %   | 65 %   | 66 %   | Männlich                 | 5 %   | 5 %   | 4 %   |
| Weiblich                             | 27 %   | 28 %   | 28 %   | Weiblich                 | 3 %   | 2 %   | 2 %   |
| Permanent nach Region                |        |        |        | Temporär nach Region     |       |       |       |
| Gesamt                               | 18.404 | 18.696 | 18.749 | Gesamt                   | 1.658 | 1.396 | 1.283 |
| Afrika                               | 99     | 106    | 100    | Afrika                   | 0     | 0     | 0     |
| Amerika                              | 2.344  | 2.356  | 2.309  | Amerika                  | 6     | 8     | 10    |
| Asien                                | 2.627  | 2.865  | 3.037  | Asien                    | 1.116 | 999   | 914   |
| Australien                           | 73     | 74     | 74     | Australien               | 5     | 2     | 1     |
| Deutschland                          | 7.768  | 7.694  | 7.678  | Deutschland              | 287   | 249   | 214   |
| Europa ohne Deutschland              | 5.493  | 5.601  | 5.551  | Europa ohne Deutschland  | 244   | 138   | 144   |

Bei den Prozentzahlen handelt es sich um Rundungswerte.

## Mitarbeitende und Leitungsorgane nach Alter und Geschlecht

|                               | 2023   | 2024   | 2025   |                                | 2023  | 2024  | 2025  |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------------------------------|-------|-------|-------|
| Mitarbeitende gesamt          | 20.068 | 20.092 | 20.032 | Leitungsorgane gesamt          | 1.171 | 1.172 | 1.170 |
| Mitarbeitende nach Geschlecht |        |        |        | Leitungsorgane nach Geschlecht |       |       |       |
| Männlich                      | 70 %   | 70 %   | 70 %   | Männlich                       | 89 %  | 88 %  | 88 %  |
| Weiblich                      | 30 %   | 30 %   | 30 %   | Weiblich                       | 11 %  | 12 %  | 12 %  |
| Mitarbeitende nach Alter      |        |        |        | Leitungsorgane nach Alter      |       |       |       |
| < 29 Jahre                    | 13 %   | 13 %   | 13 %   | < 29 Jahre                     | 0 %   | 0 %   | 0 %   |
| 30 – 49 Jahre                 | 57 %   | 57 %   | 58 %   | 30 – 49 Jahre                  | 48 %  | 47 %  | 47 %  |
| > 50 Jahre                    | 29 %   | 29 %   | 30 %   | > 50 Jahre                     | 52 %  | 53 %  | 53 %  |

## Neue Mitarbeitende und Fluktuation

Nachfolgend wird sowohl die Gesamtzahl der neuen Mitarbeitenden als auch die Fluktuation nach Geschlecht, Altersgruppe und Region abgebildet. Seit 2023 sinkt die Fluktuation.

## Neue Mitarbeitende und Fluktuation

|                           | 2023  | 2024  | 2025  |                           | 2023  | 2024  | 2025  |
|---------------------------|-------|-------|-------|---------------------------|-------|-------|-------|
| Eintritte gesamt          | 1.934 | 1.834 | 1.469 | Austritte gesamt          | 2.342 | 1.950 | 1.608 |
| Eintritte nach Geschlecht |       |       |       | Austritte nach Geschlecht |       |       |       |
| Männlich                  | 64 %  | 68 %  | 69 %  | Männlich                  | 66 %  | 67 %  | 68 %  |
| Weiblich                  | 36 %  | 32 %  | 30 %  | Weiblich                  | 34 %  | 33 %  | 32 %  |
| Divers                    | 0 %   | 0 %   | 1 %   | Divers                    | 0 %   | 0 %   | 0 %   |
| Eintritte nach Alter      |       |       |       | Austritte nach Alter      |       |       |       |
| < 29 Jahre                | 44 %  | 46 %  | 44 %  | < 29 Jahre                | 27 %  | 31 %  | 27 %  |
| 30 – 49 Jahre             | 49 %  | 46 %  | 49 %  | 30 – 49 Jahre             | 46 %  | 45 %  | 44 %  |
| > 50 Jahre                | 7 %   | 8 %   | 7 %   | > 50 Jahre                | 26 %  | 24 %  | 28 %  |
| Eintritte nach Region     |       |       |       | Austritte nach Region     |       |       |       |
| Afrika                    | 1 %   | 1 %   | 0 %   | Afrika                    | 1 %   | 0 %   | 0 %   |
| Amerika                   | 15 %  | 15 %  | 14 %  | Amerika                   | 14 %  | 14 %  | 15 %  |
| Asien                     | 25 %  | 22 %  | 22 %  | Asien                     | 15 %  | 17 %  | 19 %  |
| Australien                | 1 %   | 1 %   | 0 %   | Australien                | 1 %   | 1 %   | 0 %   |
| Deutschland               | 19 %  | 22 %  | 22 %  | Deutschland               | 28 %  | 30 %  | 26 %  |
| Europa ohne Deutschland   | 39 %  | 38 %  | 41 %  | Europa ohne Deutschland   | 41 %  | 37 %  | 40 %  |

## Attraktiver Arbeitgeber



» Seit über 100 Jahren gestalten die Menschen bei Festo den technologischen Fortschritt. Wir wollen für unsere Mitarbeitenden nicht nur ein attraktiver Arbeitgeber sein, sondern auch ein verlässlicher Partner für ihre berufliche und persönliche Entwicklung. Deshalb schaffen wir ein Umfeld, in dem Vielfalt gelebt und gemeinsames Handeln gestärkt wird. «

Eva Maria Nagel,  
Leiterin HR Operations and Systems bei Festo

### Festo als Arbeitgeber

Unser Ziel ist es, neue Talente zu gewinnen und bestehenden Mitarbeitenden eine attraktive Arbeitswelt zu bieten. Unsere Unternehmenskultur bei Festo ist dabei zentral: Sie bildet das Fundament für ein wertschätzendes Miteinander, lebenslanges Lernen und gemeinsames Wachsen im Unternehmen.

Mit gezielten Maßnahmen und Programmen entwickeln wir diese Kultur kontinuierlich weiter. Mobiles Arbeiten, eine moderne digitale Infrastruktur und innovative kollaborative Raumkonzepte ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, ihre Arbeit individuell und selbstbestimmt zu gestalten. Dabei berücksichtigen wir die Bedürfnisse unterschiedlicher Lebensphasen und bieten flexible Arbeitszeiten wie Teilzeit, Elternzeit oder Pflegezeit an, die in einigen Ländern über gesetzliche Vorgaben hinausgehen. So unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und fördern eine zukunftsorientierte und moderne Arbeitsweise.

### Vergütung und Benefits

Neben einer fairen Gesamtvergütung bietet Festo allen Mitarbeitenden in Deutschland – ob in Voll- oder Teilzeit – attraktive Benefits. Das Angebot reicht von der betrieblichen Altersversorgung über die betriebliche Gesundheitsförderung und diversen Weiterbildungen bis hin zum gemeinsamen Afterwork. Die Benefits drücken unser Verständnis von Wertschätzung aus und sind ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Unter dem Motto „Be.Well Do.Well“ haben wir sie im Festo Benefits Framework strukturiert. Mit dem Framework möchten wir mehr Transparenz schaffen und unsere Arbeitgeberattraktivität weiter stärken.

Eine Übersicht unseres Angebots finden Sie im [Nachhaltigkeitsbericht 2024](#) auf Seite 33.



