



Nachhaltigkeitsbericht der TTS-Gruppe 2025

Transparency, Transformation,
Sustainability

TTS Tooltechnic Systems

Governance

Unternehmens-
führung und
Nachhaltigkeits-
management

Soziales

Umwelt



Vorwort

**Liebe Leserinnen
und Leser,**

als familiengeführtes Unternehmen denken wir nicht nur in Geschäftsjahren, sondern auch in Generationen. Diese Haltung prägt auch unser Verständnis von Nachhaltigkeit. Wir wollen heute verantwortungsvoll handeln, damit unser Unternehmen auch morgen gut aufgestellt ist: für unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden, unsere Partner und die Gesellschaft.

Mit unserem fünften Nachhaltigkeitsbericht zeigen wir, wie wir diesen Anspruch weiter mit Leben füllen. Der Bericht macht Fortschritte sichtbar, benennt Herausforderungen und gibt Einblick in die Themen, an denen wir mit Nachdruck arbeiten.

Im Berichtsjahr 2025 haben wir wichtige Schritte im Klimamanagement erzielt. Unsere ambitionierten Klimaziele wurden von der weltweit anerkannten Science Based Targets initiative (SBTi) bestätigt. Damit wurde unabhängig geprüft, dass unsere Ziele mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen zum Klimaschutz im Einklang stehen.

Gleichzeitig haben wir die Transparenz über die Umweltauswirkungen unserer Produkte weiter verbessert. Die TTS-Gruppe hat gemeinsam mit anderen Unternehmen an einem Branchenstan-

dard für die Berechnung des CO₂-Fußabdrucks von Elektrowerkzeugen mitgewirkt, der 2025 verabschiedet wurde. Künftig wollen wir diesen Standard für unsere eigenen Produkte anwenden und schrittweise Lebenszyklusanalysen einführen.

Zugleich verändern sich die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die TTS-Gruppe bereitet sich auf die künftigen Vorgaben der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) vor und wird Nachhaltigkeitsangaben zukünftig im Lagebericht des Geschäftsberichts veröffentlichen. Der vorliegende Bericht ist daher in dieser Form der letzte Nachhaltigkeitsbericht der TTS-Gruppe. Gleichzeitig wird Festool für das Geschäftsjahr 2026 erstmals einen eigenen freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen.

Auch künftig gilt: Nachhaltigkeit verstehen wir als langfristige Aufgabe. Deshalb arbeiten wir weiter daran, Verantwortung in unserem Handeln zu verankern und unsere Fortschritte transparent darzustellen.

**Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre.
Ihr Dr. Wolfgang Knorr**

ESG-Highlights 2025



100 JÄHRIGES JUBILÄUM VON FESTOOL:

Die TTS-Gruppe ist stolz auf ihre lange Geschichte und ihre Unternehmenswerte, die für Zukunftsfähigkeit und langfristige Planung stehen.



AMBITIONIERTE KLIMAZIELE VALIDIERT:

Die Reduktionsziele der TTS-Gruppe wurden im Sommer 2025 von der SBTi (Science Based Targets initiative) validiert – der Klimaschutz bei der TTS-Gruppe folgt damit, offiziell bestätigt, wissenschaftlich fundierten Kriterien.

ISO 50001

ZERTIFIZIERUNG GEMÄSS ISO 50001 ENERGIEMANAGEMENT:

Mit der Zertifizierung schafft die TTS-Gruppe nicht nur Transparenz beim Energieverbrauch, sondern misst anhand festgelegter KPIs die Energieperformance und Verbesserungen bei der Effizienz.



ECOVADIS ZERTIFIZIERUNG:

Nach Einreichung des EcoVadis-Fragebogens im Herbst 2025 wurde die Festool GmbH im April 2026 zum dritten Mal im Bereich Nachhaltigkeit bewertet. Das Ergebnis: nach der Auszeichnung mit dem EcoVadis Committed Badge bei der letzten Bewertung konnte die TTS-Gruppe durch Verbesserungen bei der ökologischen Nachhaltigkeit nun eine Bronze-Auszeichnung erreichen.

ESG-Highlights 2025



AMBITION ZUR STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN:

Der Aufsichtsrat und der Vorstand haben beschlossen, dass der Frauenanteil bei Führungskräften in der TTS-Gruppe künftig dem Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft entsprechen soll. Im Berichtsjahr konnte der Anteil von Frauen in Führungspositionen bereits erhöht werden.

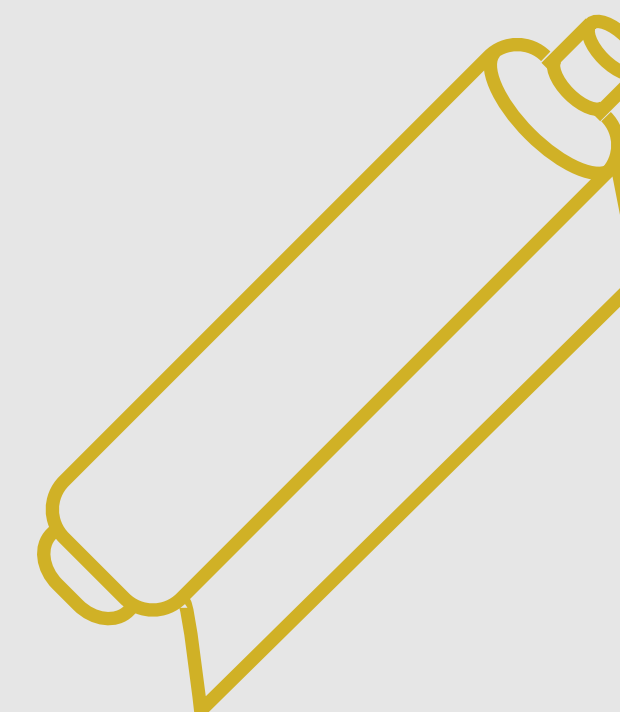


QUANTITATIVE KPIS ZU ESG-THEMEN BEI FESTOOL ETABLIERT:

Abgeleitet aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmensgruppe will Festool seine Nachhaltigkeitsleistung in vier ausgewählten Themenbereichen bis 2030 verbessern und dies anhand eines neu entwickelten Index messen.

MATERIALEINSPARUNGEN BEI VERPACKUNGEN:

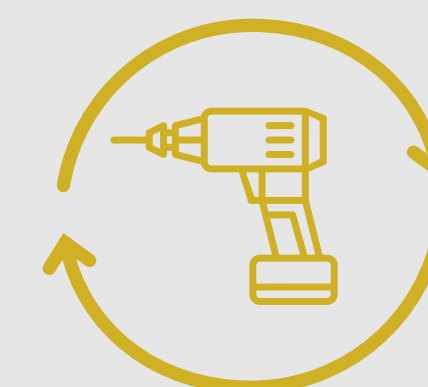
2025 wurde das Verpackungsportfolio erstmals vollständig auf Kartonagen umgestellt. Die finale prozessuale Umstellung erfolgt 2026.



DIN SPEC

BRANCHENSPEZIFISCHE UND EINHEITLICHE PCF-BERECHNUNG:

Als Teil einer branchenweiten Projektgruppe für die Erarbeitung der neuen DIN SPEC hat Festool zur transparenten und standardisierten Berechnung von Product Carbon Footprints (PCF) für Elektrowerkzeuge beigetragen.



NEUES REFURBISHMENT-PROGRAMM:

Festool hat ein Programm zur Verlängerung der Lebensdauer ausgewählter Produkte eingeführt. Kunden können ihre gebrauchten Werkzeuge einschicken, woraufhin diese geprüft und rundum erneuert werden.



Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsmanagement

Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsmanagement

Wie bereits in den Vorjahren orientiert sich der Nachhaltigkeitsbericht der TTS-Gruppe an den inhaltlichen Anforderungen und der Struktur der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Obwohl die Richtlinie aufgrund einer fehlenden nationalen Gesetzgebung nach den Anpassungen im Zuge des Omnibus-Verfahrens noch nicht final angewendet werden kann, wurden zentrale Berichtselemente in Vorbereitung auf die Berichtspflicht berücksichtigt¹.

GRUNDLAGEN ZUR ERSTELLUNG DES NACHHALTIGKEITSBERICHTS

Die TTS-Gruppe besteht aus mehreren Tochtergesellschaften, von denen die meisten zu 100 Prozent im Besitz der TTS-Gruppe sind. Die fünf Markengesellschaften exoIQ, Festool, SawStop, Shaper und TANOS treten als eigenständige Unternehmen auf². Die weiteren Tochtergesellschaften der TTS-Gruppe, die teilweise in Lieferantenbeziehungen zu Festool stehen, werden in der Außendarstellung als Teile von Festool zusammengefasst. Die Marke Festool wird erstmalig über das Geschäftsjahr 2026 einen freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht erstellen, um auf Anforderungen ihrer Stakeholder zu reagieren. Dieses eigenständige Berichtsformat soll unabhängig

von der verpflichtenden CSRD-Berichterstattung der TTS-Gruppe etabliert werden und das Nachhaltigkeitsengagement der Marke hervorheben.

¹ Redaktionsschluss des Nachhaltigkeitsberichts ist der 31. Juli 2026, weshalb spätere regulatorische Entwicklungen nicht berücksichtigt werden konnten.

² Die Marken SawStop und Shaper sind nicht im Konsolidierungskreis eingeschlossen, siehe Informationen zum Bericht auf [Seite 3](#).



Hauptsitz Wendlingen



Vorbereitung auf die CSRD-Berichterstattung

Die erste gesetzlich verpflichtende Berichterstattung gemäß CSRD für die TTS-Gruppe wird über das Geschäftsjahr 2027 erfolgen.

In der nun folgenden Übergangsphase vor dem ersten verpflichtenden Berichtsjahr legt die Unternehmensgruppe den Fokus auf die Verbesserung der Verfügbarkeit von Nachhaltigkeitsinformationen sowie die Standardisierung der Datenerfassung und -verwaltung.

Um den Anforderungen der CSRD vollständig gerecht zu werden, wird keine Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts der TTS-Gruppe über das Geschäftsjahr 2026 wie im bisherigen Format erfolgen.

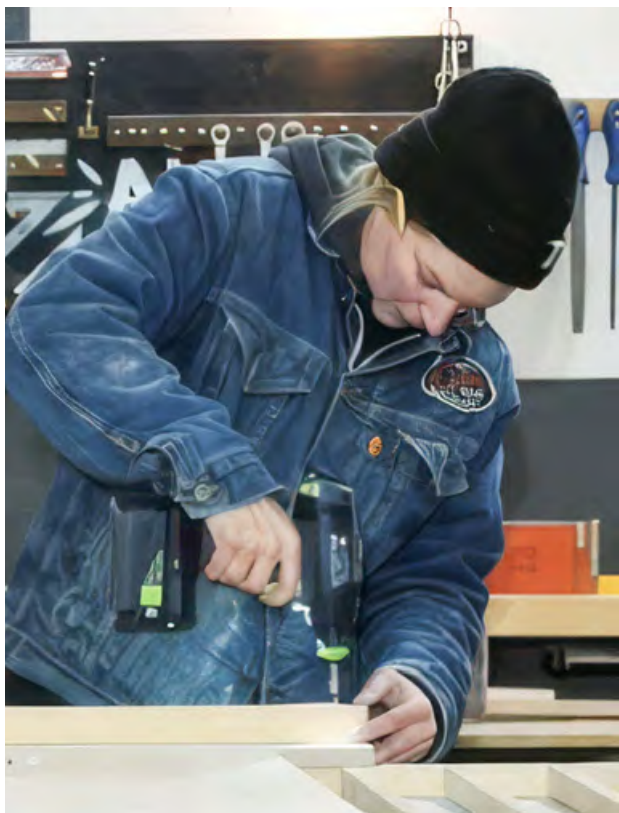
Die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen wird künftig entsprechend den Vorgaben der CRSD mit der Erstellung des Konzernlageberichts zusammengeführt.

TTS Tooltechnic Systems



exoIQ

ExoIQ
Unterstützungssysteme für menschliche Bewegungsabläufe



FESTOOL

Festool
Elektrowerkzeuge – Vom Handwerk inspiriert



SawStop

SawStop
Tischkreissägen mit modernster Sicherheitstechnologie



SHAPER

Shaper
Robotik-Unternehmen mit anwenderorientierter Technologie



TANOS

Tanos
Verpackungs- und Transportsystem für professionelle Anwender

Verbundene Unternehmen

TTS Cleantec GmbH
Komplettanbieter für alle staubtechnischen Anforderungen

Microcell PU
Spezialist für Schleifmittel und Schleifteller für den professionellen Einsatz

Aspro GmbH
Entwickler und Hersteller für Elektronik und Prüftechnik

WSK-Abschnitt	Prozesse	Auswirkung
Lieferkette (T2-n)	Beschaffung von Rohstoffen und Vorprodukten aus globalen Lieferketten	Menschenrechte, Umweltstandards, CO ₂ -Emissionen
Lieferkette (T1)	Zulieferung von vormontierten Komponenten und Materialien an eigene Produktions- und Montagestandorte	Arbeitsbedingungen, Umweltstandards, CO ₂ -Emissionen
Inbound- & Intralogistik	Wareneingang, Lagerung und interner Transport von Materialien	Transportemissionen inklusive Flächennutzung, Verpackungsmaterialien, Energieverbrauch, Prozessemissionen, Abfall
Produktion	Fertigung, Elektronikintegration und Endmontage	Energieverbrauch, Ressourcennutzung, Arbeitssicherheit, Abfall, Prozessemissionen
Outbound-Logistik	Verpackung, Lagerung und Transport fertiger Produkte zu Kunden oder Händlern	Prozessemissionen, Transportemissionen inklusive Flächennutzung, Verpackungsmaterialien, Abfall
Marketing & Vertrieb	Produktvermarktung über eigene Kanäle oder Vertriebspartner, Kundenbetreuung und -bindung, Kunden- & Marktbedarfsanalysen	Produkttransparenz, Kundenkommunikation, Produktsicherheit und Gesundheitsschutz der Anwender
Nutzung & End-of-Life	Nutzung durch Anwender sowie Rücknahme, Reparatur oder Recycling	Nutzungsemissionen, Produktlebensdauer, Kreislauffähigkeit

Auswirkungen der Wertschöpfungskette (WSK) auf Aspekte der Nachhaltigkeit.

STRATEGIE, GESCHÄFTSMODELL UND WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die TTS-Gruppe steht für starke Marken im Elektrowerkzeugmarkt und umfasst Unternehmen, die Elektrowerkzeuge, Zubehör und Verbrauchsmaterialien herstellen und anbieten. Darüber hinaus umfasst das Angebot Organisations- und Aufbewahrungslösungen sowie aktive Unterstützungssysteme wie Exoskelette, die bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten entlasten und die Gesundheit und Produktivität der Nutzer fördern.

Die Unternehmensgruppe bedient unterschiedliche Märkte und richtet sich an Handwerk, Industrie- und Privatkunden. Marken wie TANOS und exoIQ richten sich zusätzlich an industrieübergreifende Kundengruppen. Cleantec und Microcell sind verbundene Unternehmen von Festool und tragen ebenfalls zur breiten Kundenbasis bei. Die Wertschöpfungsketten der Unternehmen im Konsolidierungskreis 2025 schließen alle wesentlichen Stufen von der Beschaffung bis zur Nutzung und Entsorgung der Produkte ein.

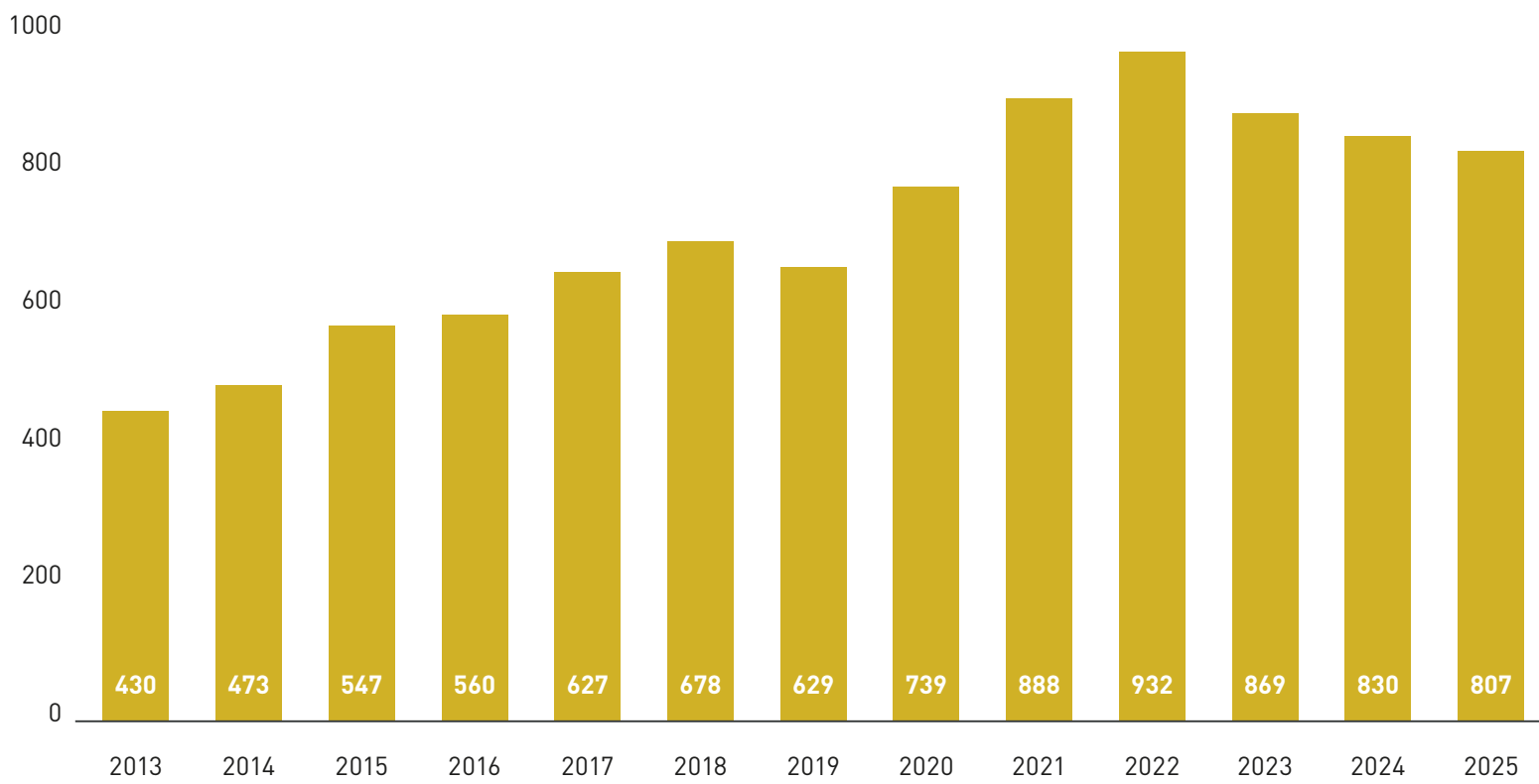
Vorgelagerte Wertschöpfungskette (Upstream): Die vorgelagerte Wertschöpfung umfasst mehrstufige Lieferketten. Die zentralen Materialien umfassen Elektronik, Kunststoff, Metallteile sowie Verpackungsmaterialien. Diese werden von internationalen Lieferanten bezogen, mit denen langjährige Partnerschaften bestehen. Die Lieferantenstruktur unterscheidet sich abhängig vom Produkttyp und der Marke.

Eigene Wertschöpfung (Operations): Die zentrale Fertigung findet in eigenen Produktions- und Montagestandorten in Europa statt. Der Herstellungsprozess umfasst die Wareneingangslogistik, die Produktion, die Qualitätssicherung sowie die Versandvorbereitung. Die Fertigung ist je nach Produktlinie unterschiedlich stark automatisiert.

Nachgelagerte Wertschöpfung (Downstream): Die fertigen Produkte gelangen über eigene zentrale Distributionszentren oder Logistikpartner an Händler oder Endverbraucher. Der Vertrieb erfolgt sowohl direkt (zum Beispiel Online) als auch indirekt über Fachhandelspartner in mehr als 50 Ländern – je nach Marke. Ein wesentliches Ziel der TTS-Gruppe für die Nutzungsphase ist die langlebige und sichere Verwendung der Produkte. Ersatzteilverfügbarkeit und Reparaturfähigkeit sind integrale Bestandteile des Produktdesigns. Die Markengesellschaften bieten Service- und Reparaturleistungen über autorisierte Partner oder eigene Werkstätten an. Erste Maßnahmen zum End-of-Life-Management wie Rücknahme, Recycling oder Second-Life-Strategien befinden sich im Aufbau.

Umsatzentwicklung der TTS-Gruppe

in Mio. Euro



UMSATZENTWICKLUNG UND
KÜNF TIGE AUSRICHTUNG

Im Berichtsjahr 2025 betrug der Umsatz der TTS-Gruppe 807 Millionen Euro. Dies entspricht einem Rückgang von 2,8 Prozent beziehungsweise 23 Millionen Euro. Hauptursächlich hierfür sind die anhaltenden geopolitischen Krisen sowie die weiterhin herausfordernden konjunkturellen Rahmenbedingungen.

Nachhaltigkeit hat für die TTS-Gruppe oberste Priorität – Treiber dafür sind die Unternehmenswerte sowie gesellschaftliche und regulatorische Anforderungen. Daraus ergibt sich ein verstärkter Fokus auf nachhaltige Praktiken in allen Unternehmensbereichen. Die damit verbundenen Herausforderungen versteht die TTS-Gruppe als Chance für Innovation, Optimierung und Weiterentwicklung.

Kunden können durch den Erwerb von Produkten der TTS-Gruppe einen konkreten Beitrag zur sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit leisten, denn effiziente, präzise und langlebige Produkte helfen, Ressourcen zu schonen. Zugleich möchte die TTS-Gruppe Kunden durch Informationsangebote und Dialogmöglichkeiten für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren.

Die **Handelspartner** der TTS-Gruppe profitieren von mehr Transparenz über die Nachhaltigkeitsleistungen der Produkte und des Unternehmens. Das stärkt nicht nur die Zusammenarbeit mit den Partnern, sondern leistet auch einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Die **Lieferanten** profitieren von einer engen und langfristigen, von Nachhaltigkeit geprägten Zusammenarbeit. Die TTS-Gruppe arbeitet gemeinsam mit ihren Lieferanten daran, nachhaltige Praktiken in der gesamten Lieferkette zu fördern. Dies führt langfristig zu stabilen Lieferbeziehungen, bei denen gemeinsam zum Umweltschutz beigetragen wird.

Für die **Mitarbeitenden** bietet die TTS-Gruppe eine sichere, wertschätzende Arbeitsumgebung und fördert durch Schulungen die persönliche und fachliche Weiterentwicklung. Zusätzliche Gesundheitsangebote und soziale Benefits machen die TTS-Gruppe zu einer attraktiven Arbeitgebermarke.

Insgesamt stellt die TTS-Gruppe durch ihre Produkte und Geschäftspraktiken sicher, dass sie ihren Kunden, Handelspartnern, Lieferanten und Mitarbeitenden nicht nur aktuelle Vorteile bietet, sondern auch langfristig zu einer sozial und ökologisch nachhaltigeren und verantwortungsbewussteren Wirtschaft beiträgt.

Nachhaltigkeit ist einer der drei Unternehmenswerte und fest in die Unternehmensstrategie integriert.



Dr. Birgit Braches
Dr. Wolfgang Knorr
(Co-CEOs)

DIE ROLLE DER GOVERNANCE-ORGANE

AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat der TTS-Gruppe besteht aus sechs Mitgliedern: vier Männer (externe Mitglieder) und zwei Frauen (Mitglieder der Eigentümerfamilie ohne geschäftsführende Funktion). Unter Vorsitz von Barbara Austel berät und überwacht der Aufsichtsrat den Vorstand nach Maßgabe der Gesetze, der Satzung und der Geschäftsordnung.

Zu seinen Aufgaben gehört insbesondere die Begleitung strategischer Entscheidungen, die Überwachung der finanziellen Lage, die Bewertung von Risiken und Chancen sowie die Prüfung und Freigabe von Veränderungsprozessen, Zielen und des Konzernabschlusses. Zudem ist der Aufsichtsrat für die Berufung des Vorstands zuständig.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind:

- Barbara Austel – Vorsitzende
- Rüdiger Hahn
- Michael Kalmbach
- Dr. Axel Kniehl
- Stefanie Luik
- Werner Müller

VORSTAND

Im August 2025 ist Sascha Menges auf eigenen Wunsch von seiner Position als TTS-Vorstandsvorsitzender zurückgetreten und hat die Unternehmensgruppe verlassen. Seitdem übernehmen CFO Dr. Birgit Braches und CTO/COO Dr. Wolfgang Knorr gemeinsam die Leitung der TTS-Gruppe: Seit Februar 2026³ wird die TTS-Gruppe gleichberechtigt als Doppelspitze organisiert. Der Aufsichtsrat hat Dr. Birgit Braches und Dr. Wolfgang Knorr die gemeinsame Verantwortung für die Unternehmensführung übertragen und sie zu Co-CEOs ernannt. Als Vorstand sind sie verantwortlich für Strategieentwicklung, strategische Ausrichtung (Vision, langfristige Ziele), Compliance, Monitoring, Beziehungen zu Stakeholdern sowie Krisen- und Risikomanagement.

³ Die Organisation als Doppelspitze erfolgte außerhalb des Berichtszeitraums, soll an dieser Stelle aufgrund der Relevanz für die Steuerung der TTS-Gruppe jedoch Erwähnung finden.

Zusätzlich übernehmen sie Sponsor-Rollen für die folgenden Themen:

- Dr. Birgit Braches – strategische Finanz- und IT-Projekte
- Dr. Wolfgang Knorr – Nachhaltigkeit

Nach § 76 Abs. 1 AktG leitet der Vorstand in eigener Verantwortung die Gesellschaft und trägt damit Verantwortung für alle Themen und Aufgaben, die sich aus dem Geschäft oder der Geschäftspolitik der Gesellschaft ergeben. Nach § 90 AktG berichtet der Vorstand an den Aufsichtsrat. Daraus ergibt sich das Kontrollrecht des Aufsichtsrates über die Geschäftsführung des Vorstandes.

Diese gesetzlichen Verpflichtungen werden innerhalb der TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG⁴

- durch die Satzung/Gesellschaftsvertrag (AoA, letzter Stand 11/25),
- die sich aus der Satzung ergebende Geschäftsordnung für den Vorstand (letzter Stand 11 – 12/25) und
- durch den sich aus der Geschäftsordnung ergebenden Geschäftsverteilungsplan (letzter Stand 01/26)

in einer Kaskade umgesetzt.

Die Geschäftsleitung der TTS-Gruppe ist verpflichtet, die Unternehmensgruppe so zu organisieren und zu führen, dass Gesetzesverstöße vermieden werden. Die Führungskräfte spielen eine wesentliche Rolle bei der Erfüllung dieser unternehmerischen Verantwortung.

⁴ Mit Wirkung zum 1. Januar 2026 erfolgte ein Wechsel der Komplementärin von einer Aktiengesellschaft (AG) zu einer Europäischen Gesellschaft (SE). Die Gesellschaft firmiert seitdem als TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG. Im Nachhaltigkeitsbericht wird daher ausschließlich die aktuelle rechtliche Bezeichnung verwendet.

ROLLEN UND VERANTWORTLICHKEITEN DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Der Vorstand hat die Führungskräfte richtlinie zur Führung der TTS-Gruppe und der verbundenen Unternehmen (TTS-Tochtergesellschaften) erlassen. Diese Richtlinie richtet sich an Mitarbeitende mit disziplinarischer Verantwortung, besonderer fachlicher Zuständigkeit oder Mitgliedschaft in Gremien. Die Richtlinie definiert den Beitrag und die Verantwortung der Führungskräfte zur ordnungsgemäßen Unternehmensführung. Die Führungskräfte unterstützen Vorstand und Aufsichtsgremien, setzen strategische Vorgaben um und stellen die Einhaltung gesetzlicher sowie interner Anforderungen sicher.

Zu ihren zentralen Aufgaben gehören:

- Ausrichtung der Organisationseinheit an strategischen Zielen
- Führung und Entwicklung der Mitarbeitenden
- Umsetzung und Überwachung gesetzlicher Vorgaben und interner Richtlinien
- Einführung nachvollziehbarer Prozesse und wirksamer interner Kontrollen
- Identifikation und Behandlung von Risiken
- Verantwortung für Arbeitssicherheit

NACHHALTIGKEIT ALS SÄULE DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Die TTS2030-Strategie bildet das Fundament der langfristigen Ausrichtung der TTS-Gruppe. Nachhaltigkeit ist dabei einer der drei Unternehmenswerte und als eine der zentralen strategischen Säulen fest in die Unternehmensstrategie integriert.

1. Definierte Nachhaltigkeitsziele:

In kontinuierlicher Abstimmung mit dem CTO/COO als Sponsor für Nachhaltigkeit haben die Nachhaltigkeitsverantwortlichen übergeordnete Nachhaltigkeitsziele (siehe Unterkapitel: [Nachhaltigkeitsstrategie – People, Planet, Process](#)) für die TTS-Gruppe definiert. Diese wurden in einem iterativen Prozess durch den Gesamtvorstand

und den Aufsichtsrat validiert und verabschiedet. Diese Ziele bilden einen wichtigen Teil der strategischen Ausrichtung der TTS-Gruppe.

2. Regelmäßige Berichterstattung:

Die Nachhaltigkeitsverantwortliche der TTS-Gruppe berichtet direkt an den CTO/COO, Fortschritte werden durch die regelmäßigen Austauschformate (zum Beispiel Board Meetings, Festool Sustainability Executive Meetings, TTS Sustainability Steering Committee) transparent gemacht und diskutiert.

3. Monitoring und Fortschrittskontrolle:

Nachhaltigkeitsthemen sind integraler Bestandteil der regelmäßigen Monitoring-Prozesse. Damit wird sichergestellt, dass alle Bereiche der TTS-Gruppe auf die festgelegten Nachhaltigkeitsziele hinarbeiten.

Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie und damit auch von Nachhaltigkeitsthemen zu überwachen, sind innerhalb der TTS-Gruppe regelmäßige Austauschformate etabliert:

- **Vorstand und Aufsichtsrat:** Der Vorstand trifft sich regelmäßig mit dem Aufsichtsrat, um strategische Themen, einschließlich der Fortschritte in Bezug auf Nachhaltigkeit, zu erörtern.

- **Eigentümerfamilie:** Die Mitglieder der Eigentümerfamilie sind eng in das Unternehmensgeschehen eingebunden. Sie nehmen regelmäßig an Veranstaltungen teil, stehen im aktiven Austausch mit dem Vorstand und übernehmen Verantwortung für zentrale Themen. So engagiert sich Barbara Austel für Diversität und Frauenförderung, während Jakob Möhl das Thema Nachhaltigkeit auf Familienseite verantwortet.

- **TTS Board Meetings und Workshops:** In den regelmäßig stattfindenden Vorstandssitzungen (alle zwei Wochen) sowie in den halbjährlichen „Board Workshops“ werden strategische Themen überprüft. Nachhaltigkeit wird hierbei stets thematisiert, um den Fortschritt zu überwachen.

• **TTS-Summit und Brand Reviews:** Jährlich findet das TTS-Summit statt, bei dem Geschäftsführer und Führungskräfte zur Strategieentwicklung beitragen, einschließlich der Nachhaltigkeitsziele. Darüber hinaus werden dreimal jährlich Brand Reviews durchgeführt, um auch die Nachhaltigkeitsleistung der TTS-Tochtergesellschaften zu überwachen.

• **Strategy Circle und Quarterly Meetings:** Im Rahmen der quartalsweisen Strategy Circles wird die gesamte Unternehmensstrategie, einschließlich der nachhaltigen Ausrichtung, diskutiert. Zudem stehen Nachhaltigkeitsthemen regelmäßig auf der Agenda der Quarterly Meetings für alle Führungskräfte (insgesamt rund 340 Führungskräfte).

Durch diese Strukturen stellt die TTS-Gruppe sicher, dass Nachhaltigkeit nicht nur eine abstrakte Vision bleibt, sondern konkret in die Umsetzung der Strategie der Unternehmensgruppe integriert ist.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Die TTS-Gruppe versteht Nachhaltigkeit als Querschnittsthema und organisiert das Nachhaltigkeitsmanagement als ein unternehmensweites Netzwerk. Gesteuert wird dieses Netzwerk durch eine zentrale Nachhaltigkeitsverantwortliche der TTS-Gruppe, die in enger Abstimmung mit dem Vorstand und der Eigentümerfamilie die übergeordnete Strategie sowie gruppenweite Ziele und Maßnahmen definiert. Seit 2023 wird das zentrale Datenmanagement sowie die ESG-Compliance durch eine dedizierte Zuständigkeit fortlaufend professionalisiert. Bei Festool, der größten Tochtergesellschaft der TTS-Gruppe, werden produktbezogene Nachhaltigkeitsthemen durch eine eigene Nachhaltigkeitsabteilung vorangetrieben. Das Team übernimmt zudem eine Shared Services-Funktion für andere Gesellschaften im Bereich Umwelt und Ressourcen.

Zusätzlich wurden in jeder Markengesellschaft Nachhaltigkeitsverantwortliche ernannt, die als Ansprechpartner fungieren und die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in ihren jeweiligen Bereichen vorantreiben. Einen weiteren Teil des Netzwerks bilden engagierte Personen aus verschiedenen Unternehmensbereichen, die aufgrund ihres Interesses, ihrer Leidenschaft für das Thema und ihrer Bereitschaft zur aktiven Mitgestaltung eingebunden sind und wertvollen Input liefern. Die Verantwortlichen tauschen sich regelmäßig in Jours Fixes, Gremien und Netzwerktreffen aus, um die Nachhaltigkeitsinitiativen voranzutreiben.