### Corporate Citizenship

Verantwortung übernehmen – füreinander, für die Umwelt, für kommende Generationen: Dieses Verständnis von Gemeinschaft prägt Festo seit vielen Jahren. Das Corporate Citizenship-Programm bündelt unser Engagement weltweit. 2025, anlässlich des 100-jährigen Bestehens von Festo, unterstützen wir global 100 Organisationen mit Spenden für Projekte in den Bereichen Bildung, Umwelt- und Klimaschutz sowie Hilfe in schwierigen Lebenssituationen. Zudem geben wir allen Mitarbeitenden weltweit die Möglichkeit, sich für soziale oder ökologische Projekte einzusetzen. Dafür stellt Festo die Beschäftigten während der Arbeitszeit frei und fördert Eigenverantwortung, persönlichen Einsatz und Teambuilding. Im Jahr 2025 engagierten sich weltweit mehrere Tausend Mitarbeitende in den Bereichen der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, etwa bei Müllsammelaktionen, der Verteilung von Lebensmitteln oder sie gaben Technikunterricht für Jugendliche.



Mitarbeitende von Festo mit einem Bionik-Lernbaukasten beim Techniktag der Kinderhilfsorganisation „Aldeas Infantiles SOS México“ in Mexico City.

# Diversity

## Diversity als Erfolgsfaktor

Bei Festo arbeiten Menschen aus 98 Nationen zusammen, mit unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven. Diese Diversität ist für uns ein zentraler Erfolgsfaktor für Innovation. Sie hilft uns, Barrieren zu überwinden, neue Sichtweisen zu gewinnen und gemeinsam innovative Lösungen zu entwickeln. In länderübergreifenden Teams schätzen wir unterschiedliche Arbeits- und Kommunikationsstile und schaffen ein inklusives Arbeitsumfeld, das die Zufriedenheit der Mitarbeitenden fördert sowie Talente weltweit anspricht und langfristig bindet. Um unsere Überzeugung rund um Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion zu unterstreichen, haben wir Maßnahmen zur Förderung von „Diversity, Equity & Inclusion“ (DE&I) Anfang 2025 in unserer Unternehmensstrategie verankert.

## Diskriminierung entgegenreten

Festo setzt sich für ein diskriminierungsfreies Umfeld ein. Alle Mitarbeitenden sollen faire Chancen erhalten – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen

und mentalen Fähigkeiten, Religion, Glaube und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Wir ermutigen unsere Beschäftigten, Diskriminierung frühzeitig anzusprechen und zu melden. Dafür steht ihnen in Deutschland zum Beispiel eine eigens eingerichtete Beschwerdestelle sowie international unser Hinweisgeberportal offen. Im Jahr 2025 wurden in Deutschland zwei Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gemeldet, geprüft und abgeschlossen.

## Inklusion fördern

Die Inklusion von Menschen mit einer Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Personen ist für uns nicht nur gesetzliche Pflicht, sondern auch gesellschaftliche Aufgabe. Wir wollen die physische und digitale Barrierefreiheit fördern und ein Umfeld bieten, das individuelle Bedürfnisse berücksichtigt. Dieser Anspruch spiegelt sich im Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Festo Gruppe wider. Im Berichtsjahr führten wir eine Umfrage unter Mitarbeitenden mit Behinderung durch und veröffentlichten wesentliche Botschaften an einem Aktionstag.



Das „Female Empowerment Program“ unterstützt Frauen bei Festo bei ihrer Karriereplanung.

Am internationalen Tag der Menschen mit Behinderung organisierte außerdem die Schwerbehindertenvertretung an zwei Esslinger Standorten einen Parcours, um die Belegschaft weiter für Inklusion zu sensibilisieren und ein größeres Verständnis für Beeinträchtigungen zu schaffen.

## Frauen bei Festo

Im Jahr 2025 haben wir unser „Female Empowerment Program“ fortgesetzt. Es unterstützt weibliche Führungskräfte und Potenzialträgerinnen durch einen strukturierten Entwicklungsprozess, Coaching und ein Ehemaligen-Netzwerk. Im Berichtsjahr lief zudem das 2024 gestartete regionale Mentoring weiter. Die Initiative wurde von vier Unternehmen rund um unseren Stammsitz Esslingen ins Leben gerufen und richtet sich an Frauen in mittleren Führungspositionen. Außerdem hat sich Festo 2025 einem bundesweiten, unternehmensübergreifenden Mentoring mit dem gleichen Ziel angeschlossen.

Über die Programme hinaus arbeitet Festo daran, die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterinnen etwa mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und ergänzenden Mentoring-Angeboten weiter zu verbessern.

## Bewusstsein schaffen

Ein wichtiger Hebel, um das Potenzial von Diversity zu entfalten, ist Wissen. Folgende Aktionen haben wir unter anderem durchgeführt:

- In verschiedenen Workshops mit Führungskräften und Mitarbeitenden haben wir erörtert, wie genderkulturelle Unterschiede – also solche, die sich aus Geschlechterrollen und kulturellen Erwartungen ergeben – unsere Zusammenarbeit prägen.
- Zum „Diversity Day“ haben wir in Deutschland ein Video veröffentlicht, das DE&I auf anschauliche Weise erklärt.
- Im Rahmen der „Global Learning Week“ haben wir in einem Panel Talk die Vorteile von Perspektivenvielfalt aufgezeigt und Führungskräfte interviewt, die besonders vielfältige Teams leiten.

## Mit Vielfalt punkten

DE&I ist für Festo ein wichtiges Element von Arbeitgeberattraktivität. Im Berichtsjahr haben wir unsere HR-Prozesse im Recruiting, Talent Management und Employer Branding weiterentwickelt, um Diversity noch sichtbarer zu machen und Chancengerechtigkeit für individuelles Wachstum weiter zu fördern. Eine neue „Female Landing Page“ macht unsere Maßnahmen zur Förderung von Frauen sichtbar, beispielsweise verweist sie auf ein Stipendium für Frauen im technischen Masterstudium. Im Talent Management haben wir den „Moment of Diversity“ in unseren Talentkonferenzen eingeführt, in denen nominierte Talente besprochen und bestätigt werden. Der „Moment of Diversity“ soll helfen, zu vermeiden, dass bei Nominierungen Menschen mit bestimmten Merkmalen (wie Sprache, Schwangerschaft, Alter, Geschlecht oder Teilzeit) unbewusst ausgeschlossen werden, und ermöglicht Nachnominierungen. Im Recruiting-Prozess haben wir vermehrt Stellen in Teilzeit ausgeschrieben, um mehr Menschen anzusprechen.

Darüber hinaus haben wir mithilfe einer Befragung unter unseren Landesgesellschaften umfassende Einblicke in die weltweiten Diversity-Aktivitäten gewonnen. Nun wollen wir bewährte Praktiken international austauschen. Hierzu fand ein erstes Treffen der globalen Diversity-Community von Festo Ende 2025 statt.

## Mitarbeiternetzwerke: Austausch fördern

Unsere Mitarbeitenden können sich in verschiedenen Netzwerken austauschen. Dazu zählen das LGBTQIA+-Netzwerk (Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual/Transgender, Queer, Intersexual und Asexual) und Proud@Festo: Darin können sich LGBTQIA+-Personen und Mitarbeitende vernetzen, die für die Sichtbarkeit von vielfältigen Charakteren und Lebensentwürfen und für ein tolerantes Miteinander eintreten. Außerdem gibt es ein Netzwerk von Frauen für Frauen, Women@Festo. Dessen Ziel ist es unter anderem, sich fachlich und interdisziplinär auszutauschen und Potenziale sichtbar zu machen. Mehr Informationen zum Thema DE&I bei Festo finden Sie unter [Diversity auf unserer Website](#).



Seit 2025 bietet Festo den Studiengang Biomechatronik an.