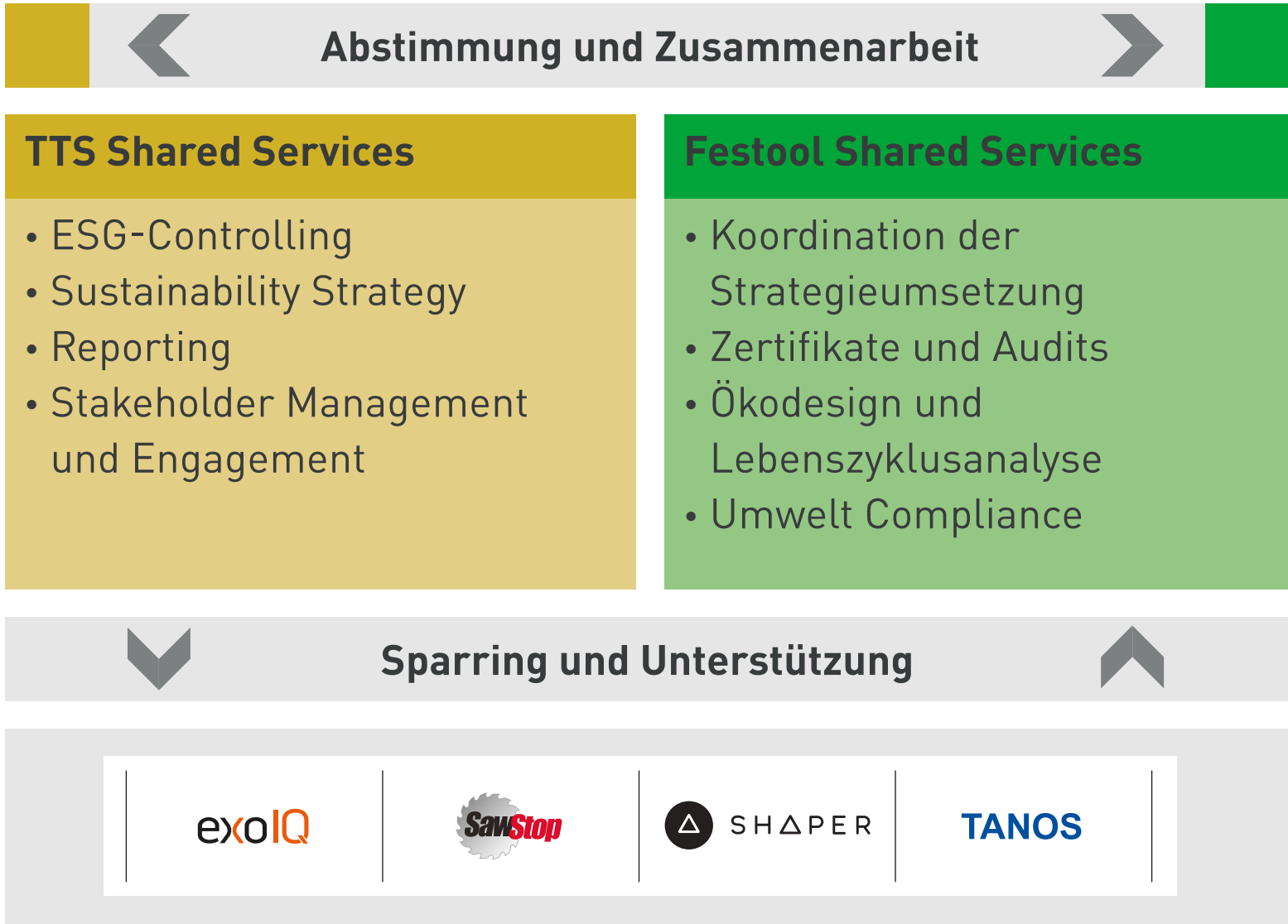
EcoVadis Zertifizierung
2025



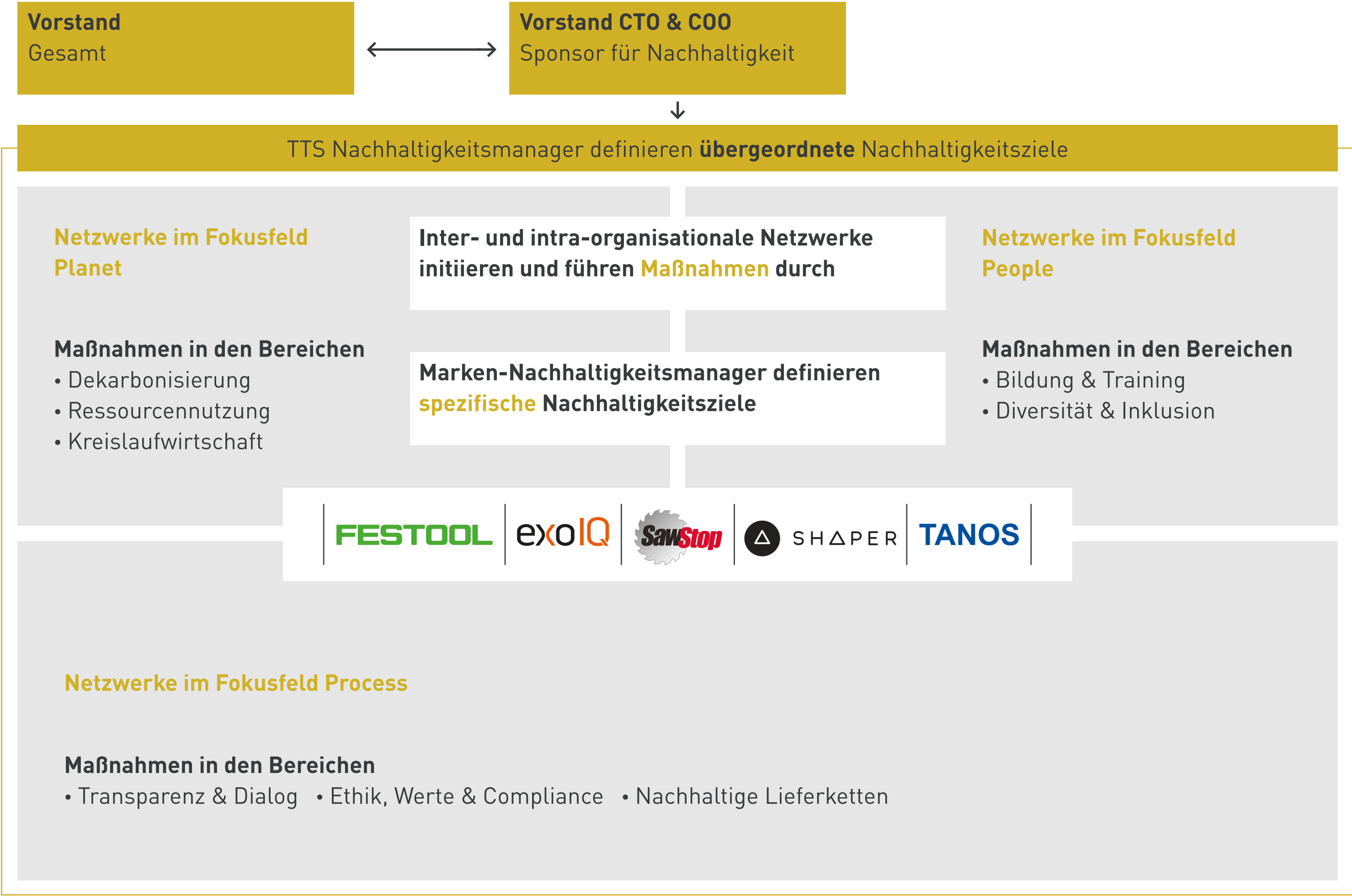
Nachdem die Festool GmbH Ende 2024 mit dem EcoVadis Committed Badge ausgezeichnet wurde, erfolgte eine kontinuierliche Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung, insbesondere mit Blick auf Verbesserungen im Energiemanagement und der SBTi-Validierung.

Die Bemühungen haben sich ausgezahlt: Im April 2026 wurde die Festool GmbH mit der EcoVadis Bronze-Medaille bewertet.

EcoVadis ist eine international anerkannte Plattform zur Bewertung von Nachhaltigkeitsleistungen in Unternehmen. Dabei werden Umweltaspekte, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung berücksichtigt. Die Festool GmbH nutzt EcoVadis, um die eigene Nachhaltigkeitsperformance transparent zu machen, Potenziale zur Verbesserung zu identifizieren und die Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern zu stärken.



Nachhaltigkeitsmanagement der TTS-Gruppe



TTS-Struktur für Nachhaltigkeitsmanagement

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE – PEOPLE,
PLANET, PROCESS

Die Nachhaltigkeitsstrategie der TTS-Gruppe bildet den Rahmen für die Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit und umfasst drei Fokusfelder: People, Planet und Process. Jedes Fokusfeld beinhaltet priorisierte Handlungsfelder.

Sofern sinnvoll, werden gruppenübergreifend übergeordnete Nachhaltigkeitsziele festgelegt, um den Tochtergesellschaften einen klaren Rahmen für die Entwicklung ihrer individuellen Nachhaltigkeitsstrategien zu bieten. Die folgenden übergeordneten Handlungsfelder und dazugehörigen Ziele wurden für die TTS-Gruppe definiert.

Klimaschutz:

- Reduktion der Emissionen für Scope 1 und 2 um 90 Prozent bis 2035 (im Vergleich zum Basisjahr 2022)
- Reduktion der Emissionen für Scope 3 um 90 Prozent bis 2050 (im Vergleich zum Basisjahr 2022)

Ressourcenschonung und Förderung
wirtschaftlicher Kreisläufe:

- Umstieg auf Rezyklate in bestehenden Produktlinien und bei Neuentwicklungen
- Reduzierung von Verpackungsmaterialien und Umstieg auf nachhaltigere Alternativen
- Kritische Evaluierung und Erweiterung der Geschäftsmodelle

Bildung und Training der Mitarbeitenden:

- Erweiterung der Lernangebote rund um Nachhaltigkeit mit dem Ziel, das Verständnis für Nachhaltigkeit zu steigern und die Mitarbeitenden für das Thema zu sensibilisieren
- Förderung des nachhaltigen Handelns der Mitarbeitenden
- Systematische Ausrichtung der Lernformate und der Kompetenzentwicklung an zukünftigen Anforderungen in der Branche

Diversität und Inklusion:

- Schaffung/Förderung eines Bewusstseins für Vielfalt und Chancengleichheit sowie Motivation der Mitarbeitenden und Führungskräfte, dieses Bewusstsein in ihrem Arbeitsumfeld zu verankern
- Förderung von Female Leadership und Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Stärkung der internationalen/interkulturellen Zusammenarbeit auf globaler und auf lokaler Ebene

Transparenz und Dialog:

- Aufbau eines konsistenten und stabilen Datenmanagements für relevante Nachhaltigkeitsbereiche (Klima, Ressourcen, Lieferketten, Berichterstattung) durch die TTS-Gruppe gemeinsam mit den Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen bis Ende 2026
- Integration eines kontinuierlichen Stakeholder-Dialogs in die Unternehmensprozesse

Nachhaltige Lieferketten:

- Erweiterung der Transparenz auf indirekte Lieferanten in bestimmten Warengruppen
- Optimierung der Logistikprozesse

Um die Rahmenstrategie der TTS-Gruppe mit markenspezifischen Themen zu vertiefen, hat Festool 2025 eine eigene 5-Jahresstrategie verabschiedet und dort Nachhaltigkeit als festen Bestandteil des Geschäfts verankert. Die Nachhaltigkeitsthemen werden durch einen neu entwickelten, quantitativ messbaren Nachhaltigkeitsindex gesteuert. Der Index bündelt vier Elemente:

- Product Carbon Footprint,
- Corporate Carbon Footprint,
- Employee Sustainability Empowerment und
- Customer Sustainability Empowerment.

Damit misst Festool sowohl die Reduktion produkt- und unternehmensbezogener Treibhausgasemissionen als auch die Befähigung von Mitarbeitenden und Kunden zu nachhaltigem Handeln. Hierbei stehen Aufklärung, transparente Informationen und konkrete Aktivierungsangebote für interne und externe Stakeholder im Fokus. Ziel ist eine Verbesserung des Nachhaltigkeits-Scores kumuliert um 20 Prozent gegenüber der Basis 2025 bis zum Jahr 2030, beispielsweise eine Senkung der Emissionen beziehungsweise eine Steigerung des Empowerments. 2026 wird der Status quo für die vier genannten Nachhaltigkeitsthemen erhoben und entsprechende Maßnahmen abgeleitet.



Fokus- und Handlungsfelder der TTS-Gruppe im Bereich Nachhaltigkeit

INTERESSEN UND STANDPUNKTE VON STAKEHOLDERN

Die TTS-Gruppe hat eine Vielzahl von wichtigen Stakeholdern, die auf unterschiedliche Weise mit der Unternehmensgruppe verbunden sind und deren Entscheidungen beeinflussen. Mit diesen Akteuren steht die TTS-Gruppe im kontinuierlichen Austausch, um eine effektive Zusammenarbeit zu gewährleisten. Dieses aktive Stakeholder-Engagement ermöglicht es der TTS-Gruppe, die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer verschiedenen Interessengruppen zu verstehen und auf dieser Basis fundierte Entscheidungen zu treffen und Maßnahmen zu initiieren.

STAKEHOLDER	FORMATE ZU KOMMUNIKATION UND INTERAKTION	BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN
Mitarbeitende	Es gibt zahlreiche Kommunikationskanäle und Touchpoints wie E-Mails, (Betriebs-)Versammlungen, Live-Online-Meetings sowie Kampagnen und Aktionstage, die regelmäßig genutzt werden. Zudem werden Informationen über das Intranet, Teams-Kanäle, Schwarze Bretter und Poster verbreitet. Verschiedene Netzwerke und gemeinsame Workshops fördern den Austausch zusätzlich. Ein anonymer Ideenpool namens „PAULA“ ermöglicht es Mitarbeitenden, Vorschläge einzureichen. Für jegliche Art von Informationen gibt es direkte Ansprechpartner in der Unternehmensgruppe.	Die Mitarbeitenden auf allen Ebenen tragen zum Erfolg der TTS-Gruppe bei und sind gleichzeitig von deren Entscheidungen betroffen. Mitarbeitende erwarten laut Erhebung der TTS-Personalabteilung transparente Kommunikation, Wertschätzung und Möglichkeiten zur Mitgestaltung. Sie legen Wert auf sichere Arbeitsbedingungen und zukunftsfähige Arbeitsplätze, sinnstiftende Aufgaben, eine freundliche und wohlwollende Arbeitsatmosphäre sowie persönliche Weiterentwicklung.
Kunden	Die Interaktion mit Kunden liegt in der Verantwortung der einzelnen Tochtergesellschaften innerhalb der Gruppe. Dies umfasst Marketingaktivitäten sowie Vertriebs- und Serviceaktivitäten, die engen Kundenkontakt beinhalten. Kundenbefragungen werden regelmäßig durchgeführt, um die Bedürfnisse und Probleme der Kunden besser zu verstehen und auf diese einzugehen.	Entscheidungen der Unternehmensgruppe beeinflussen, was den Markterfolg sowie die Profitabilität und Stabilität betrifft. Kunden erwarten von den Unternehmen der TTS-Gruppe leistungsstarke, langlebige, sichere und innovative Produkte, die gleichzeitig verantwortungsvoll hergestellt sind. Zudem erwarten sie höchste Servicequalität und absolute Zuverlässigkeit bei der Anwendung. Für Kunden spielen außerdem zunehmend Umweltverträglichkeit und Transparenz in punkto Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle – das zeigte auch die internationale Kundenumfrage 2023.
Handelspartner (bei Unternehmen mit indirekter/hybrider Distribution)	Mit Händlern findet ein regelmäßiger Austausch in verschiedenen Formaten statt, einschließlich persönlicher Gespräche, Online-Meetings und jährlicher Vereinbarungstreffen. Die Vertriebsabteilungen pflegen den direkten Kontakt, um die Händler bei der Betreuung ihrer Kunden zu unterstützen.	Händler sind entscheidend für den Vertrieb der Produkte, ihre Positionierung und den direkten Kundenkontakt. Sie stellen Anforderungen an ihre Lieferanten und können durch ihre Erwartungen einen erheblichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeiten der TTS-Gruppe ausüben. Zu den Erwartungen der Händler gehören Transparenz und Effizienz der Zusammenarbeit, eine proaktive Rolle der Hersteller auf dem Markt sowie im Bereich globaler Trends und Entwicklungen. Stabile Partnerschaft, wettbewerbsfähige sowie unterstützende Vertriebs- und Vermarktungsstrukturen spielen ebenfalls eine große Rolle.