# Aus- und Weiterbildung

### Ausbildung

Bei Festo legen wir großen Wert darauf, unseren Auszubildenden und Studierenden Wissen und Fähigkeiten zu vermitteln, die für den zukünftigen Erfolg der produzierenden Industrie entscheidend sind. Vor allem Digitalisierung und Nachhaltigkeit stehen dabei im Fokus, auch in Verbindung miteinander. Digitale Technologien können effizientere Prozesse ermöglichen und damit ein Schlüsselfaktor in der Transformation der Industrie sein. Unser Ziel ist es, Nachwuchskräfte gezielt auf eine zunehmend virtuelle und vernetzte Arbeitswelt vorzubereiten, die energie- und ressourcenschonendere Praktiken priorisiert. So wollen wir auch als Unternehmen und Arbeitgeber langfristig wettbewerbsfähig bleiben.

### Vielfältiges Ausbildungsangebot

Wir investieren weltweit kontinuierlich in die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte und bieten über 15 Ausbildungsberufe und Studienoptionen an, von kaufmännischen Bereichen über technische Felder bis hin zu Informatik-Fachrichtungen. Im Jahr 2025 haben wir dafür 11,8 Millionen Euro bereitgestellt. In Deutschland übernehmen wir Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung in der Regel unbefristet und arbeiten so daran, Fachkräfte auf lange Sicht zu binden.

Unsere Ausbildungs- und Studienangebote entwickeln wir kontinuierlich weiter. Am Stammsitz in Esslingen haben wir 2025 beispielsweise einen kooperativen Studiengang im Fach Biomechatronik mit der Hochschule Reutlingen gestartet.

Wir setzen Impulse im Bereich Zukunftstechnologien: 2025 hat der dritte Jahrgang den Kurs „Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen“ erfolgreich abgeschlossen. Bei dieser Zusatzqualifikation der Industrie- und Handelskammer (IHK) werden Chancen, Herausforderungen und ethische Fragen rund um KI behandelt und es wird Basiswissen zu Datenanalysen und maschinellem Lernen vermittelt.

### Auszubildende weltweit

Im Jahr 2025 bildete Festo global 452 junge Menschen aus. Nach einem Rückgang im Jahr 2024 stieg die Zahl der Auszubildenden im Berichtsjahr wieder an.

### Weiterbildung

Als unabhängiges Familienunternehmen denkt und handelt Festo langfristig und verantwortungsbewusst. Die Philosophie des lebenslangen Lernens ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur. Mit zahlreichen Weiterbildungsangeboten wie Kursen auf unserer zentralen Lernplattform, Expert Talks oder Führungskräfte trainings wollen wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und sich auf zukünftige Anforderungen vorzubereiten.

### Lernschwerpunkt 2025: digitale Transformation

Im Jahr 2025 lag der Fokus unserer Weiterbildungsangebote auf der digitalen Transformation. In unterschiedlichen Formaten thematisierten wir den digitalen Wandel und gemeinsames Wachstum. Die Teilnehmenden konnten sich zum Beispiel bei Vortragsveranstaltungen, in praxisnahen Workshops und im Dialog mit Start-ups über digitale Kompetenzen, kollaboratives Lernen und innovative Technologien wie Electric Automation oder Künstliche Intelligenz (KI) informieren und sich untereinander hierüber austauschen.

Das zentrale Ereignis war die „Learning Week 2025“, bei der wir uns intensiv dem Thema Digitalisierung widmeten. Sie bot den mehr als 2.500 Teilnehmenden eine Plattform für Austausch, neue Impulse und konkrete Ansätze, um das Gelernte direkt in den Arbeitsalltag zu übertragen. Im Rahmen der „Festo Spring School“ schufen wir speziell für Mitarbeitende aus der Softwareentwicklung und der elektrischen Automatisierung außerdem ein gezieltes fachliches Fortbildungsangebot. Mehr als 65 Teilnehmende nutzten die Gelegenheit, um ihre Fähigkeiten auszubauen und globale Kontakte zu knüpfen.

### Wie stark unsere Lernangebote genutzt werden

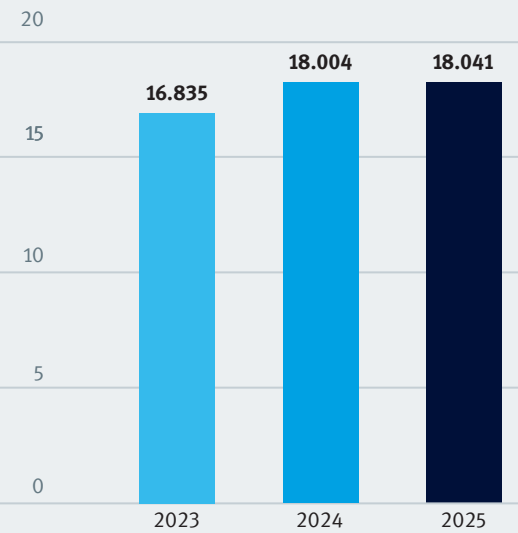
Die Lernangebote von Festo werden gut angenommen. Dafür sprechen die Nutzerzahlen: 2025 nutzten 18.041 Mitarbeitende den „Festo Learning Campus“, die zentrale Lernplattform für Mitarbeitende. An unseren global angebotenen Expert Talks mit Fachleuten aus verschiedenen Abteilungen von Festo nahmen 5.403 Beschäftigte teil. Auch die im Learning Campus integrierten Kurse von LinkedIn Learning wurden im Berichtsjahr wieder umfangreich in Anspruch genommen: Rund 5.050 Nutzende schauten sich circa 62.600 Lernvideos an (2024: ca. 5.700 Nutzende auf 64.600 Lernvideos).

| Auszubildende | 2023 | 2024 | 2025 |
|---------------|------|------|------|
| Insgesamt     | 432  | 409  | 452  |
| Deutschland   | 221  | 205  | 227  |
| China         | 94   | 104  | 102  |
| Ungarn        | 62   | 48   | 69   |
| Indien        | 34   | 33   | 36   |
| Schweiz       | 21   | 19   | 18   |
| Bulgarien     | 0    | 0    | 0    |

Anzahl der Auszubildenden der Jahre 2023 bis 2025 nach Ländern.

| Expert Talks          | 2023  | 2024  | 2025  |
|-----------------------|-------|-------|-------|
| Insgesamt             | 90    | 67    | 53    |
| Globale Expert Talks  | 46 %  | 46 %  | 51 %  |
| Deutsche Expert Talks | 54 %  | 54 %  | 49 %  |
| Teilnehmende          |       |       |       |
| Insgesamt             | 5.951 | 7.011 | 5.403 |
| Globale Expert Talks  | 52 %  | 54 %  | 67 %  |
| Deutsche Expert Talks | 48 %  | 46 %  | 33 %  |

Verteilung von Anzahl und Teilnehmende der Expert Talks.



Anzahl Nutzer des Learning Campus weltweit.

### Mitarbeitende und Führungskräfte entwickeln

Mit unserem Talent-Management-Prozess möchten wir Potenzialträgerinnen und -träger identifizieren und gezielt fördern, um unsere Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit auf Dauer zu sichern. Hierfür erstellen wir einen maßgeschneiderten Entwicklungsplan, der individuelle Ziele mit den strategischen Unternehmenszielen verbindet.

Gut ausgebildete und kompetente Führungskräfte sind eine wesentliche Voraussetzung für den langfristigen Erfolg von Festo. Deshalb unterstützen wir ihre kontinuierliche Weiterentwicklung. Eine unserer Initiativen, das weltweite Programm „Leadership Excellence“, wurde im Berichtsjahr mit dem ersten Platz des St. Galler Leadership Awards ausgezeichnet.