STAKEHOLDER	FORMATE ZU KOMMUNIKATION UND INTERAKTION	BEDÜRFNISSE UND ERWARTUNGEN
Lieferanten	Es gibt einen regelmäßigen Austausch mit Lieferanten, der Evaluierungen, Audits und Dialoge umfasst. Einmal jährlich veranstaltet die TTS-Gruppe einen Lieferantentag für alle Schlüssellieferanten – entweder live oder online. Im Mittelpunkt stehen der Austausch zu Markt- und Branchentrends sowie zu zentralen Themen wie Qualität, Innovation und Nachhaltigkeit. Die Teilnahme mindestens eines Vorstandsmitglieds unterstreicht die Bedeutung des Formats. Den Abschluss bildet die Verleihung der Lieferantenawards in drei Kategorien, darunter auch Nachhaltigkeit.	Die Lieferanten liefern kritische Inputs; ihre nachhaltigen Praktiken wirken sich direkt auf die gesamte ökologische und soziale Bilanz der TTS-Gruppe aus. Lieferanten erwarten klare Anforderungen, faire Geschäftsbeziehungen und Planungssicherheit. Gleichzeitig nehmen Transparenz, ESG-Kriterien und die Einbindung in Nachhaltigkeitsziele an Relevanz zu – auch im Rahmen regulatorischer Entwicklungen.
Nachwuchs	Der Austausch mit potenziellen Nachwuchskräften erfolgt über Plattformen wie LinkedIn sowie durch Partnerschaften und die Zusammenarbeit mit Berufsschulen, Universitäten und Fachhochschulen. Es gibt den „Tag der offenen Tür“ für Schüler, Jobmessen und andere Initiativen, um jüngere Menschen anzusprechen und für eine Karriere bei der TTS-Gruppe zu interessieren.	Nachwuchskräfte stellen die zukünftige Belegschaft dar. Ihre Präferenz für nachhaltige und ethische Unternehmen treibt die TTS-Gruppe an, verantwortungsbewusste Praktiken auszubauen, um Spitzenkräfte anzuziehen. Die zukünftigen Mitarbeitenden erwarten laut Erhebungen der TTS-Personalabteilung sinnstiftende Arbeit, Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten sowie eine glaubwürdige und wertschätzende Unternehmenskultur. Sicherheit und Vielfalt gehören ebenfalls zu den Entscheidungsfaktoren bei der Arbeitgeberwahl.
Eigentümerfamilie	Die Familienmitglieder nehmen aktiv an verschiedenen Veranstaltungen teil und übernehmen Verantwortung für unterschiedliche Themenbereiche. Beispielsweise setzt sich Barbara Austel als Vorsitzende des Aufsichtsrats aktiv für Vielfalt und Inklusion sowie Frauen in Führung ein, während Jakob Möhl sich mit Nachhaltigkeitsthemen beschäftigt.	Die Eigentümerfamilie hat ein Interesse am langfristigen Erfolg und der Reputation der Unternehmensgruppe und sorgt dafür, dass nachhaltige Geschäftspraktiken mit den Werten der Familie übereinstimmen. Die Familie legt großen Wert auf die langfristige Ausrichtung der TTS-Gruppe. Verantwortung, Innovationskraft und Nachhaltigkeit soll dabei nicht nur wirtschaftlich sinnvoll, sondern auch wertebasiert verankert sein.
Lokale Gemeinschaften	Neben den diversen Kommunikationskanälen und -formaten engagieren sich einzelne Tochtergesellschaften in lokalen Umwelt- und Bildungsprojekten und beteiligen sich an Spenden- oder Aktionstagen. Auch über Kooperationen mit Schulen, Initiativen oder Kommunen findet ein aktiver Dialog mit lokalen Gemeinschaften statt.	Lokale Gemeinschaften sind direkt von den Geschäftstätigkeiten der Tochtergesellschaften betroffen. Sie zu unterstützen ist entscheidend, um eine Akzeptanz der Tochtergesellschaften vor Ort zu ermöglichen beziehungsweise zu erhalten. Lokale Gemeinschaften erwarten, dass die Unternehmensgruppe sozial verantwortlich handelt, Arbeitsplätze sichert und einen positiven Beitrag zur regionalen Entwicklung leistet. Sichtbarkeit, Dialog und Engagement vor Ort sind hierfür wichtige Faktoren.
Gesellschaft	Die TTS-Gruppe steht über Nachhaltigkeitsberichte, Pressearbeit, Websites und diverse Social-Media-Kanäle in regelmäßigem Austausch mit der Öffentlichkeit.	Die breitere Öffentlichkeit wird durch die Umwelt- und Sozialpraktiken der TTS-Gruppe beeinflusst und kann umgekehrt das Image und die Akzeptanz der Unternehmensgruppe beeinflussen. Die globale Gesellschaft erwartet von Unternehmen Transparenz, die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards sowie Beiträge zu Klima- und Umweltschutz sowie sozialer Gerechtigkeit. Akzeptanz entsteht durch Glaubwürdigkeit, die Übernahme von Verantwortung und eine klare Haltung.

DOPPELTE WESENTLICHKEITSANALYSE

2024 hat die TTS-Gruppe eine umfassende doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um wesentliche Nachhaltigkeitsthemen für die zukünftig verpflichtende Berichterstattung gemäß Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) zu identifizieren. Grundlage dafür waren die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2023, die verbindlichen Vorgaben der CSRD sowie die „Implementation Guidance on Materiality Assessment“ (IG 1) der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) vom Mai 2024.

Die Analyse umfasste sowohl die Bewertung potenzieller und tatsächlicher Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft („Impact Materiality“) als auch finanziell wesentlicher Risiken und Chancen („Financial Materiality“). Im Prozess wurden IROs (Impacts, Risks, Opportunities) mit Bezug zu den Geschäftstätigkeiten der gesamten TTS-Gruppe für die jeweiligen Unterthemen der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) gesammelt, beschrieben und abschließend bewertet.

Methodisches Vorgehen: Die Wesentlichkeitsanalyse erfolgte entlang eines strukturierten Prozesses und wurde durch externe Nachhaltigkeitsexperten fachlich begleitet. Die Analyse schloss den Dialog mit zahlreichen internen und externen Stakeholdern, die Betrachtung der Wertschöpfungskette und einen zweitägigen IRO-Workshop mit Fachexperten der TTS-Gruppe ein:

- Stakeholder-Dialog: Elf strukturierte Interviews und Online-Befragungen mit Handelspartnern, Lieferanten und Mitarbeitenden, ergänzt durch Kunden- und Managementbefragungen, bildeten die Grundlage zur Identifikation relevanter IROs.
- Wertschöpfungskette: Ergänzend zum Stakeholder-Dialog hat die TTS-Gruppe eine umfassende Analyse der Wertschöpfungsketten durchgeführt. Im Zuge dieser Analyse wurden Wertschöpfungsketten der Tochtergesellschaften der TTS-Gruppe detailliert beschrieben und betrachtet. Diese Analyse half dabei, zusätzliche IROs zu identifizieren.

- IRO-Workshop: In einem zweitägigen Workshop bewerteten und ergänzten 13 interne Fachexperten die IROs aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance.

Bewertungssystematik: Die Bewertung erfolgte nach Vorgaben der CSRD und anhand abgestimmter Bewertungsmodelle. Zur konsistenten Bewertung der IROs wurden standardisierte Skalen von 1 (niedrig) bis 5 (hoch) verwendet. Entsprechend wurden alle Impacts jeweils nach Ausmaß, Umfang, Unabänderlichkeit sowie ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit bemessen. Für die finanzielle Materialität kamen Methoden und Skalen aus dem Risikomanagement der TTS-Gruppe zum Einsatz.

Wesentlichkeitsschwelle: Als wesentlich wurden IROs mit einem Schweregrad ≥3 und einer Eintrittswahrscheinlichkeit ≥4 definiert. Diese Schwelle wurde auf Basis inhaltlicher Kriterien sowie branchen- und unternehmensspezifischer Maßstäbe festgelegt.

Ergebnisse: Es wurden insgesamt 143 IROs bewertet; 32 davon erfüllten die Wesentlichkeitsschwelle. Die Ergebnisse zeigen Schwerpunkte in den Bereichen Klimawandel (ESRS E1), Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft (ESRS E5), eigene Mitarbeitende (ESRS S1), Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2), Kunden (ESRS S4) sowie Governance und Lieferantenbeziehungen (ESRS G1).

Einzelne Veränderungen gegenüber der Wesentlichkeitsanalyse 2023 ergaben sich aus einer differenzierteren Bewertung: So wurde der Themenkomplex Umweltverschmutzung (ESRS E2) als nicht mehr wesentlich eingestuft, da der direkte Einfluss der TTS-Gruppe hier als gering angesehen wurde. Neu hinzugekommen ist hingegen der Bereich Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (ESRS S2), was unter anderem auf gestiegene regulatorische Anforderungen (im Kontext des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes) und auf eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema zurückzuführen ist, durch die das Bewusstsein für soziale Auswirkungen entlang der Lieferkette weiter geschärft wurde.

Qualitätssicherung: Die Bewertung erfolgte in enger Abstimmung mit dem Wirtschaftsprüfer und unter Einhaltung der geltenden CSRD-Vorgaben. Die Verabschiedung des finalen Katalogs der wesentlichen Themen durch den Vorstand erfolgte im ersten Quartal 2025. Die Ergebnisse bilden künftig die Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Eine regelmäßige Überprüfung des Prozesses sowie eine Weiterentwicklung zur besseren Abbildung strategischer Chancen sind vorgesehen.

ESRS	Wesentlichkeit
Umwelt	
E1 Klima	✓
E2 Umweltverschmutzung	✗
E3 Wasser- und Meeresressourcen	✗
E4 Biodiversität	✗
E5 Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	✓
Soziales	
S1 Eigene Mitarbeitende	✓
S2 Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette	✓
S3 Betroffene Gemeinschaften	✗
S4 Kunden	✓
Governance	
G1 Unternehmenspolitik	✓

RICHTLINIEN ZU ZENTRALEN ESG-THEMEN
BEI DER TTS-GRUPPE

Die nachfolgende Übersicht bündelt alle in der TTS-Gruppe bestehenden Richtlinien und Arbeitsanweisungen (in alphabetischer Reihenfolge), die Arbeitsweisen und Prozesse in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung betreffen.

RICHTLINIE	BESCHREIBUNG	ANWENDUNGSBEREICH	VERFÜGBARKEIT
Antikorruptionsrichtlinie	• Verbot jeglicher Form von Bestechung und Vorteilsgewährung • Verhaltensregeln für Einladungen, Geschenke, Spenden und Sponsoring, um Interessenkonflikte zu vermeiden und Transparenz sicherzustellen • Pflichten zur Meldung von Verdachtsfällen sowie Sanktionen bei Verstößen	Gruppenweit	Intranet, gezielte Schulungen
Datenschutzrichtlinie	• Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitenden, Kunden und Partnern – als Ausdruck von digitaler Verantwortung, Transparenz und Respekt • Klare Regeln zur Datenerhebung, -verarbeitung und -speicherung im Einklang mit Datenschutzgesetzen (zum Beispiel DSGVO) • Verankerung von Rechten der Betroffenen und Meldewegen bei Datenschutzverstößen	Gruppenweit	Intranet, gezielte Schulungen
Festool Umweltnorm	• Regelung des Umgangs mit verbotenen und deklarationspflichtigen Stoffen in allen gelieferten Produkten • Einhaltung internationaler Stoffverbote (zum Beispiel REACH, RoHS, ChemVerbotsV) • Verpflichtung von Lieferanten zu umfassender Information über kritische Inhaltsstoffe (zum Beispiel SVHC, Nanomaterialien) • Vorgaben zu Produktverpackungen, Batterien und Bioprodukten • Anforderungen zu FSC®-zertifizierten Materialien und konfliktfreien Rohstoffen Bei Verstößen drohen Rückgaben der Lieferung und Lieferstopps	Festool GmbH sowie alle verbundenen Unternehmen	Intranet
Führungskräfterichtlinie	• Verantwortung und Sorgfaltspflichten innerhalb der verschiedenen Bereiche der Unternehmensgruppe • Pflichtendelegation innerhalb der TTS-Gruppe vom Vorstand an die Führungskräfte • Anforderungen an die interne Freigabe von Geschäftsprozessen • Anforderungen zur Erstellung, Freigabe und Kommunikation von internen Richtlinien und anderen Regelungen	Gruppenweit	Intranet

RICHTLINIE	BESCHREIBUNG	ANWENDUNGSBEREICH	VERFÜGBARKEIT
Grundsatzerklärung zu Menschenrechten und Umweltbelangen Ergänzung zu Verhaltensrichtlinien für Mitarbeitende und Geschäfts-partner	• Verbindliches Bekenntnis der Geschäftsführung zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt entlang der gesamten Lieferkette • Orientierung an internationalen Standards (zum Beispiel UN-Leitprinzipien, ILO-Kernnormen, OECD-Richtlinien) • Integration von Risikoanalysen, Präventions- und Abhilfemaßnahmen sowie Schulungen in die Unternehmensprozesse • Etablierung eines Beschwerdemechanismus und jährliche Berichterstattung an das BAFA ab 2025	Gruppenweit	Internet, Intranet, gezielte Schulungen
IT-Sicherheitsrichtlinie	• Schutz sensibler Daten und Systeme durch technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen • Verantwortungsvoller Umgang mit IT-Ressourcen (zum Beispiel Passwörter, mobile Geräte, Software) zur Minimierung von Risiken • Stärkung der digitalen Resilienz durch klare Zuständigkeiten und Präventionsmaßnahmen gegen Cyberbedrohungen	Gruppenweit	Intranet, gezielte Schulungen
Prävention von Arbeitsunfällen	• Systematische Gefährdungsbeurteilungen als Grundlage aller Arbeitsschutzmaßnahmen (inklusive regelmäßiger Aktualisierung) • Klare Pflichtenverteilung und Unterweisungen für Führungskräfte und Mitarbeitende zur sicheren Ausführung ihrer Tätigkeiten • Verbindliche Maßnahmen zur Unfallvermeidung, zum Beispiel durch technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen (STOP-Prinzip) • Kontinuierliche Wirksamkeitsprüfung und Dokumentation, um Sicherheitsstandards langfristig zu sichern und weiterzuentwickeln	Spezifische Anweisungen je Funktion und Standort	Intranet, gezielte Schulungen
Reisekostenrichtlinie	• Förderung von kosteneffizientem, umwelt- und klimabewusstem Reiseverhalten (zum Beispiel durch Definition bevorzugter Verkehrsmittel, Vermeidung von Flügen) • Definition der Prozesse, Zuständigkeiten und Fristen für Planung, Genehmigung und Abrechnung von Reisen • Regelung der Abrechnung und Erstattung dienstlicher Reisen im In- und Ausland	TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG, Festool Deutschland GmbH, Festool GmbH, TTS Microcell GmbH, TTS Cleantec GmbH, TANOS GmbH, ASPro GmbH, Shaper Tools GmbH, exoIQ, sowie externe Auftragsnehmer und deren Mitarbeitende, sofern im Vertrag die Anwendung dieser Organisations-anweisung vereinbart ist	Intranet
Richtlinie für Lieferanten	• Beschreibung der Anforderungen an Qualität, Prozesse und Nachhaltigkeit, die Lieferanten der TTS-Gruppe erfüllen müssen • Formulierung der Erwartungen der TTS-Gruppe zu aktivem Engagement der Lieferanten für Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards • Vorgaben zur Materialkennzeichnung, Produktsicherheit und Rückverfolgbarkeit • Definition von Vorgaben zu Transparenz über Stoffe, Zertifikate und Lieferantenstruktur • Verbindlicher Orientierungsrahmen für Zusammenarbeit, Audits und Entwicklung	Gruppenweit	Intranet

RICHTLINIE	BESCHREIBUNG	ANWENDUNGSBEREICH	VERFÜGBARKEIT
Umgang mit Wettbewerbern, Händlern, Importeuren und Lieferanten	• Einhaltung des Kartellrechts und Verbot wettbewerbswidriger Absprachen • Klare Verhaltensregeln für den Umgang mit Marktpartnern (zum Beispiel Preise, Informationen) • Prävention durch Schulungen und feste Ansprechpartner bei Unsicherheiten	Gruppenweit	Intranet, gezielte Schulungen
Unterschriftenrichtlinie	• Regelung, wer im Namen der TTS-Tochtergesellschaften unterschiftsberechtigt ist • Verankerung des Vier-Augen-Prinzips mit klaren Freigabe- und Zeichnungsprozessen • Definition formaler Anforderungen an die Unterzeichnung von Verträgen und Erklärungen	Gruppenweit	Intranet
Verhaltensrichtlinie für Mitarbeitende / Code of Conduct (CoC)	• Verbindlicher Rahmen für rechtlich und ethisch korrektes Verhalten im Arbeitsalltag • Verpflichtung zu Fairness, Integrität, Vielfalt, Umweltschutz und Menschenrechten • Verankerung von Verantwortlichkeiten, Meldewegen und Kontrollmechanismen zur Einhaltung der Richtlinie • Klare Regeln zu Themen wie Korruptionsprävention, Datenschutz, Wettbewerbsverhalten und Interessenkonflikten • Förderung eines respektvollen, diskriminierungsfreien Miteinanders und einer konstruktiven Feedback-Kultur	Gruppenweit	Internet, Intranet, gezielte Schulungen
Verhaltensrichtlinie für Geschäftspartner	• Verbindliche Standards für rechtssicheres, ethisches und nachhaltiges Handeln von Lieferanten, Dienstleistern und weiteren Partnern • Definition von Erwartungen zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz, Anti-Korruption und fairem Wettbewerb • Einhaltung internationaler Abkommen wie den ILO-Kernarbeitsnormen und der UN-Kinderrechtskonvention • Unterstützung von Klimazielen (unter anderem des Übereinkommens von Paris), Forderung nach Maßnahmen zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks Verstöße können Konsequenzen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung haben	Festool GmbH sowie alle verbundenen Unternehmen und Markengesellschaften, die ihre Beschaffung über den Festool-Einkauf abwickeln	Internet, Intranet



Umwelt

Klimaschutz

Der Klimawandel zählt zu den größten Herausforderungen der Gegenwart – mit spürbaren Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Unternehmen tragen eine besondere Verantwortung, Emissionen zu reduzieren und aktiv zur Begrenzung der Erderwärmung beizutragen.