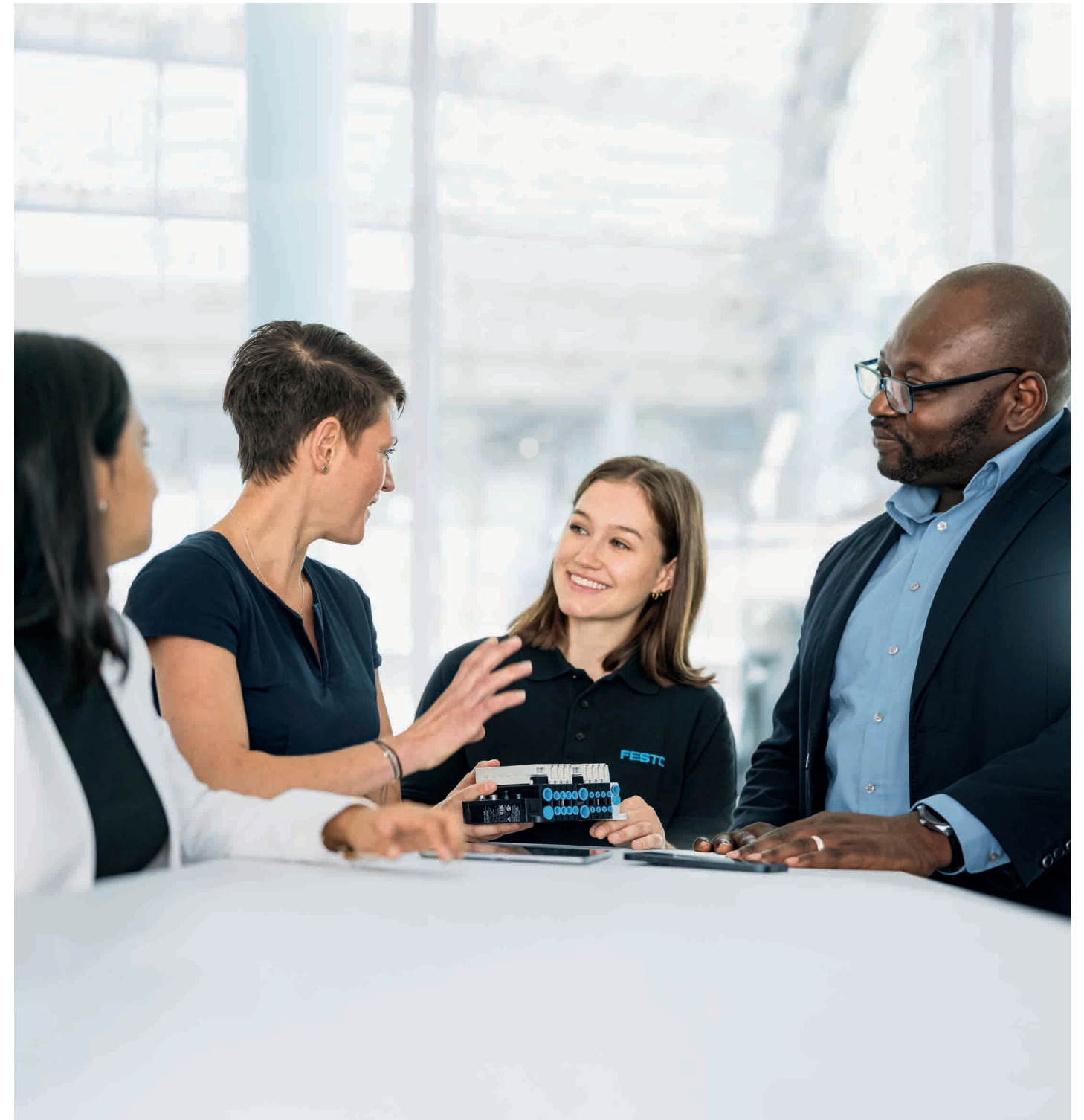
Der vom Institut für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen und der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. vergebene Preis würdigte vor allem die modernen Führungsinstrumente, die globalen und lokalen Formate sowie die KI-gestützten Werkzeuge, die im Programm zum Einsatz kommen.

Unsere weiteren Entwicklungsprogramme „First Leadership Level Program“, „Advanced Leadership Program“ und „Executive Development Program“ nehmen je nach Ebene verschiedene Führungskompetenzen in den Blick.

Es geht beispielsweise darum, Mitarbeitende und Teams zu entwickeln, Mitarbeitende zu leiten und zu inspirieren oder auch, den Unternehmenserfolg voranzutreiben.

2025 haben wir das Angebot fortgeführt und ausgebaut:

- Wir haben die virtuelle Veranstaltungsreihe „Leadership Essentials“ nach positiver Bewertung in Deutschland und auf internationaler Ebene fortgesetzt.
- Ergänzend zu unseren virtuellen Veranstaltungen haben wir einen Inspirations-Newsletter eingeführt. Darüber erhalten Führungskräfte weltweit alle sechs Wochen Informationen zu Führungsgrundlagen.
- Wir haben das 360°-Feedback für unterschiedliche Führungsebenen, das jede Führungskraft alle zwei Jahre durchläuft, auf Deutschland ausgeweitet. Damit sind nun alle Führungskräfte weltweit in den Prozess eingebunden.
- Schließlich fördern wir mit der KI-gestützten Übungsplattform „Festo DialogueGPT“ weiterhin die Kommunikationskompetenzen unserer Führungskräfte weltweit.



Festo bietet eine Vielzahl an Weiterbildungen für alle Mitarbeitende an.

# Arbeitssicherheit und ganzheitliche Gesundheitsförderung

Für die Sicherheit und die Gesundheit unserer Beschäftigten zu sorgen, hat für uns höchste Priorität. Arbeits- und Gesundheitsschutz sind wesentliche Bestandteile unserer Unternehmensphilosophie. Mit breit angelegten Maßnahmen fördern wir das Sicherheitsbewusstsein und die Gesundheitskompetenz unserer Mitarbeitenden.

### Prävention leben

Unfälle zu vermeiden, ist zentrales Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Occupational Health and Safety – OHS) bei Festo. Damit dies gelingt, setzen wir auf eine Sicherheitskultur, die sich an den Unternehmensrichtlinien und den jeweiligen gesetzlichen Anforderungen orientiert. Um sie zu fördern, kooperiert die Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz an allen Festo Standorten intensiv mit sämtlichen Konzernbereichen. Sie greift dabei auf unser globales Arbeits- und Gesundheitsschutznetzwerk zu, mit dem wir den Austausch von Wissen fördern.

### OHS-Managementsystem

Unsere OHS-Prozesse steuern wir an allen Festo Standorten mit einem an ISO 45001 orientierten, globalen Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem.

### Zentrale Maßnahmen aus dem Jahr 2025

Im Berichtsjahr vervollständigten wir unsere OHS-Prozesslandkarte, rollten sie global aus und erhöhten damit die Transparenz unserer Prozesse. Sie hilft uns, zusätzliche Verbesserungspotenziale zu identifizieren und gezielt anzugehen. Gleichzeitig konnten wir die Implementierung von Leistungsindikatoren (KPIs) zur Überwachung des globalen Arbeitsschutzsystems abschließen und die KPIs in unsere Dashboards integrieren.

Außerdem bauten wir unser globales Arbeits- und Gesundheitsschutznetzwerk aus. Es dient uns als Grundlage zur Weiterentwicklung unseres Managementsystems und als Sharing-Plattform für Best Practice. Ferner starteten wir ein globales Qualifizierungskonzept, um an allen Standorten das Bewusstsein für OHS zu schärfen und das Thema organisatorisch stärker zu verankern.

Weiterhin fanden mehrere globale und lokale Arbeitssicherheitsaudits statt. Die Ergebnisse nutzen wir, um kritische Bereiche zu identifizieren und gezielte Verbesserungen vorzunehmen. Unsere Fortschritte bewerteten wir mit einem internen, auf der ISO 45001 basierenden Reifegrad-Modell. Dabei stellten wir fest, dass wir uns in dem Streben nach OHS-Excellence kontinuierlich verbessert und alle bindenden Verpflichtungen eingehalten haben.