Dies gelingt nur, wenn Unternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette sowie innerhalb der Branche eng zusammenarbeiten. Für die TTS-Gruppe entstehen daraus Chancen für ressourcenschonendere Innovationen, resilientere Produktions- und Lieferstrukturen sowie zukunftsfähige Geschäftsmodelle. Zugleich gilt es, Risiken wie mögliche Lieferengpässe, steigenden regulatorischen Druck sowie höhere Transformations- und Prozesskosten vorausschauend zu steuern.

KLIMASTRATEGIE UND REDUKTIONSZIELE

In den letzten Jahren konnte die TTS-Gruppe mehrere entscheidende Meilensteine auf dem Weg zu mehr Klimaschutz erreichen: Nachdem 2024 eine gruppenweite Klimastrategie mit Reduktionspfaden verabschiedet wurde, erfolgte im Jahr 2025 die Validierung der Klimaziele durch die Science Based Targets initiative (SBTi): Die TTS-Gruppe besitzt damit nicht nur einen klaren Rahmen zur Dekarbonisierung, sondern hat seine Treibhausgasdeduktionsziele für Scope 1, 2 und 3 wissenschaftsbasiert ausgerichtet – am weltweit anerkanntesten Standard für Klimaziele. Die Ziele wurden offiziell durch die SBTi geprüft und validiert und orientieren sich an einem 1,5°C-konformen Ambitionsniveau.

Die gruppenweiten, kurzfristigen Klimaziele (Near Term-Ziel gemäß SBTi) bis 2030 lauten:

- Scope 1 und 2: Reduktion der Emissionen um 65 Prozent (im Vergleich zum Basisjahr 2022)⁵
- Scope 3: Reduktion der Emissionen um 25 Prozent (im Vergleich zum Basisjahr 2022)⁶

Langfristig verfolgt die TTS-Gruppe das Ziel der Netto-Null Emissionen (Net Zero-Ziel gemäß SBTi):

- Scope 1 und 2: Reduktion der Emissionen um 90 Prozent bis 2035 (im Vergleich zum Basisjahr 2022)
- Scope 3: Reduktion der Emissionen um 90 Prozent bis 2050 (im Vergleich zum Basisjahr 2022)

Die langfristigen Ziele der TTS-Gruppe umfassen 100 Prozent der gesamten Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) entlang der Wertschöpfungskette. Bei den kurzfristigen Zielen wurde die Kategorie Scope 3.11 (Nutzung der verkauften Produkte) jedoch zunächst ausgeschlossen, da eine fundierte Zieldefinition aufgrund der noch laufenden Produktspezifikationsentwicklung bislang nicht verlässlich möglich war.

MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

Um Emissionen gezielt zu reduzieren, wurden im Rahmen der gruppenweiten Klimastrategie unterschiedliche Potenziale analysiert und passende Reduktionshebel identifiziert:

Dekarbonisierung der Standorte: Die Steigerung der Energieeffizienz und Eigenstromerzeugung, der Wechsel von Energieträgern sowie der verstärkte Zukauf von Grünstrom wurde als zentraler Hebel zur Dekarbonisierung der eigenen Geschäftstätigkeiten (Scope 1 und 2) identifiziert.

Mobilitätswende: Die TTS-Gruppe hat sich zur vollständigen Elektrifizierung der Fahrzeugflotte verpflichtet (bis 2030 in Europa und 2035 weltweit), die Reisekostenrichtlinie auf die Vermeidung von Inlandsflügen ausgerichtet, den Aufbau einer Ladesäuleninfrastruktur gestartet und mehr Mobilitätsangebote für Mitarbeitende geschaffen (ÖPNV, Fahrrad, Fahrgemeinschaften).

⁵ Bei der Zielsetzung sind flüchtige Gase (beispielsweise Kühlmittel) nicht berücksichtigt, wodurch insgesamt 98,1 Prozent der gesamten Scope 1- und 2-Emissionen abgedeckt werden.

⁶ Bei der Zielsetzung sind Emissionen der Kategorie Scope 3.11 (Nutzung der verkauften Produkte) nicht berücksichtigt. Insgesamt werden 70,5 Prozent der gesamten Scope 3-Emissionen abgedeckt.

Lieferketten: Um die Scope 3-Emissionen innerhalb der Wertschöpfungskette zu reduzieren, bereitet der TTS-Einkauf gemeinsam mit den Lieferanten den Übergang zur Erhebung primärdatengestützter Emissionswerte vor. Parallel dazu sind gemeinsame Pilotprojekte zur Identifikation nachhaltigerer Materialalternativen gestartet.

Logistik und Transport: Beim Thema Logistik liegt der Fokus auf der Schaffung vollständiger Transparenz entlang aller Transportwege. Hierzu werden in Zusammenarbeit mit einem externen Partner sämtliche Routen erfasst und Hotspots identifiziert – mit dem Ziel, im nächsten Schritt gezielte Optimierungen umzusetzen.

Investitionen: Für Investitionen arbeiten insbesondere der Finanzbereich und die Eigentümerfamilie zusammen, um nachhaltigere Investitionsentscheidungen zu ermöglichen.

Um die Reduktionshebel vollständig auszuschöpfen, ist die Zusammenarbeit mit Lieferanten, Logistikdienstleistern und allen Mitarbeitenden ausschlaggebend. Diese Zusammenarbeit will die TTS-Gruppe weiter verstärken, um einerseits die Datentransparenz zu erhöhen, und andererseits alle relevanten Stakeholder durch Schulungs- und Dialogformate über ihre Beitragsmöglichkeiten zu informieren.

Zur operativen Umsetzung der Klimastrategie wurden 2025 folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Um die Eigenstromerzeugung und -speicherung zu realisieren, wurde im Geschäftsjahr 2025 eine Ausbauplanung für PV-Anlagen und Batteriespeicher entwickelt. Dem gingen Freigaben für Investitionen in zweistelliger Millionenhöhe voraus, die für den



Die TTS-Gruppe treibt die Elektrifizierung ihrer Fahrzeugflotte voran und baut die Ladeinfrastruktur an ihren Standorten kontinuierlich aus.

Ausbau von PV-Anlagen und Speichertechnologien in Deutschland und Tschechien verwendet werden.

- Zur weiteren Effizienzsteigerung und zur Senkung der laufenden Energieverbräuche hat sich die Festool GmbH nach ISO 50001 Energiemanagement für die Produktionsstandorte Weilheim und Neidlingen zertifizieren lassen. Damit werden gleichzeitig die gesetzlichen Vorgaben in Deutschland zur Einhaltung des Energieeffizienzgesetzes erfüllt. Mit der Zertifizierung wird Transparenz über Energieverbräuche geschaffen und die Energieperformance sowie Verbesserungsleistung anhand festgelegter KPI messbar gemacht.

- Um die Datenqualität zur PCF-Berechnung (Product Carbon Footprint) von Elektrowerkzeugen zu verbessern, wurde eine branchenspezifische DIN SPEC fertiggestellt. Auf dieser Grundlage werden künftig PCFs für ausgewählte Produkte berechnet und sukzessive erweitert (siehe Infokasten).

- Um Nachhaltigkeitsaspekte stärker in die Finanzanlage einzubeziehen, hat die TTS-Gruppe 2025 ihr Investmentportfolio sowie geeignete nachhaltige Fonds analysiert. Auf dieser Grundlage ist vorgesehen, im Jahr 2026 in ausgewählte nachhaltige Fonds zu investieren.

Neben der Anwendung der neuen DIN SPEC zur PCF-Berechnung ist in den kommenden Jahren die schrittweise Einführung vollständiger Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessments, LCA) ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Transparenz über die Umweltauswirkungen der Produkte. Erste Beispielberechnungen liegen bereits vor, unter anderem für Ladegeräte, Akkus, Elektronikkomponenten, Systainer und einen Akku-Schlagbohrschrauber.

Außerdem wird im Berichtsjahr 2026 die Einführung eines internen Systems zur CO₂-Bepreisung vom TTS Sustainability Steering Committee beschlossen und anschließend eingeführt.

DIN SPEC zur PCF-Berechnung

Die branchenspezifische DIN SPEC wurde 2025 verabschiedet und schafft einen einheitlichen methodischen Rahmen für die Berechnung von Product Carbon Footprints (PCF) bei Elektrowerkzeugen. Sie orientiert sich an bestehenden Standards wie der ISO 14067 und konkretisiert deren Anwendung für die Branche. Dadurch werden PCF-Berechnungen vergleichbarer, nachvollziehbarer und transparenter.

Als Teil der branchenweiten Projektgruppe zur neuen DIN SPEC hat die Festool GmbH zur transparenten und standardisierten Berechnung von PCFs für Elektrowerkzeuge beigetragen.



Die Photovoltaikanlage auf dem Dach der Montagehalle in Weilheim mit einer Kapazität von 600 kWp versorgt, bilanziell betrachtet, den gesamten Produktionsstandort Weilheim mit eigenem Strom.

DER CO₂-FUSSABDRUCK DER TTS-GRUPPE

Um den CO₂-Fußabdruck kontinuierlich und auf einer einheitlichen Datenbasis zu erheben, wurde 2022 als Basisjahr bestimmt. Dieses Jahr wurde nach einem strukturierten Verfahren definiert und nach Vorgaben des GHG-Protokolls berechnet. Gemäß GHG-Protokoll werden bei der Erhebung der THG-Emissionen und den dafür relevanten Energiedaten alle Gesellschaften und Standorte der TTS-Gruppe berücksichtigt, was dem operativen Kontrollansatz der Unternehmensgruppe entspricht. Dies stellt eine Ausnahme im Konsolidierungskreis der vorliegenden Berichts dar (siehe [Informationen über den Bericht](#)).

Das Jahr 2022 gilt als repräsentativ für das Geschäftsmodell der TTS-Gruppe und stellt ein realistisches Abbild der typischen Betriebsbedingungen und Emissionsmuster dar. Darüber hinaus wurde eine klare organisatorische und operative Systemgrenze definiert, um sicherzustellen, dass alle relevanten Geschäftstätigkeiten und deren Einflüsse auf die Emissionen abgedeckt werden.

Die Energiedaten für das Jahr 2024 wurden rückwirkend korrigiert, da energieintensive, außereuropäische Standorte nicht berücksichtigt wurden.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Die TTS-Gruppe nutzt das GHG-Protokoll als grundlegende Methodik zur Berechnung der Treibhausgasemissionen. Innerhalb der verschiedenen Scopes wurden spezifische Annahmen getroffen, wie beispielsweise die Emissionen während der Nutzungsphase der Produkte. Diese Annahmen wurden sorgfältig gewählt, um die Genauigkeit und Repräsentativität der Berechnungen sicherzustellen. Die Emissionsfaktoren wurden aus den Datenbanken Dbeis und Ecolnvent bezogen. Diese Quellen wurden aufgrund ihrer umfassenden und jährlich aktualisierten Daten ausgewählt, die eine präzise Berechnung der Emissionen der TTS-Gruppe ermöglichen. Zusätzlich wurden spezialisierte Berechnungstools verwendet, um die Treibhausgasemissionen zu quantifizieren.

Die Reduktionsziele der TTS-Gruppe wurden von der SBTi validiert – wissenschaftsbasiert für mehr Klimaschutz.

Energieverbrauch und Energiemix	Berichtsjahr 2024	Berichtsjahr 2025	%
Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	0	0	0
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	2.981	3.283	+10
Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	5.580	9.096	+63
Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	9.044	10.055	+11
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	3.399	3.462	+2
Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	21.004	25.896	+23
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	65	70	
Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh) ⁷	n.a.	n.a.	
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	n.a.	n.a.	
Verbrauch aus Fernwärme (MWh)	411	296	-28
Anteil des Verbrauchs aus Fernwärme am Gesamtenergieverbrauch (%)	1	1	
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (MWh)	0	0	
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen (MWh)	9.816	9.799	0
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	1.053	1.087	+3
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)	10.869	10.886	0
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	34	29	
Gesamtenergieverbrauch (MWh)	32.284	37.078	+15

⁷ Der Energieverbrauch aus nuklearen Quellen kann nicht einheitlich für alle Standorte erhoben werden, weshalb hierzu keine Angabe möglich ist.

Im Berichtsjahr 2025 blieben die Scope 1- und Scope 2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr reduziert. Ausschlaggebend für die Reduktion waren der verstärkte Einsatz von Wärmepumpen und Photovoltaikanlagen sowie der Bezug von Grünstrom an den deutschen und tschechischen Standorten. Außerdem trugen der zurückgehende Einsatz fossiler Energieträger und die zunehmende Verbreitung der Elektromobilität zur Emissionsreduktion bei.

Insgesamt erreichte die TTS-Gruppe einen Rückgang der Scope 1- und Scope 2-Emissionen von 22,5 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2022. Die Scope 3-Emissionen sind 2025 im Vergleich zum Basisjahr deutlich gesunken – vor allem aufgrund einer reduzierten Auftragslage.

Gleichzeitig sind die Scope 1-Emissionen im Berichtsjahr aufgrund der verstärkten Nutzung eines Blockheizkraftwerks in Wendlingen im Vergleich zum Vorjahr wieder gestiegen. Dieses Blockheizkraftwerk war aus technischen Gründen im Jahr 2024 nicht in Betrieb. Die Zunahme der Scope 2-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich durch die Primärdatenerhebung der außereuropäischen Standorte.

Da rückwirkend für das Berichtsjahr 2024 die Berechnung der Scope 3.11-Emissionen korrigiert wurde, führte dies zusätzlich zu einer Reduktion der Gesamtemissionen. Bei der Berechnung der Emissionen der außereuropäischen Standorte für das Berichtsjahr 2024 wurden die Daten für Scope 1 und 2 sowie Scope 3.3 aus der Berechnung 2022 übernommen.

In der folgenden Tabelle werden die CO₂-Emissionen nach den Kriterien Scope 1, 2 und 3 für das Basisjahr sowie die Berichtsjahre 2024 und 2025 im Vergleich dargestellt. Der Konsolidierungskreis der Emissionsberechnung umfasst nach dem operativen Kontrollansatz die gesamte TTS-Gruppe.

THG-Emissionen	Basisjahr 2022	Berichts- jahr 2024 ⁸	Berichts- jahr 2025	Prozent*
Scope 1-THG-Emissionen				
Scope 1-THG Brutto- emissionen (tCO ₂ eq) ⁹	6.469	4.287	5.349	-17
Prozentsatz der Scope 1- Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissions- handelssystemen [%]	n.a.	n.a.	n.a.	0
Scope 2-THG-Emissionen				
Standortbezogene Scope 2- THG-Bruttoemissionen (tCO ₂ eq)	5.551	5.632	6.193	+12
Marktbezogene Scope 2- THG-Bruttoemissionen (tCO ₂ eq)	2.404	1.590	1.523	-37
Wesentliche Scope 3-THG-Emissionen				
Gesamte indirekte (Scope 3-) THG-Bruttoemissionen (tCO ₂ eq)	583.627	392.275	372.135	-36
(1) Erworbene Waren und Dienstleistungen	334.957	193.898	184.500	-45
(2) Investitionsgüter	1.009	686	278	-72
(3) Tätigkeiten im Zusam- menhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	2.076	1.411	1.818	-12
(4) Vorgelagerter Transport und Vertrieb	57.361	50.594	47.181	-18
(5) Abfallaufkommen in Betrieben	2.425	1.010	1.616	-33
(6) Geschäftsreisen	348	295	259	-26
(7) Pendelnde Mitarbeitende	3.220	3.738	3.539	+10

THG-Emissionen	Basisjahr 2022	Berichts- jahr 2024 ⁸	Berichts- jahr 2025	Prozent*
Wesentliche Scope 3-THG-Emissionen				
(8) Gemietete Sachanlagen	n.a.	n.a.	n.a.	0
(9) Nachgelagerter Transport	3.914	4.481	4.252	+9
(10) Verarbeitung verkaufter Produkte	n.a.	n.a.	n.a.	0
(11) Verwendung verkaufter Produkte ¹⁰	144.397	99.876	93.364	-35
(12) Behandlung von Produk- ten am Ende der Lebensdauer	4.596	1.478	1.466	-68
(13) Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	n.a.	n.a.	n.a.	0
(14) Franchises	n.a.	n.a.	n.a.	0
(15) Investitionen	29.324	34.807	33.863	+15
THG-Emissionen insgesamt				
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (tCO ₂ eq)	595.646	402.194	383.677	-36
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (tCO ₂ eq)	592.499	398.152	379.007	-36

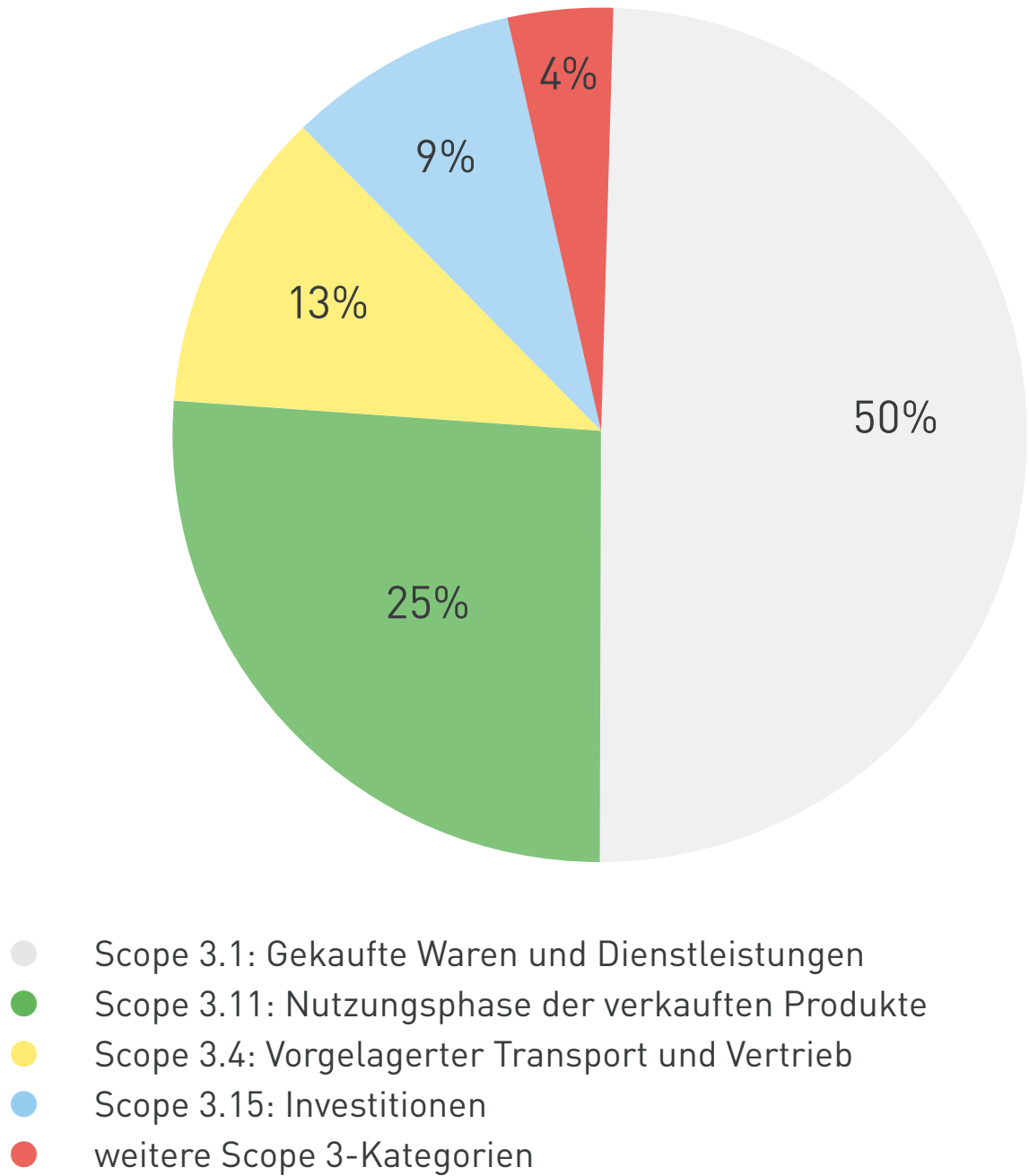
* Prozent (im Vergleich
zum Basisjahr)

⁸ Emissionen der außereuropäischen Standorte für das Berichtsjahr 2024 wurden für Scope 1 und 2 sowie Scope 3.3 aus der Berechnung 2022 übernommen.

⁹ Rückwirkend wurde für das Berichtsjahr 2024 die Berechnung der Scope 1-Emissionen korrigiert.

¹⁰ Rückwirkend wurde für das Berichtsjahr 2024 die Berechnung der Scope 3.11-Emissionen korrigiert, was zusätzlich zu einer Reduktion der Gesamtemissionen geführt hat.

Die nachfolgende Abbildung stellt die Scope 3-Kategorien dar, welche bei der Berechnung der vor- und nachgelagerten Emissionen der TTS-Gruppe berücksichtigt wurden.



Aufgrund fehlender Aktivitäten der TTS-Gruppe wurden die nachfolgenden Kategorien in der Scope 3-Berechnung nicht inkludiert:

- 3.8 Gemietete Sachanlagen
- 3.10 Weiterverarbeitung verkaufter Produkte
- 3.13 Vermietete Sachanlagen
- 3.14 Franchises

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Produzierende Unternehmen stehen vor der Aufgabe, Ressourcen effizienter einzusetzen, Abfälle zu reduzieren und Produkte noch stärker auf Langlebigkeit, Reparaturfähigkeit und Recyclingfähigkeit auszurichten. Die TTS-Gruppe widmet sich diesen Herausforderungen und setzt dabei auf die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft.

Durch Wiederverwendung, Reparatur und Recycling will die TTS-Gruppe Material- und Produktlebenszyklen verlängern, Umweltbelastungen reduzieren und wirtschaftliche Potenziale nutzen. Die Fokussierung auf die Langlebigkeit von Materialien und Produkten ist ein zentraler Aspekt dieses Wandels: Langlebige Produkte verringern nicht nur den Bedarf an Rohstoffen, sondern auch die Menge an Abfall, die entsorgt werden muss. Durch innovative Designansätze und die Nutzung hochwertiger Materialien können Produkte lange verwendet und am Ende ihres Lebenszyklus effizient recycelt werden.

ANSÄTZE UND ZIELE ZUR FÖRDERUNG DER KREISLAUFWIRTSCHAFT

Die Unternehmensstrategie der TTS-Gruppe unterstützt aktiv den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft, indem der Einsatz von Sekundärressourcen gefördert wird. Gleichzeitig wird so die Abhängigkeit von der Gewinnung neuer Rohstoffe reduziert. Durch verschiedene Forschungsprojekte zur Untersuchung ökologischer Materialien strebt die TTS-Gruppe an, ihren ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren und ihre führende Rolle im Bereich nachhaltiger Produktentwicklung zu festigen.

Die TTS-Gruppe überprüft zudem kontinuierlich, ob die technischen Eigenschaften der recycelten Materialien den hohen Qualitätsanforderungen der Unternehmensgruppe entsprechen. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit den Abteilungen Umwelt-

management und Produktentwicklung von Festool, die als Shared Service für die gesamte TTS-Gruppe sicherstellen, dass die eingesetzten Sekundärressourcen sowohl funktional als auch möglichst emissionsreduziert sind. Darüber hinaus soll der gesamte Produktlebenszyklus optimiert werden, um Ressourceneffizienz, Wiederverwendungsmöglichkeiten und Recyclingfähigkeit zu maximieren.

Die Reparaturfähigkeit der elektronischen Produkte ist ein zentraler Hebel, um deren Lebensdauer erheblich zu verlängern und zur Einsparung von Ressourcen beizutragen. Durch trennbare Fertigungstechniken werden komponentenspezifische Reparaturen ermöglicht. Der umfassende Reparaturservice für Elektrogeräte und die zehnjährige Ersatzteilgarantie fördern damit direkt die Ressourcenschonung.

Gleichzeitig befindet sich die TTS-Gruppe aktuell in der Definition spezifischer Ziele, um die Nutzung zirkulärer Materialien zu erhöhen. Zwar gibt es derzeit noch keine verbindlichen Quoten für Recyclinganteile, jedoch wird daran gearbeitet, systematisch und transparent zu erfassen, wie recyclingfähig und reparaturfähig einzelne Produkte sind. Auf dieser Grundlage können im nächsten Schritt Verbesserungen abgeleitet werden, die künftig bereits in der Entwicklungsphase berücksichtigt werden können.

Im Jahr 2025 hat die Festool GmbH die Wiedereinführung eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 geprüft und positiv bewertet. Ziel ist es, ein wirksames Umweltmanagement an den Produktionsstandorten zu vereinheitlichen. Aufgrund begrenzter personeller Kapazitäten ist die Umsetzung der Zertifizierung für 2027 vorgesehen. Bereits heute sind die Microcell PU Tschechien s.r.o. und die Festool s.r.o. nach ISO 14001 zertifiziert und damit verpflichtet, Umweltaspekte systematisch zu erfassen, Maßnahmen abzuleiten und kontinuierliche Verbesserungen umzusetzen.

MASSNAHMEN ZUR MATERIALAUSWAHL

Die TTS-Gruppe bemüht sich darum, durch verschiedene Maßnahmen ihre Verpackungen nachhaltiger zu gestalten und die Ressourceneffizienz in der Produktion und am Produkt zu erhöhen.

UMSTELLUNGEN IM BEREICH VERPACKUNG

2025 konnte das gesamte Portfolio der Produktverpackungen erfolgreich von Blisterverpackungen auf Lösungen aus Kartonage umgestellt werden. Dies umfasst beispielsweise auch die Verpackung von Schleiftellern bei Microcell, einem Spezialisten für Schleifmittel und Schleifteller, der ein verbundenes Unternehmen von Festool ist. 2026 soll diese Umstellung serienmäßig erfolgen. Damit hat die TTS-Gruppe einen wesentlichen Schritt zur Nutzung biologischer Materialien umgesetzt und substituiert damit rund 80 Tonnen Kunststoff pro Jahr.

Weitere bereits umgesetzte Maßnahmen:

- Bereits seit 2020 sind etwa 2.500 Festool Produkte und Verpackungen mit Cellulose-Bestandteilen FSC®-zertifiziert.
- 2024 konnte Festool alle Polstermaterialien bei den Transportverpackungen – mit Ausnahme spezieller Kundenanforderungen – von Luftpolsterfolie auf Papier umstellen.
- Die TTS-Gruppe hat durch gezielte Investitionen in eine Anlage für Transportverpackungen erreicht, dass jährlich 75 Prozent an Polster- und Kunststoffmaterialien eingespart wird¹¹. Durch die Platz- und Gewichtsreduktion pro Karton konnte gleichzeitig die Palettenauslastung erhöht werden, wodurch weniger Transportfahrten notwendig sind.

¹¹ Im Vergleich zur Inbetriebnahme der Anlage im Jahr 2023.

- Die automatische Verklebung führte zur Einsparung von Umreifungsbändern und einer Reduktion des Klebebandverbrauchs um 66 Prozent. Diese Maßnahmen reduzieren den Einsatz von Kunststoff und fördern die Verwendung erneuerbarer und recycelbarer Verpackungslösungen.

NUTZUNG RECYCLTER UND RECYCLINGFÄHIGER MATERIALIEN FÜR PRODUKTE

Gegenwärtig laufen mehrere Projekte, die darauf abzielen, den Anteil an recycelten Materialien in den Produkten der TTS-Gruppe zu erhöhen. Diese Projekte werden eng mit der Produktentwicklung abgestimmt, um innovative und nachhaltige Lösungen zu entwickeln, die sowohl den Anforderungen der Kunden als auch den Umweltzielen der TTS-Gruppe gerecht werden. So konnten bei TANOS die ersten Schaumstoff- und EPP-Einlagen mit Recyclinganteil erfolgreich produziert werden. Für weniger technisch komplexe Teile, wie beispielsweise Tiefzieheinsätze, verwendet TANOS seit Jahren fast ausschließlich recycelte Materialien anstelle von neuen Rohstoffen. Auch Teile des Festool Vorabscheiders bestehen aus recycelten Materialien. Darüber hinaus hat Festool auch erste Initiativen für die Werkstoffe Stahl und Kunststoff gestartet, um dort ebenfalls den Recyclinganteil zu erhöhen.

Ein weiteres Beispiel für ressourcenschonendere Materialauswahl ist die Systainer³ Eco-Reihe von TANOS. Seit 2024 wurden fünf Größenvarianten von M 112 bis M 337 aus der Kunststoffalternative ABS Eco eingeführt. Diese Kunststoffart besitzt die bewährten Eigenschaften von ABS-Kunststoff, besteht in der Farbe schwarz allerdings zu 70 Prozent aus Post-Consumer-Rezyklat (PCR) und ist zu 100 Prozent recyclingfähig. Das für die Systainer³ Eco-Reihe eingesetzte Material weist dabei einen um rund 51 Prozent geringeren CO₂-Fußabdruck im Vergleich zum herkömmlichen Systainer³ M auf.

Parallel arbeiten TANOS und Festool weiter daran, alternative Rezyklate zu testen und für die Systainer-Produktion zu qualifizieren. Darüber hinaus stimmt sich die TTS-Gruppe eng mit ihren Lieferanten bezüglich der Verwendung von Rohstoffen und Vormaterialien ab,



Festool Refurbishment schafft eine zweite Nutzungsphase für Werkzeuge und trägt zur Ressourcenschonung bei.

die häufig den größten CO₂-Anteil an den bezogenen Teilen verursachen. Ziel ist es, auf dem Markt Alternativen mit einem reduzierten CO₂-Wert zu finden, diese im nächsten Schritt, wenn technisch machbar, freizugeben und dann den bisherigen Rohstoff zu ersetzen.

RESSOURCENVERBRAUCH

Innerhalb der TTS-Gruppe fließen die Hauptwarengruppen elektrische/mechatronische Komponenten, mechanisch bearbeitete Teile, formfallende Teile (unter anderem Guss, Kunststoff), Zubehöre (unter anderem Sägeblätter, Bits, Bohrer) sowie Altholz und Kartonen in die Produktion ein. Im Jahr 2025 setzte die TTS-Gruppe 16.754 Tonnen Materialien für die Produktion ein. Die Kennzahl umfasst das Gesamtgewicht der verwendeten Produkte sowie technischer und biologischer Materialien. Davon waren 468 Tonnen Sekundärmaterialien, also recycelte oder sekundär wiederverwendete Komponenten.

Bei der Marke Festool beträgt der Anteil an verwendeten Sekundärmaterialien für die Beschaffung der Produktion 3,1 Prozent, bei TANOS machen die Sekundärmaterialien 0,8 Prozent aus.

Ressourcenverbrauch	2024	2025
Materialien (in Tonnen)	17.170	16.754
Sekundärmaterialien (in Tonnen)	304	468
Anteil	1,8%	2,8%

Durch Langlebigkeit und Reparaturfähigkeit der Produkte sowie die Materialauswahl fördert die TTS-Gruppe die Kreislaufwirtschaft.

FÖRDERUNG DER PRODUKTLEBENSDAUER

Die Produkte der TTS-Gruppe sind bekannt für ihre Zuverlässigkeit, Robustheit und Langlebigkeit. Wie Datenanalysen zu Servicefällen zeigen, müssen die Elektrowerkzeuge der TTS-Gruppe im Durchschnitt erst nach 9,6 Jahren repariert oder einzelne Komponenten ausgetauscht werden. Die erwartete Lebensdauer der Produkte der TTS-Gruppe beträgt 10 bis 12 Jahre, während der tatsächliche Wert oft bei über 20 Jahren liegt.

Um die Nutzungsdauer ausgewählter Produkte weiter zu verlängern, hat Festool sein Angebot 2025 zunächst in der DACH-Region um einen Refurbished-Service ergänzt. Gebrauchte Geräte werden dabei geprüft, professionell aufbereitet und erneut in den Markt gebracht. Dies fördert die Lebensdauer ausgewählter Werkzeuge und reduziert gleichzeitig den Einsatz neuer Primärressourcen. Perspektivisch soll das Refurbished-Programm auf weitere Festool Produkte erweitert werden. Auch bei TANOS stehen Langlebigkeit und Reparierbarkeit im Vordergrund: Für Systainer und ausgewähltes Zubehör bietet TANOS einen komponentenspezifischen Austausch einzelner Bauteile an und unterstützt damit die Verlängerung der Produktlebensdauer.

Abfälle	2024	2025
Abfallaufkommen (in Tonnen)	2.708	2.781
Abweichung zum Vorjahr	n.a.	+3%

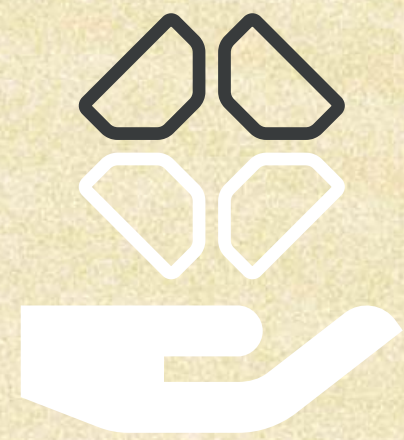
ABFALLMANAGEMENT UND RECYCLING

Die TTS-Gruppe strebt an, Abfälle auf ein Minimum zu reduzieren und sie, wo immer möglich, vollständig zu vermeiden. Beim Entsorgen von unvermeidbaren Abfällen hält sich die TTS-Gruppe an die gesetzlichen Anforderungen. Alle Produkte werden gemäß den nationalen Rechtsvorschriften den landesspezifischen Entsorgungssystemen gemeldet und somit einer rechtmäßigen Entsorgung zugeführt und entsprechend verwertet. Die Entsorgungsdienstleister der TTS-Gruppe verpflichten sich ebenfalls dazu.

Um auch den Aspekt der Wiederverwertbarkeit im Sinne einer ganzheitlichen Kreislaufwirtschaft zu adressieren, legt die TTS-Gruppe großen Wert auf die umweltgerechte Entsorgung von Altgeräten. Nach einer langjährigen Nutzungsphase können die Kunden Geräte kostenlos bei öffentlichen Sammelstellen, Fachhändlern oder dem Werkskundendienst der TTS-Gruppe abgeben. Diese Altgeräte werden dann umweltgerecht den Recyclingsystemen zugeführt, wodurch wertvolle Materialien neu aufbereitet werden können.