### Prävention auf Basis von Gefährdungsbeurteilungen

Um Verletzungs- und anderen Gesundheitsrisiken wirksam vorzubeugen, führen wir Gefährdungsbeurteilungen für unsere Arbeitsplätze durch. Diese haben wir im Berichtsjahr auch auf die Planung unserer künftigen Arbeitsstätten ausgedehnt. Alle Planungsprozesse bei Festo begleiten wir seither mit einer Gefährdungsbeurteilung. Dies hilft uns, Risiken und Belastungen im Arbeitsalltag gar nicht erst entstehen zu lassen, unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden frühzeitig für das Thema zu sensibilisieren und Mehrkosten für eventuell notwendig werdende Anpassungen zu vermeiden.

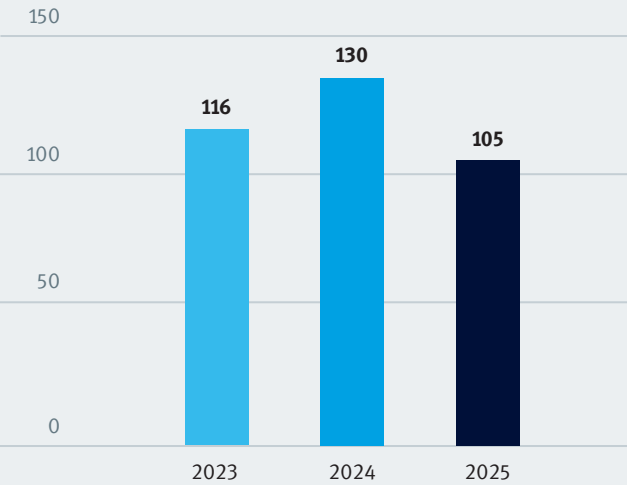
### Bewusstseinsbildung

Es ist wichtig, dass die Beschäftigten an unseren Standorten weltweit die OHS-Standards von Festo kennen. Zu diesem Zweck haben wir im Berichtsjahr wieder viele lokale Maßnahmen umgesetzt:

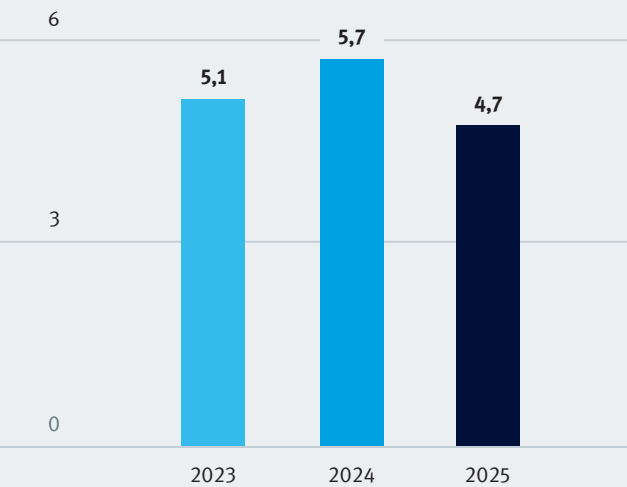
- Festo Standorte im Saarland veranstalteten Aktionstage und erstellten Lernvideos zur Sensibilisierung für Beinahe-Ereignisse und unsichere Situationen. Mitarbeitende wurden während der Aktionstage an verschiedenen Themenstationen mit unterschiedlichen Situationen konfrontiert und spielerisch auf die Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hingewiesen.
- In Bulgarien fanden Ergonomie-Maßnahmen zur Optimierung manueller Hebetätigkeiten und Vorbeugung von Muskel-Skelett-Erkrankungen statt. Mit einer Präsentationswand sensibilisierten wir zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie diente auch für saisonale Hinweise und Best-Practice-Beispiele zur Stärkung der Sicherheit.
- Unsere Standorte in China, Indien und Brasilien führten zum wiederholten Mal nationale Sicherheitswochen mit Schulungen und Aktionen durch.

### Zur Nachahmung empfohlen

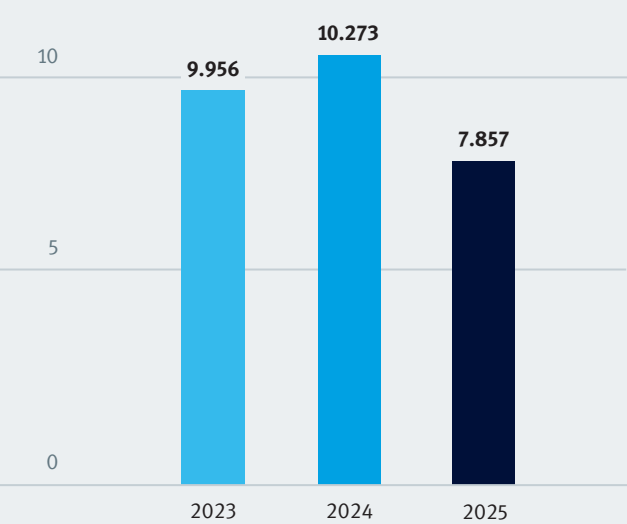
Erneut riefen wir unsere Beschäftigten zur Teilnahme an unserem bewährten globalen „CIP World Cup“ auf. Dort präsentierten Standorte weltweit Best-Practice-Lösungen unter anderem zu Arbeitssicherheit und Ergonomie. Hierbei wurde erneut deutlich, wie sich auf einfache und kostengünstige Weise Verbesserungen und Produktivitätssteigerungen erzielen lassen. Das Kürzel CIP steht für kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP, englisch: continuous improvement process, CIP). Dieser ist fest in der Unternehmenskultur von Festo verankert und trägt maßgeblich dazu bei, Innovation im Arbeitsalltag zu fördern.



Arbeitsunfälle mit Abwesenheit von mindestens einem Tag. <sup>1)</sup>



Unfallhäufigkeitsrate weltweit.



Ausfallstunden weltweit.

<sup>1)</sup> Aufgrund von Änderungen in der Berechnungsmethodik kommt es zu Abweichungen der Vorjahreswerte.

### Unfälle transparent machen und systematisch vermeiden

Festo ist bestrebt, Unfälle auf ein Minimum zu reduzieren. Zu diesem Zweck überwachen wir die Unfallzahlen kontinuierlich und evaluieren die Ursachen genau: Alle unsere Standorte müssen sämtliche Unfälle und Beinaheunfälle ihrer örtlichen Abteilung für Arbeitsschutz melden. Diese untersucht die Vorkommnisse in Zusammenarbeit mit den betroffenen Personen und ihren Vorgesetzten. Die Unfallzahlen werden der Geschäftsleitung übermittelt.

### Steuerungsgrößen zum Arbeitsschutz weltweit

In unserer Unfallstatistik berücksichtigen wir alle Arbeitsunfälle, die mindestens einen Ausfalltag zur Folge haben (Loss Time Incidents – LTI). Geschlechtsspezifische Unterschiede werden nicht erhoben. Weiterhin erheben wir die Unfalloffizienzienzen Loss Time Incident Rate (LTIR). Sie ist eine unserer zentralen Arbeitsschutzkennzahlen. Die LTIR gibt Auskunft über die Anzahl der Arbeitsunfälle mit mindestens einem Tag Arbeitsausfall pro eine Million Arbeitsstunden. Im Jahr 2025 erfassten wir hierfür alle Unfälle in Deutschland, an allen internationalen Produktions- und Logistikstandorten (indirekte und direkte Bereiche) sowie an unseren großen Vertriebsstandorten. Aufgrund der Erweiterung des Erfassungsumfangs wurden die Zahlen aus den Vorjahren nochmals entsprechend angepasst und korrigiert.

### Weniger schwere Unfälle

Die meisten Unfälle hatten nur geringe Auswirkungen. Schwere oder gar tödliche Unfälle gab es nicht. Hauptursachen für Arbeitsunfälle waren Schnittverletzungen und Unfälle durch Stürze, Stolpern und Ausrutschen. Die Auswertung für 2025 ergab, dass wir die absolute Anzahl von Arbeitsunfällen sowie die LTIR reduzieren konnten und es weniger Ausfalltage als in den Vorjahren gab. Die Anzahl der Ausfallstunden macht deutlich, dass auch die Schwere der Unfälle weiter reduziert werden konnte. Insgesamt zeigt der positive Trend der Unfalkennzahlen eine weitere erfolgreiche kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssicherheitsprozesse und die aktive Einbindung aller Mitarbeitenden. Ziel für 2026 ist es, die Anzahl der Unfälle weiter zu reduzieren.

### Ganzheitliche Gesundheitsförderung

Zusätzlich zur Vermeidung von Unfällen und Gesundheitsbelastungen am Arbeitsplatz wollen wir die Gesundheit unserer Beschäftigten aktiv fördern. Im Jahr 2025 nahmen unternehmensweit fast 3.400 Beschäftigte an den Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung teil. Zudem führten wir im Berichtsjahr eine gezielte Kampagne durch.

### Vier Fokusthemen „Von Kopf bis Fuß“

Mit „Stay.Well“ haben wir 2025 zum 100-jährigen Festo Jubiläum neue Initiativen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung gestartet. Neben bewährten Fitness- und Entspannungskursen sowie der „Mobilen Pause“ und unserem alljährlichen Firmenlauf am Standort St. Ingbert-Rohrbach brachte das „Stay.Well“-Team pro Quartal ein aktuelles Fokusthema auf die Tagesordnung. Mit der neuen Kampagne „Von Kopf bis Fuß“ erreichten wir international 2.800 Mitarbeitende in 26 Landesgesellschaften.

### Quartal 1: Muskel-Skelett-Erkrankungen

Um eine der größten Krankheitsursachen im beruflichen Kontext an den Anfang zu stellen, richteten wir im ersten Quartal den Blick auf das Muskel-Skelett-System. Auf dem Programm in Deutschland: ein „Back-Check“ zur Messung des Kraftverhältnisses zwischen Bauch und Rücken, Tests zu funktioneller Beweglichkeit und Wirbelsäulen-Screenings mithilfe eines handgroßen „Medimouse®“-Messgeräts. Die Teilnehmenden konnten sich hierbei genau über ihren persönlichen Status informieren. Gleichzeitig wurde das am Standort Esslingen-Berkheim bewährte Training mittels Vibrationsplatte verstärkt beworben: Es aktiviert reflexartig kleine Muskelgruppen im Körper und kann so Muskeln kräftigen und einseitige Belastungen ausgleichen.

### Quartal 2: Krebsvorsorge

Im zweiten Quartal stellten wir Krebsvorsorge und Risikofaktoren wie Rauchen in den Fokus. Neben einem internationalen Online-Ernährungsvortrag ermöglichten wir in Deutschland Darm- und Hautkrebs-Screenings sowie Vitamin-D-Messungen und Lungenfunktionstests. Einige Mitarbeitende nahmen auch an der von uns angebotenen Raucherentwöhnung in Scharnhausen und Rohrbach teil.

### Quartal 3: Herz/Kreislauf

Anlässlich des „Welt-Herz-Tags“ im September widmeten wir das dritte Quartal dem Thema Herz/Kreislauf. In einem internationalen Vortrag präsentierten wir etwa „Fakten und Mythen über Herzkrankungen“ und ließen unseren betriebsärztlichen Dienst an den Esslinger Standorten vor Ort Herzuntersuchungen mittels Herzechokardiographie und EKG sowie Messungen von Blutgefäßen durchführen. Unter dem Motto „Stoffwechsel verstehen“ klärten wir in Deutschland außerdem über die Volkskrankheit Diabetes auf und richteten entsprechende Diagnostik- sowie Präventionsangebote ein. Viele Mitarbeitende konnten wir so für vorbeugende Maßnahmen gewinnen.

### Quartal 4: Psychische Gesundheit

Den Abschluss bildete das Thema psychische Gesundheit. Neben einem internationalen Vortrag „Gesunder Schlaf“ setzte der nationale Vortrag „Stress und Belastung gesund bewältigen“ wichtige Impulse. Mittels „Pupillographie“ konnten Mitarbeitende in Deutschland subjektiv wahrgenommene Schläfrigkeits- und Wachzustände objektiv messen lassen. Am Standort Esslingen-Berkheim stellten wir zudem das „brainLight Entspannungssystem“ vor: Es soll mit audiovisueller Stimulation Entspannung fördern. Die Teilnehmenden konnten sich vor Ort von seiner Wirksamkeit überzeugen.

# Menschenrechte in der Lieferkette

## Systematisch und global: unser Ansatz zur Achtung der Menschenrechte

Unser globaler Ansatz im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten basiert auf einem operativen Risikomanagement. Verantwortlich hierfür ist die Menschenrechtsbeauftragte der Festo Gruppe. Sie leitet zudem unser vierteljährlich tagendes Menschenrechtskomitee aus Fachleuten der Bereiche strategischer Einkauf, Corporate Compliance, Internal Control Systems and Risk Management, Global Health and Safety, Human Resources und Nachhaltigkeit. Das Gremium überwacht die Umsetzung und kontinuierliche Verbesserung unseres Ansatzes, der aus vier grundlegenden Elementen besteht:



Die Grafik zeigt den systematischen Ansatz zur Achtung der Menschenrechte und zugehöriger Umweltrechte.

Mehr Informationen finden Sie unter:  
[www.festo.com/valuechainworkers](http://www.festo.com/valuechainworkers)

**1. Grundsatz-erklärung und Selbstverpflichtung**, um den Schutz der Menschenrechte sowie der zugehörigen Umweltrechte im eigenen Geschäftsbereich und bei unseren unmittelbaren und mittelbaren Lieferanten sicherzustellen und Rechtsverletzungen vorzubeugen. Die Erklärung enthält unter anderem unser Bekenntnis zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Sie wurde 2025 aktualisiert.

**2. Jährliche Risikoanalyse** zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Aspekten unserer Wertschöpfungskette. Auf Basis unseres Prozesses haben wir 2025 insgesamt 193 Lieferanten in Ländern mit hohem und mittlerem Risiko auf potenzielle Menschenrechtsverletzungen identifiziert und daraufhin geprüft.

**3. Beschwerdemechanismus**, basierend auf einem Hinweisgeberportal für anonyme Meldungen sowie dem Bereich Nachhaltigkeit und dem Compliance Office für direkte Meldungen. Von insgesamt 84 im Jahr 2025 eingegangenen Meldungen war keine der Kategorie Menschenrechte zuzuordnen.

**4. Jährliche Berichterstattung** zu Risikoanalyse und abgeleiteten Präventionsmaßnahmen. Sie richtet sich an den Vorstand sowie einschlägige Behörden. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht informieren wir zudem über unsere Aktivitäten zur Umsetzung des Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

### Risikobasierte Steuerung der Lieferketten

Festo steuert seine globalen Lieferketten risikobasiert, um menschenrechtliche, arbeitsrechtliche und umweltbezogene Risiken zu minimieren und die Anforderungen des LkSG zu erfüllen. Im Jahr 2025 wurden rund 2.700 Lieferanten analysiert; etwa 800 mussten eine LkSG-orientierte Selbstauskunft ausfüllen. Die Auswertung dieser Selbstauskünfte erlaubt eine fundierte Risiko- und Compliance-Bewertung für circa 98 Prozent des Einkaufsvolumens.