Die Hauptkomponenten des Abfalls der TTS-Gruppe umfassen Altholz, Kartonverpackungen und Metalle. Das Gesamtvolumen des Abfallaufkommens beträgt für das Berichtsjahr 2025 2.781 Tonnen¹². Die Steigerung im Vergleich zum Vorjahr ist auf eine Prozessänderung bei der Altholzverwertung zurückzuführen. Seit 2025 werden alte Paletten nicht mehr an einen Holzverwerter abgegeben, sondern direkt der Verwertung zugeführt. Die Zahlen basieren auf Daten aus Entsorgungsnachweisen. Die Abfalltrennung, der Abfalltransport und die Abfallverwertung erfolgen über einen Entsorgungsdienstleister.

¹² Die Marke exolQ konnte aufgrund fehlender Daten nicht in der Berechnung der Abfallmengen berücksichtigt werden.



Soziales

Eigene Belegschaft

Die Mitarbeitenden sind das Herzstück der TTS-Gruppe und entscheidend für den Umgang mit aktuellen Herausforderungen. Angesichts von Fachkräftemangel, veränderten Arbeitsbedingungen sowie der wachsenden Bedeutung von Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung sind das Können und Engagement der Mitarbeitenden unverzichtbar. Um weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, setzt die TTS-Gruppe auf gezielte Maßnahmen, die Mitarbeitende fördern und unterstützen sowie ein motivierendes Arbeitsumfeld schaffen.

Die TTS-Gruppe erwartet von allen Mitarbeitenden die Einhaltung geltender Gesetze sowie interner Richtlinien. Die Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct) bildet dabei den verbindlichen Rahmen für verantwortungsvolles Handeln im Umgang mit Kollegen, Geschäftspartnern und Wettbewerbern.

Zur Vermeidung rechtlicher Risiken und zur Förderung eines fairen Arbeitsumfelds werden regelmäßig Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Die Schulungen decken sowohl gesetzliche Vorgaben als auch interne Regeln und Verhaltensstandards ab.

MERKMALE DER BESCHÄFTIGTEN DER UNTERNEHMENSGRUPPE

Die TTS-Gruppe hat ihre europäischen Hauptstandorte in Deutschland und Tschechien, wo der Großteil der Mitarbeitenden tätig ist¹³. Die Anzahl der Mitarbeitenden wird in Personenzahlen angegeben. Die Daten werden monatlich systembasiert generiert. Die Auswertung der finalen Daten erfolgt jeweils am Stichtag zum Ende des Berichtszeitraums.

Die nachfolgenden Tabellen geben einen Überblick über die Zusammensetzung der Mitarbeitenden im Konsolidierungskreis der Berichterstattung.

Die Fluktuationsquote wird als ein wichtiger Indikator für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihren Arbeitsbedingungen betrachtet. Die Zielspanne liegt bei 4 bis 6 Prozent. Sie betrug im Berichtsjahr 6,7 Prozent (2024: 7,0 Prozent).

Anzahl Mitarbeitende	2024	2025
TTS-Gruppe (gesamt)	2.230	2.163
weiblich	823	803
männlich	1.407	1.360
Deutschland (gesamt)	1.746	1.685
weiblich	605	585
männlich	1.141	1.100
Tschechien (gesamt)	484	478
weiblich	218	218
männlich	266	260

Mitarbeitende nach Beschäftigungsverhältnis	2024	2025
Anzahl Mitarbeitende (gesamt)	2.230	2.163
Dauerhaft Beschäftigte (gesamt)	2.057	1.993
weiblich	766	736
männlich	1.291	1.257
Befristet Beschäftigte (gesamt)	147	144
weiblich	48	57
männlich	99	87
Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden (gesamt)	26	26
weiblich	9	10
männlich	17	16

¹³ Die im Konsolidierungskreis der Berichterstattung eingeschlossen Unternehmen befinden sich ausschließlich an europäischen Standorten, siehe Informationen zum Bericht auf [Seite 3](#).

Fluktuation	2024	2025
Gesamtzahl der Beschäftigten	2.287	2.165 ¹⁴
Austritte aus der TTS-Gruppe	160	146
Fluktuationsquote	7,0%	6,7%

FÖRDERUNG VON VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Die TTS-Gruppe fördert Vielfalt und Chancengleichheit in der Unternehmensgruppe. Im Jahr 2019 hat die TTS-Gruppe die Charta der Vielfalt unterzeichnet, um diese Themen stärker zu verankern. Dadurch hat die TTS-Gruppe sich verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist. Dies gilt unabhängig von geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, religiösem Glauben oder persönlicher Weltanschauung. Die Prinzipien der Charta sind zudem in der internen Verhaltensrichtlinie verankert.

Die TTS-Gruppe respektiert die Vielfalt aller Mitarbeitenden und setzt seit 2022 durch aktives Diversity Management dieses Anliegen kontinuierlich um.

¹⁴ Gemäß der Vorgabe der CSRD wird die Fluktuation der Mitarbeitenden auf Basis der durchschnittlichen Gesamtanzahl der Mitarbeitenden pro Jahr errechnet. Abweichungen zur Gesamtanzahl der Mitarbeitenden (2025: 2.163) entstehen, da diese Erhebung zum Stichtag 31.12.2025 erfolgte.

Vielfalt wird von der Unternehmensgruppe als Grundlage für die Führungs- und Unternehmenskultur und gleichzeitig als Mittel zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit gesehen. Dafür wurde Diversity & Inclusion (D&I) in den Unternehmenswerten und der TTS2030-Strategie integriert. Die Verantwortung für das Thema ist sowohl beim Gesamtvorstand als auch durch die Stelle „Diversity Management“ verankert. Die thematischen Schwerpunkte umfassen

- Vielfalt
- Chancengleichheit
- Internationalität

Um die Fortschritte in der D&I-Arbeit messbar zu machen, hat die TTS-Gruppe 2024 begonnen, KPIs bezüglich der D&I-Schwerpunktthemen zu definieren. So wurde zur Steigerung der Chancengleichheit die Frauenquote in Führungspositionen fokussiert. Im Bereich Internationalität wird die Anzahl der Entsendungen von Mitarbeitenden zur befristeten Arbeit an ausländischen Standorten nachverfolgt. Für Vielfalt werden bewusstseinsfördernde Maßnahmen wie aktive Kommunikation und Schulungen fokussiert. All die genannten Maßnahmen leisten insgesamt einen Beitrag zur Stärkung von Vielfalt innerhalb der Unternehmensgruppe.

Im Berichtsjahr wurde vom Aufsichtsrat und Vorstand eine Ambition zur Steigerung der Chancengleichheit festgelegt: Der Frauenanteil in Führungspositionen soll genauso hoch sein wie in der gesamten Belegschaft der TTS-Gruppe. Der Anteil von Frauen in der Belegschaft betrug 2025 35,1 Prozent. Die Gesamtquote an Frauen in Führungspositionen lag 2025 bei 21 Prozent. Als Führungspositionen ist das Top Management sowie Abteilungs- und Teamleitungen definiert. Das Top Management umfasst dabei alle Personen im Vorstand und alle Mitarbeitenden, die direkt an den Vorstand berichten.

Der Anteil weiblicher Führungskräfte lässt sich nur durch die Besetzung ausgeschriebener Stellen steigern und wird dementsprechend mit einer Nachbesetzungsquote gemessen. Im Berichtsjahr konnte bereits ein Drittel der offenen Stellen für Führungs-

kräfte passend mit Frauen besetzt und damit die Gesamtquote an Frauen in Führungspositionen leicht erhöht werden.

Sichtbarkeit für Frauen und deren Aufstiegsmöglichkeiten spielen dabei eine zentrale Rolle: Deshalb werden die zahlreichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie damit verbundene Einstellungs- und Beförderungsprozesse für Frauen sowohl extern als auch intern aktiv kommuniziert. Eine wichtige Rolle spielt hierbei TTS-Athena, ein Netzwerk für Frauen in Führungspositionen.

Die nachfolgenden Tabellen bieten einen Überblick über die Altersstruktur und die geschlechtsspezifische Verteilung der Mitarbeitenden innerhalb der TTS-Gruppe.

Generell konzentrieren sich alle zentral initiierten und gesteuerten D&I-Aktivitäten derzeit auf Deutschland. Alle neuen Mitarbeitenden erhalten während der Einführungstage eine Schulung zu D&I. Dieses Training ist auch für alle Abteilungen verfügbar, mit der Option, abteilungsspezifische Schwerpunkte zu setzen. Mitarbeitende, die an der Personalrekrutierung beteiligt sind, haben eine spezielle Schulung zur Förderung von Vielfalt im Einstellungsprozess erhalten, um ein erhöhtes Bewusstsein für voreingenommene Verhaltensmuster zu schaffen.

Anzahl und Anteil an Mitarbeitenden nach Altersgruppen	2024	2025	2024	2025
unter 30 Jahre	327	289	15%	13%
30 bis 50 Jahre	1.299	1.268	58%	59%
über 50 Jahre	604	606	27%	28%

Geschlechterverteilung im Top Management	2024	2025
weiblich	22%	25%
männlich	78%	75%

Zur Sensibilisierung für verschiedene Aspekte von Vielfalt werden Aktionen, Treffen über das Athena-Netzwerk, Keynotes und Intranet-Beiträge sowie Artikel im Mitarbeitendenmagazin „Tool Times“ genutzt. Dabei wurden kumuliert mehr als 800 Stunden in der TTS-Gruppe aufgewendet.

DIALOG MIT EIGENEN MITARBEITENDEN UND ARBEITNEHMERVERTRETERN

Die Unternehmen TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG, Festool GmbH und Festool Deutschland GmbH haben einen gemeinschaftlichen Betriebsrat. Darüber hinaus besteht ein Betriebsrat bei der TTS Cleantec GmbH. Die Betriebsräte werden alle vier Jahre neu gewählt und sind sowohl für die Mitarbeitenden als auch für den Vorstand und die Führungskräfte ein enger und vertrauensvoller Partner rund um faire Arbeitsbedingungen und zukunftsweisende Entscheidungen.

Im laufenden Betrieb gibt es zahlreiche Möglichkeiten für Mitarbeitende, ihre Bedürfnisse zu äußern und Fragen an unterschiedliche Führungsebenen zu richten. Beispielsweise können vor größeren internen Meetings und Veranstaltungen Fragen eingereicht werden, um einen Austausch zu ermöglichen. Auch die verschiedenen Formate der Kulturreise (siehe Kapitel: [Governance und Verantwortung für die Wertschöpfungskette](#)) tragen dazu bei, Interessen der Belegschaft zu berücksichtigen und auf individuelle Anliegen einzugehen. Zudem gibt es mindestens einmal pro Jahr ein Gespräch zur Leistungs- und Karriereentwicklung zwischen den Mitarbeitenden und ihren Führungskräften. Die Durchführungsquote belief sich im Berichtsjahr 2025 auf 99,2 Prozent.

Die TTS-Gruppe legt großen Wert darauf, den Erfolg ihrer Personalarbeit neben den Qualitätsrichtlinien anhand einer Vielzahl von Leistungsindikatoren zu bewerten. Dazu gehört unter anderem die Ausbildungsquote, die interne Besetzungsquote und die Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber durch die Mitarbeitenden. Im Jahr 2023 fand eine gruppenweite Befragung der Mitarbeitenden



Das Netzwerk TTS-Athena schafft Raum für Austausch, Vernetzung und mehr Sichtbarkeit von Frauen.



Beim jährlichen AOK-Firmenlauf standen Teamgeist und sportlicher Ehrgeiz im Mittelpunkt. Auf knapp 6 km gaben 91 Kolleginnen und Kollegen ihr Bestes.

statt, in der die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu unterschiedlichen Themen erhoben wurde. Für 2026 ist ein neuer Ansatz mit Pulsbefragungen geplant, um die Zufriedenheit und Meinung der Mitarbeitenden mehrmals jährlich abzufragen.

SCHULUNGEN UND KOMPETENZENTWICKLUNG

In der TTS-Gruppe wird die kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeitenden als eine zentrale Führungsaufgabe betrachtet. Dies ermöglicht es, als lernende Organisation proaktiv auf kommende Herausforderungen zu reagieren und erforderliche Kompetenzen zu erweitern beziehungsweise rechtzeitig aufzubauen. Durch lebenslanges Lernen und eine aktive Feedback-Kultur stellt die TTS-Gruppe sicher, dass Kundenorientierung und somit Wettbewerbsfähigkeit kontinuierlich auf einem hohen Niveau bleiben. Dafür werden vielfältige Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Entwicklung angeboten.

Um Weiterbildungen, Führungskräftetraining sowie Nachwuchsprogramme noch praxisnäher anbieten zu können, wurde im Jahr 2025 ein TTS-spezifisches Kompetenzmodell eingeführt. Dieses Modell wurde in alle zentralen Personalprozesse integriert und verfolgt das Ziel, einheitliche Kriterien im Recruiting, in der Personalentwicklung und im Performance Management-Prozess abzubilden. Dadurch werden vorhandene Kompetenzen beispielsweise als Grundlage für die Definition des individuellen Entwicklungsplans bewertet und davon ausgehend passende Schulungsprogramme bestimmt. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Einführung des neuen Talent-Management-Prozesses „Talent Cycle“. Dafür wurden Abläufe der Mitarbeitendengespräche neu gestaltet und ganzheitlich in der Online-Lösung SAP SuccessFactors abgebildet. Eine divers zusammengesetzte Fokusgruppe – bestehend aus Mitarbeitenden verschiedener Positionen, Länder, Marken und Funktionen – hatte gemeinsam an der Identifikation der über-



Am World Clean Up Day im September haben rund 100 engagierte Mitarbeitende in Wendlingen, Weilheim, Neidlingen, Hamburg und Česká Lípa gemeinsam über 80 Müllsäcke gefüllt.

fachlichen Kompetenzen des Modells gearbeitet, die für die zukünftige Ausrichtung der Unternehmensgruppe essenziell sind.

Seit November 2021 bietet die TTS-Gruppe eine selbstgesteuerte Lernmöglichkeit über die Plattform Masterplan an. Dort teilen internationale Fach- und Branchenexperten ihr Wissen in kurzen Videos, den sogenannten Lern-Nuggets. Dies ermöglicht den Mitarbeitenden eine flexible und eigenverantwortliche Vertiefung zentraler Themen wie zum Beispiel Digitalisierung, KI und Nachhaltigkeit sowie den Ausbau von Soft Skills und New-Work Kompetenzen. Insgesamt haben die Mitarbeitenden im Berichtsjahr über 13.000 Lernstunden (Vorjahr: über 30.000 Stunden) in Präsenz- und Onlineschulungen absolviert. Die erhöhte Anzahl an Trainingsstunden im Vorjahr war auf einen erhöhten Lernbedarf im Zuge strategischer Transformationsprozesse, neuer Themenfelder und kulturfördernder Maßnahmen zurückzuführen. 2025 waren die Schulungen zu vielen dieser Wissens- und Informationspakete bereits abgeschlossen.

VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN

Die Mitarbeitenden der TTS-Gruppe haben gemäß gesetzlichen Vorgaben die Möglichkeit, Elternzeit beziehungsweise Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen. Um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben weiter zu fördern, werden zwei Belegplätze für die Betreuung von Kindern unter drei Jahren in Wendlingen angeboten. Daneben gibt es für die Betreuung von Schulkindern in den Oster-, Pfingst- und Sommerferien eine Kooperation mit dem Kreisjugendring im Raum Wendlingen.

Im Rahmen der T-ZUG (tarifliches Zusatzgeld) können Mitarbeitende, die Kinder bis zwölf Jahre im Haushalt haben, Angehörige pflegen oder im Schichtbetrieb arbeiten, zwischen einer zeitlichen oder finanziellen Zusatzkomponente wählen. Diese Angebote können von Mitarbeitenden der Unternehmen TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG, Festool GmbH und Festool Deutschland GmbH genutzt werden.

NACHHALTIGKEITSKOMMUNIKATION UND
BEWUSSTSEINSBILDUNG FÜR MITARBEITENDE

Nachhaltigkeit ist ein Querschnittsthema, das alle Bereiche betrifft – ihre Umsetzung gelingt nur, wenn Mitarbeitende ein Verständnis für die dahinterliegenden Zusammenhänge entwickeln. Die aktive Einbindung der Mitarbeitenden ist daher ein zentrales Anliegen der Nachhaltigkeitsverantwortlichen der TTS-Gruppe. Die TTS-Gruppe verfolgt das Ziel, durch vielfältige Kommunikations- und Austauschformate das Bewusstsein für ökologische, soziale und ökonomische Wechselwirkungen im Unternehmenskontext zu stärken. Indem Nachhaltigkeit verständlich und leicht zugänglich aufbereitet wird, sollen die Mitarbeitenden zum Mitgestalten motiviert werden.

Dafür werden Informationskanäle etabliert und bestehende weiterentwickelt. Im Intranet finden sich regelmäßig aktualisierte Inhalte zu Nachhaltigkeit – darunter Kennzahlen, Interviews, Reportagen und Hintergrundartikel. Ergänzend werden Newsletter ausgespielt sowie Bildschirme an zentralen Mitarbeitenden-Touchpoints wie Aufenthaltsräumen und Kaffeeküchen genutzt, um visuelle Impulse zu setzen.