### Sorgfaltspflichtenprozesse: Methodik und Maßnahmen

– Die folgenden Kriterien und Aktivitäten bilden den Kern unserer risikobasierten Sorgfaltspflichtenprozesse. Einzelne Aspekte davon beleuchten wir in diesem Kapitel weiter unten genauer. Jährliche Risikoanalyse (länder-, branchen- und lieferantenbezogene Risiken) und Risikoklassifizierung zur Priorisierung von Prüf- und Präventionsmaßnahmen.

– Standardisierte Selbstauskünfte erfassen geschützte Rechtspositionen, Sozial- und Umweltpraktiken sowie länderspezifische Risiken.

– Vertragliche Verpflichtung aller Geschäftspartner zur Einhaltung des Festo Code of Conduct für Geschäftspartner.

– Multidimensionaler Kriterienkatalog zur kontinuierlichen Qualifizierung und Bewertung von Lieferanten.

– Risikobasierte „Sustainability Audits“ (remote und vor Ort) zur Prüfung, Rückmeldung und Ableitung von Maßnahmen.

– Umfangreiche Schulungen für Einkaufspersonal und Lieferanten zum LkSG sowie zu umweltrelevanten Schutzgütern; die Schulungsformate werden bei Bedarf auch für Abhilfemaßnahmen genutzt.

Derzeit überarbeiten wir unsere Risikoanalyse und stellen die Methodik auf eine neue, toolgestützte Vorgehensweise um. Der Umstieg ist für 2026 geplant. Die neue Methodik soll eine datengetriebene, effizientere und transparentere Risikobewertung ermöglichen.

Verantwortlichkeiten, Eskalationswege und Berichtspflichten sind in der Compliance- und Einkaufsorganisation verankert. Stellen wir Verstöße fest, leiten wir schrittweise Abhilfemaßnahmen ein und verfolgen nach, ob sie wirken.

**Risiken durch präventive Maßnahmen mindern**

Neben der Aktualisierung der Grundsatzerklärung und dem Betrieb des Beschwerdeverfahrens konzentrierten wir uns im Berichtsjahr auf Präventionsmaßnahmen, die wir aus den Ergebnissen der Risikoanalyse abgeleitet haben. Um unseren Beschwerdemechanismus unternehmensweit bekannt zu machen, führten wir die Sensibilisierung unserer Beschäftigten fort. Weiterhin integrierten wir umweltrelevante Rechtsvorschriften des LkSG in unser ISO-14001-Umweltmanagementsystem und starteten eine Schulungs- und Kommunikationskampagne zum LkSG. In allen Einkaufsbereichen der Festo Gruppe informierten wir Fach- und Führungskräfte über die geltenden Due-Diligence-Richtlinien und die zu erwartenden neuen Regularien. Zugleich führten wir die LkSG-Basis-Trainings der Vorjahre fort.

**Geschäftspartner verpflichten**

Im Rahmen unserer Sorgfaltspflichtenprozesse müssen alle Lieferanten schriftlich bestätigen, dass sie unseren Code of Conduct für Geschäftspartner einhalten. Mit der Unterzeichnung verpflichten sie sich darüber hinaus dazu, die Einhaltung dieser Vorgaben auch von ihren Lieferquellen einzufordern. Der Festo Code of Conduct für Geschäftspartner wird aktuell um weitere Anforderungen (u. a. zu den Themen Entwaldung, Zugang zu Ressourcen und Emissionsreduzierung) ergänzt, die für alle bestehenden und zukünftigen Lieferanten gelten sollen. Darüber hinaus werden alle neuen Lieferanten im Zuge der Lieferantenqualifizierung nach Umwelt- und Sozialstandards bewertet und überprüft. Lieferanten, bei denen wir Risiken für Verstöße identifizieren, werden nicht qualifiziert. Wir analysieren zudem, ob es bei unseren bestehenden Lieferanten zu Abweichungen von unseren Standards kommen kann, stufen sie nach diesem Risiko ein und überprüfen regelmäßig, inwieweit sie die Vorgaben einhalten.

**Lieferantenbewertung anhand von Umweltzertifizierungen**

Alle unsere Lieferanten durchlaufen zudem definierte Bewertungsprozesse im Hinblick auf verschiedene Umwelt- und Klimaschutzziele. Unter anderem unterscheiden wir hierbei zwischen Lieferanten mit höheren und solchen mit durchschnittlichen Umweltauswirkungen. Sind deren Herstellungsprozesse mit höheren Umweltauswirkungen verbunden, zum Beispiel durch den branchenbedingten Einsatz von Chemikalien, verlangen wir eine Zertifizierung nach ISO 14001 oder eine Validierung gemäß „Eco-Management and Audit Scheme“ (EMAS). Zur Bewertung von Händlern (Distributoren) ziehen wir eine entsprechende Zertifizierung des tatsächlichen Herstellers heran. Bei Lieferanten mit durchschnittlichen Umweltauswirkungen ist die Zertifizierung nach ISO 14001 oder EMAS optional.

**Transparenz zu Konfliktmineralien erhöhen**

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern darüber hinaus, alle geltenden Vorschriften zu Konfliktmineralien einzuhalten. Um dies beurteilen zu können, untersuchen wir, aus welchen Schmelzbetrieben die Rohstoffe unserer Produkte kommen. Hierbei stützen wir uns auf die Methoden der Responsible Minerals Initiative. Im Zuge der Lieferantenselbstauskunft verlangen wir auch von unseren Geschäftspartnern Auskunft über die Verwendung möglicher Konfliktmineralien. Wir füllen außerdem das „Conflict Minerals Reporting Template“ (CMRT) der Responsible Minerals Initiative aus, um für Transparenz zu sorgen, damit der Anteil an zertifizierten Schmelzbetrieben weltweit erhöht werden kann.

**Produkteinkauf: rechtliche Anforderungen achten**

Eingekaufte Produkte überprüfen wir nach einem internen Standard. Ziel ist es, die geforderten Stoffverbote und Deklarationspflichten zu erfüllen. Maßgeblich sind hierfür unter anderem die Europäische Chemikalienverordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) und die EU-Richtlinie zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS). Mehr dazu finden Sie im Compliance-Abschnitt auf den Nachhaltigkeitsseiten unserer [Unternehmenswebsite](#).

**Neue Sourcing-Strategie mit sozialen und umweltbezogenen Anforderungen**

Aktuell erarbeitet Festo eine globale Sourcing Strategie, die soziale und umweltrelevante Kriterien systematisch in den Beschaffungsprozess integriert. Ziel ist es, die Transparenz in den Lieferketten zu erhöhen sowie verbindliche interne Standards für die Lieferantenbewertung und -auswahl zu setzen. Die neue Strategie umfasst:

- Klare, messbare Anforderungen an menschenrechtliche und umweltbezogene Standards im Beschaffungsprozess.
- Die Verknüpfung von Bewertungsergebnissen (Selbstauskünfte, Audits, Performance-Indikatoren) mit Vergabeentscheidungen.
- Die Umsetzung durch toolgestützte Prozesse und klar definierte Meilensteine.

**Externe Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung von Festo**

Im Berichtsjahr 2025 haben wir erneut an ESG-Ratings teilgenommen, um unser Nachhaltigkeitsmanagement weiterzuentwickeln. Die externen Evaluierungen unterstützen uns dabei, Potenziale für Verbesserungen zu identifizieren, daraus resultierende Maßnahmen umzusetzen und eine transparente Dokumentation entlang der Wertschöpfungskette zu gewährleisten.

Zur externen Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung dienen uns vor allem die Plattformen EcoVadis und Integrity Next. Darüber hinaus nehmen wir an Bewertungen und Analysen von Plattformen wie der Responsible Business Alliance (RBA) und NQC Supplier Assurance teil, um sowohl individuelle Kundenanforderungen als auch branchenspezifische Vorgaben zu erfüllen.

# Governance

Festo verpflichtet sich dazu, stets fair und nach geltendem Recht sowie nach anwendbaren Vorgaben, Normen und Richtlinien zu handeln. Eine zentrale Rolle spielen dabei rechtskonforme Geschäftsprozesse und integrires Verhalten ebenso wie die Achtung der UN-Menschenrechte und die Sicherung der unternehmerischen Sorgfaltspflicht entlang unserer globalen Wertschöpfungsketten.

Die Achtung von Werten und Regeln schafft die Grundlage für glaubwürdiges Handeln, fördert verantwortungsvolle Entscheidungen und verankert Nachhaltigkeit langfristig im unternehmerischen Denken und Tun.

Um die Ziele einer nachhaltigen Entwicklung zu erreichen, setzen wir verbindliche Ethik- und Governance-Standards und haben weltweit strikte Prozesse implementiert, damit sie konsequent eingehalten werden.



# Compliance



» Für Festo ist Nachhaltigkeit untrennbar damit verbunden, dass Mitarbeitende und Geschäftspartner Missstände offen ansprechen können. Wir gehen solchen Hinweisen konsequent nach, klären sie transparent auf und reduzieren so Risiken für Festo. «

Dr. Martin Kay,  
Leiter Corporate Governance bei Festo

Dr. Martin Kay verantwortet seit 2025 den Bereich Corporate Governance, der unternehmensweit die Abteilungen Recht, Compliance, Audit, Risk Management, Business Continuity und Datenschutz zusammenfasst. Im Fokus stehen die langfristige und globale Integration der Governance-relevanten Bereiche sowie die Stärkung effizienter Strukturen.

Compliance bedeutet, die Einhaltung von Gesetzen und internen Regeln sicherzustellen. In diesem Zusammenhang ist es für Festo elementar, Integrität und Verantwortung gegenüber Menschen und Umwelt zu wahren. An allen unseren Standorten legen wir dementsprechend Wert auf ethisch einwandfreies, rechts- und regelkonformes Handeln.

### Compliance-Management-System

Um die Vermeidung von Rechts- und Reputationsrisiken abzusichern, verfügt Festo über ein Compliance-Management-System (CMS), ausgerichtet auf die Themenbereiche Korruption, Betrug, Kartellrecht und Führungskultur. Es ist global implementiert und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Dies gelingt vorrangig durch Rückmeldungen aus Schulungen, Ergebnisse interner Audits sowie Meldungen aus dem Hinweisgebersystem.

Ein wesentliches Element des CMS stellen unsere Compliance-Richtlinien dar. Der Code of Conduct bildet dabei die grundlegenden Anforderungen an alle unsere Mitarbeitenden ab. Während der Code of Conduct für Geschäftspartner unsere Verhaltensprinzipien beinhaltet, die wir bei jeglicher Art von Geschäftstätigkeit für angemessen und unabdingbar halten. Darüber hinaus verfügen wir über eine Anti-Korruptions-Richtlinie, die den Umgang mit Zuwendungen und potenziellen Interessenkonflikten regelt, und über eine Kartellrechts-Richtlinie, die das Verhalten im Umgang mit Wettbewerbern definiert.

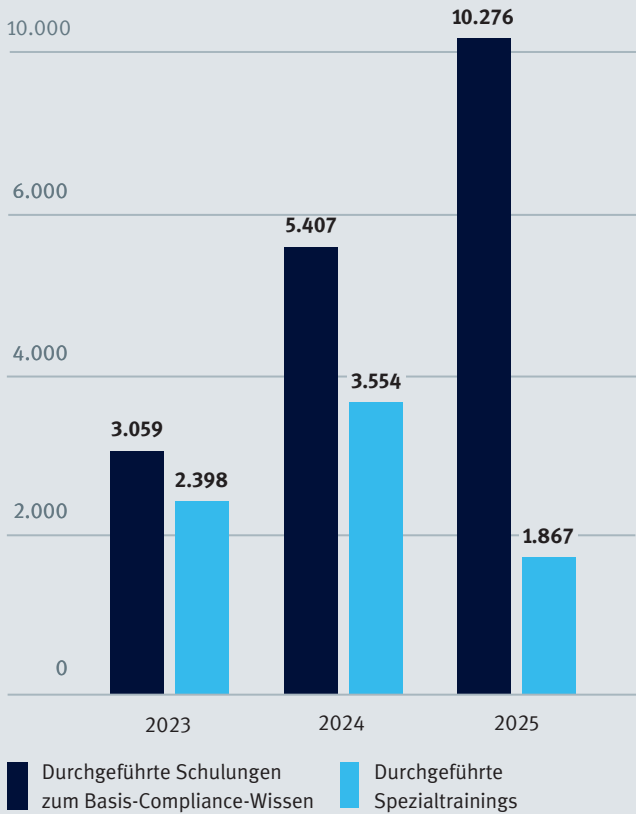
Zur entsprechenden Sensibilisierung wurden 2025 weltweit Beschäftigte geschult. Des Weiteren gilt bei Festo der Null-Toleranz-Ansatz: Kein Verstoß bleibt ohne angemessene Sanktion. In unserem Hinweisgeberportal haben Mitarbeitende und Geschäftspartner weltweit die Möglichkeit, anonym auf etwaiges Fehlverhalten hinzuweisen, ohne Nachteile fürchten zu müssen.

Die Beachtung und Umsetzung der CMS-Prozesse sind Gegenstand regelmäßiger Prüfungen der Konzernrevision. Unabhängig davon wurde unser CMS seit 2015 wiederholt basierend auf dem Standard IDW PS 980 von externen Auditoren geprüft, die 2022 seine uneingeschränkte Angemessenheit und Wirksamkeit testiert haben. Eingeleitete Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- beziehungsweise Monopolbildung sind nicht bekannt.

Mehr dazu finden Sie im Compliance-Abschnitt auf den Nachhaltigkeitsseiten unserer [Unternehmenswebsite](#).

## Compliance-Richtlinien 2025

- 1. Code of Conduct
- 2. Code of Conduct für Geschäftspartner
- 3. Anti-Korruptions-Richtlinie
- 4. Kartellrechts-Richtlinie



Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung.

**V. i. S. d. P.:**  
Christian Österle,  
Leiter Corporate Communication

**Redaktionelle Leitung und inhaltliches Konzept:**  
Marcus Stemler, Jessica Weber

**Projektleitung:**  
Anna Abel, Jessica Weber

**Leitung Grafik und Gestaltung:**  
Claudia Enderle

**Copyright 2026 Festo SE & Co. KG und Festo Didactic SE**  
Alle Rechte vorbehalten. Sämtliche Bilder, Grafiken und  
Texte unterliegen dem Urheberrecht und anderen  
Gesetzen zum Schutz geistigen Eigentums. Eine Vervielfältigung, Veränderung oder Verwendung in anderen  
gedruckten oder elektronischen Publikationen ist nur mit  
ausdrücklicher Zustimmung der Festo SE & Co. KG bzw.  
der Festo Didactic SE gestattet.

Dieser Bericht wurde auf dem Papier Nautilus Super White gedruckt.



**RECYCLED**  
Papier aus  
Recyclingmaterial  
**FSC® C158404**



natureOffice  
natureOffice.com/DE-662-YNDCYSU

Rohstoffe  
Anlieferung  
Produktion



g CO<sub>2</sub>e pro  
**520**  
Druckprodukt





**Festo SE & Co. KG**  
Ruiter Straße 82  
73734 Esslingen  
Deutschland