Auch in Microsoft Teams stehen deutsch- und englischsprachige Kanäle zur Verfügung, die neben dem Wissenstransfer auch den Netzwerkgedanken fördern – über Abteilungen und Tochtergesellschaften hinweg. Inhalte und Interessen der Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit werden regelmäßig über Umfragen oder Workshops erfasst und bei der Gestaltung der Maßnahmen berücksichtigt. Aktionen wie der World Clean Up Day stärken zusätzlich das Bewusstsein für konkrete Handlungsfelder und fördern die Beteiligung. Mit dem Schwerpunktthema „nachhaltige Mobilität“ wurde 2025 zudem das neue Format „Sustainability (Un)plugged“ etabliert. In einem offenen und niedrigschwelligen Rahmen gaben interne und externe Speaker Einblicke in ausgewählte Nachhaltigkeitsthemen. Eine feste Q&A-Runde bot Raum für Fragen und Austausch.

GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

Die Aktivitäten der TTS-Gruppe für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gelten für alle Personen, einschließlich der Mitarbeitenden, Leiharbeitern, externen Dienstleistern und Besuchern, die sich an einem der Standorte aufhalten. Die oberste Führungsebene trägt die Gesamtverantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Mitarbeitende und Führungskräfte sind gleichermaßen dafür verantwortlich, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies wird durch Informationen für Mitarbeitende auf Plakaten und digitalen Plattformen unterstützt. Darüber hinaus wird mit Hilfe von verpflichtenden Sicherheitsunterweisungen und regelmäßigen Schulungen zu Gefahrenpotenzialen informiert und auf mögliche Gefahren im Arbeitsalltag hingewiesen.

TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG, Festool GmbH, Festool Deutschland GmbH sowie TTS Cleantec GmbH führen Überprüfungen an der physischen Arbeitsumgebung durch, um die Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitenden, Kunden und Besuchern zu gewährleisten.

Die beiden Tochtergesellschaften TANOS und Microcell führen kontinuierlich Messungen rund um das Thema Betriebsunfälle in ihren jeweiligen Bereichen durch.

Am Standort Česká Lípa haben Festool und Microcell 2025 zudem in den Ausbau ergonomischer Arbeitsplätze investiert und Produktionsprozesse automatisiert. Dadurch sollen körperliche Belastungen für Mitarbeitende reduziert und sichere Arbeitsbedingungen weiter gestärkt werden.

Die TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG, Festool GmbH und Festool Deutschland GmbH werden im Bereich der Sicherheitstechnik, der Betriebsmedizin und dem Gesundheitsmanagement durch einen externen Dienstleister unterstützt. Dieser wiederum ist nach DIN EN ISO 9001:2015 / ISO 45001:2018 / ISO/IEC 27001:2022 / MAAS-BGW zertifiziert und von einem externen Auditor geprüft.

Ein zentrales Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem deckt 100 Prozent der Mitarbeitenden der TTS-Gruppe ab. Das System basiert auf gesetzlichen Anforderungen und anerkannten Standards oder Richtlinien.

VERANTWORTLICHKEITEN FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

Der Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit überprüft bei TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG, Festool GmbH und Festool Deutschland GmbH regelmäßig die Arbeitsschutzprozesse. Darüber hinaus äußert der Ausschuss Ideen und Verbesserungsvorschläge und ist aktiv an deren Umsetzung beteiligt.

Cleantec hat einen separaten Arbeitssicherheitsausschuss, welcher jedoch gleiche Prinzipien verfolgt. Der Arbeitssicherheitsausschuss setzt sich aus der Betriebsleitung, dem Gebäudemanagement, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten, Bereichsleitenden, sowie Vertretern der Personalabteilung (Gesundheitsmanagement) und des Betriebsrats zusammen. Er bewertet im Rahmen von vierteljährlichen Sitzungen Arbeitsunfälle und mögliche Gefahrenquellen auf Basis von Gefährdungsbeurteilungen und Begehungen, die von der jeweiligen Abteilung gemeinsam mit der zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit und je nach Situation zusätzlich mit dem Betriebsarzt durchgeführt werden.

Microcell arbeitet mit einem externen Partner zusammen, um alle damit verbundenen Gesundheits- und Sicherheitsprozesse kontinuierlich und regelmäßig zu bewerten und zu verbessern.

Bei TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG, Festool GmbH und Festool Deutschland GmbH trägt jeweils das Gebäudemanagement sowie der Vorstand die operative Verantwortung dafür, dass ein Austausch zu Gesundheit und Sicherheit stattfindet. Bei TANOS hat die Geschäftsführung diese Rolle inne.

PRÄVENTION

Den Mitarbeitenden werden ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze sowie ausreichende Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. Insbesondere an Montagearbeitsplätzen wird Wert auf eine gesunde Arbeitsplatzergonomie gelegt. Außerdem bietet die TTS-Gruppe an allen Standorten regelmäßige arbeitsmedizinische Beratungen durch Betriebsärzte an.

Die Betriebsärzte am jeweiligen Standort führen in Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit eine Risikoklassifizierung der einzelnen Tätigkeiten durch und empfehlen arbeitsplatzspezifisch zugeschnittene medizinische Präventionsleistungen (Pflicht- und Angebotsvorsorgeuntersuchungen).

VERBESSERUNG DER ARBEITSSICHERHEIT

Über eine Softwarelösung für Arbeitssicherheit können die Mitarbeitenden jederzeit mögliche Gefährdungen melden, die anschließend von den Verantwortlichen bearbeitet und dokumentiert werden. Im Intranet steht den Mitarbeitenden eine Präsentation zur Verfügung, die anschaulich erklärt, welche Themen auf welchem Weg und an welcher Stelle gemeldet werden können. Gewerbliche Mitarbeitende sowie alle weiteren Personen ohne Intranet-Zugang werden im Rahmen von Präsenzs Schulungen durch ihre Vorgesetzten informiert. Ihnen steht jederzeit ein gesonderter Ansprechpartner oder die Führungskraft zur Verfügung. Weitere Informationen zu Meldekanälen und dem Compliance Management finden sich im Kapitel Governance.

Für die Software, über die potenzielle Gefahren gemeldet werden können, wurde ein Reaktionsprozess für die Verarbeitung von Informationen implementiert, der allen Mitarbeitenden von TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG, Festool GmbH und Festool Deutschland GmbH zur Verfügung steht. Auf diese Weise kann effektiv auf konkrete Meldungen reagiert werden, mögliche Verstöße können an die Behörden gemeldet werden. Mitarbeitende von TANOS und Microcell können sich an ihren Vorgesetzten oder den Beauftragten für Arbeitssicherheit wenden.

VERGÜTUNG UND TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG

Die Vergütung der Mitarbeitenden basiert auf Vergütungsgrundsätzen, die sich an der Position, dem Markt und der individuellen Leistung orientieren. TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG, Festool GmbH und Festool Deutschland GmbH sind zudem an Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie gebunden. Dies gilt für 68,7 Prozent (2024: 68,7 Prozent) der Beschäftigten bei TTS Tooltechnic Systems SE und Co. KG, 81,6 Prozent (2024: 81,6 Prozent) bei Festool GmbH sowie 60,9 Prozent (2024: 60,7 Prozent) bei der Festool Deutschland GmbH.

Die Vergütung besteht in der Regel aus einem Gehalt mit festen und variablen Bestandteilen sowie zusätzlichen Leistungen. Diese Zusatzleistungen gehen oft über die gesetzlichen Anforderungen hinaus und umfassen beispielsweise Personenversicherungen mit Sonderkonditionen und ein betriebliches Altersvorsorgesystem. Außerdem bietet die TTS-Gruppe vielen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ein Firmenfahrrad zu nutzen. Für Fach- und Führungskräfte gelten besondere Regelungen für die Nutzung von Dienstfahrzeugen.

Der Aufsichtsrat und der Vorstand haben beschlossen, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht werden soll. Damit hat die TTS-Gruppe eine klare Ambition für das Diversity Management gesetzt.

Die Mitarbeitenden profitieren auch von Boni, die auf der Grundlage der erzielten Umsatzrendite (ROS) und der Umsatzentwicklung vergeben werden. Auf diese Weise will die TTS-Gruppe engagierte, qualifizierte Fachkräfte gewinnen und Mitarbeitende binden.

Über das gesonderte Prämienprogramm „ALLEZ“ werden den tariflichen Mitarbeitenden in den produktiven Bereichen Anreize durch erfolgsabhängige Mehrarbeitsvergütungen geboten.

In der TTS-Gruppe belief sich die geschlechtsspezifische Lohnlücke (Gender Pay Gap) im Berichtsjahr auf durchschnittlich 21,5 Prozent (2024: 22,8 Prozent). Dieser Wert entspricht einer unbereinigten Lohnlücke, die keine strukturellen Unterschiede wie Bildungsstand, Berufserfahrung und Arbeitszeiten berücksichtigt¹⁵.

VORFÄLLE UND BESCHWERDEN IM ZUSAMMENHANG MIT DISKRIMINIERUNG, BELÄSTIGUNG UND MENSCHENRECHTEN

Im Berichtszeitraum wurden durch Mitarbeitende der TTS-Gruppe insgesamt vier Meldungen über die Beschwerdekanäle eingereicht. Es konnten keine konkreten Fälle von Diskriminierung oder Belästigung nachgewiesen werden. Ebenso wurden keine Verstöße gegen die Menschenrechte festgestellt.

Außerdem wurden keine Beschwerden bei den nationalen Kontaktstellen der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) für multinationale Unternehmen eingereicht.

15 Gemäß der Vorgabe der CSRD wird ein unbereinigter Gender Pay Gap gefordert.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Im Lieferkettenmanagement der TTS-Gruppe sind verbindliche Standards zur Sicherstellung verantwortungsvoller Lieferantenbeziehungen und zum Schutz von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette implementiert. Die TTS-Gruppe legt Wert darauf, menschenrechtliche und soziale Standards entlang der Lieferketten einzuhalten und potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Grundlage hierfür bilden verbindliche Vorgaben für Lieferanten sowie definierte Melde- und Prüfprozesse im Beschaffungs- und Lieferantenmanagement.

Die TTS-Gruppe bekennt sich in ihrer Grundsatzerklärung zu Menschenrechten und Umweltbelangen ausdrücklich zur Achtung der Menschenrechte und zur Einhaltung von Umweltstandards entlang der Lieferketten. Ergänzend hierzu bilden die Richtlinie für Lieferanten, die Verhaltensrichtlinie für Geschäftspartner sowie die Verhaltensrichtlinie für Mitarbeitende die Grundlagen für eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit Lieferanten und Handelspartnern. Die darin verankerten Anforderungen umfassen insbesondere die Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Compliance-Standards sowie das Verbot von Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit. Obwohl das Thema Pflichtarbeit nicht explizit benannt ist, basieren die unternehmerischen Grundsätze der TTS-Gruppe auf klar definierten ethischen Standards sowie dem uneingeschränkten Bekenntnis zur Achtung international anerkannter Menschenrechte.

BEWERTUNG VON LIEFERANTEN HINSICHTLICH SOZIALKRITERIEN

Die genannten Grundsätze und Richtlinien bilden den rechtlichen und ethischen Rahmen für alle Geschäftsaktivitäten und enthalten klare Regeln, die im Umgang mit externen und internen Stakeholdern befolgt werden müssen. Diese Anforderungen werden im Rahmen der Beschaffungsprozesse berücksichtigt. Lieferanten werden im Rahmen von Freigabe- und Bewertungsprozessen auf die Einhaltung relevanter Nachhaltigkeits- und Sozialkriterien hin überprüft (siehe Unterkapitel: [Lieferantenbeziehungen](#)). Für die Steuerung von Risiken in der Lieferkette kommt eine strukturierte Bewertungsmatrix zum Einsatz. Die Matrix dient der Identifikation potenzieller Risikolieferanten. Sie berücksichtigt Disruptionsrisiken, Nachhaltigkeitskriterien sowie internationale Indizes, darunter den Global Slavery Index und den ITUC Global Rights Index.

Werden definierte Standards nicht eingehalten, leitet die TTS-Gruppe angemessene Korrektur- und Verbesserungsmaßnahmen ein. Die Umsetzung wird von den zuständigen Einkäufern begleitet und ihre Wirksamkeit überprüft. Bei wiederkehrenden Qualitätsproblemen werden bei ausgewählten Lieferanten Prozessaudits durchgeführt, um die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards zu prüfen sowie Risiken und Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

MELDUNGEN UND VERSTÖSSE

Derzeit erfolgt kein direkter Austausch mit Arbeitskräften oder Arbeitnehmervertretern in der Wertschöpfungskette, allerdings werden diese indirekt über die oben genannten Richtlinien und Vorgehensweisen berücksichtigt. Allen Stakeholdern in den Lieferketten und damit allen Arbeitskräften der Lieferanten sowie weiterer Geschäftspartner steht ein Beschwerde- und Hinweisgebersystem zur Verfügung, über das Anliegen und Verstöße gemeldet werden können. Details zu Meldekanälen und dem Compliance Management finden sich im Kapitel Governance. Im Berichtsjahr 2025 wurden keine Hinweise oder Verdachtsfälle im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette gemeldet, weshalb keine Audits oder Maßnahmen bei Lieferanten durchgeführt wurden. Sollte ein Verdachtsfall auftreten, werden angemessene Maßnahmen ergriffen. Diese reichen von weiteren Prüfungen und Abhilfemaßnahmen bis hin zur Beendigung des Geschäftsverhältnisses.

Ziel der TTS-Gruppe ist es, dass keinerlei Verdachtsfälle oder Verletzungen von Menschenrechten in Bezug auf Geschäftsaktivitäten auftreten. Bisher bestehen jedoch keine konkreten Zielsetzungen zur Reduzierung negativer Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, wie beispielsweise zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder zur Förderung des Gesundheitsschutzes. Die TTS-Gruppe prüft fortlaufend, etwa bestehende Prozesse und Maßnahmen im Bereich nachhaltiger Lieferketten weiterentwickelt werden können.

Kunden

Maximale Produktsicherheit und optimaler Gesundheitsschutz für Anwender sind die übergeordneten Ziele der TTS-Gruppe im Bereich Kunden: So unterstützt die Unternehmensgruppe ihre Kunden dabei, Arbeitsausfälle zu vermeiden, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten und ihre Gesamtproduktivität so weit wie möglich zu steigern. Der direkte und kontinuierliche Dialog mit Händlern und Kunden hat deshalb höchste Priorität.

QUALITÄT UND PRODUKTSICHERHEIT

Da der größte Einfluss der TTS-Gruppe auf Kunden durch die Produkte entsteht, sind die Produktentwicklungsrichtlinien und implementierten Prozesse gemäß Qualitätsvorausplanung und -sicherung die zentralen Instrumente, um die Gesundheit der Kunden zu schützen.

Der Unternehmensbereich Qualitätsmanagement sorgt in der gesamten Unternehmensgruppe für gleichbleibend hohe Qualität. In diesem Zusammenhang stellt das Qualitätsmanagement konkrete Produkthanforderungen bezüglich Zuverlässigkeit, Sicherheit und Gesundheitsschutz. Zudem lässt die TTS-Gruppe ihre Prozesse gemäß ISO 9001¹⁶ von externen Auditoren zertifizieren.

¹⁶ Die ISO 9001 ist eine weltweit anerkannte Norm für Qualitätsmanagementsysteme, die zum Ziel haben, Kundenanforderungen sowie rechtliche Vorgaben zu erfüllen.

Um dem hohen Anspruch an Qualität und Sicherheit entlang der Wertschöpfungskette gerecht zu werden, involviert die TTS-Gruppe Lieferanten, Labore und die Kunden in das Qualitätsmanagement. Für sicherheitskritische Funktionen (SCF) gibt es spezielle Richtlinien, die den Prozess während der Produktentwicklung konkret definieren. So durchlaufen alle Produkte vom Prototyp bis zur Serienware einen verbindlichen Prüf- und Zertifizierungsprozess. Der Unternehmensbereich Produktentwicklung übernimmt in seiner Funktion als Shared Service gemeinsam mit anderen Abteilungen die Verantwortung für das Product Compliance Management, um sicherzustellen, dass alle gesetzlichen Anforderungen und relevanten Normen eingehalten werden.

Die Produktentwicklung erfolgt in mehreren iterativen Phasen mit Mitarbeitenden aus verschiedenen Abteilungen. Alle Produktentwicklungsprojekte werden in festgelegten Ausschüssen überwacht und durchlaufen strukturierte Freigabeprozesse, bei denen der

jeweilige Entwicklungsstand (Reifegrad) geprüft und für die nächste Phase freigegeben wird. Die Versuchsabteilung und die Labore agieren aus der Perspektive des Kunden und überprüfen die Zuverlässigkeit entlang des Lebenszyklus der Produkte. Die TTS-Gruppe arbeitet mit verschiedenen Schritten daran, die Kundenerwartungen zu erfüllen und die eigenen Prozesse kontinuierlich zu verbessern: durch Erkenntnisse aus der Produktentwicklung, durch ein präventives Risikomanagement und durch fortlaufende Materialtests sowie Prozesskontrollen.

Neben der Produktsicherheit ist die Benutzerfreundlichkeit ein zentrales Element des Produktversprechens: Produkte und Zubehörteile werden als ganzheitliches System gestaltet, bei dem die einzelnen Komponenten einander ergänzen und so eine effizientere und einfachere Handhabung für die gesamte branchenspezifische Anwendung ermöglichen. Um den bestmöglichen Schutz gegen akute Verletzungen über die Produktlebenszeit zu gewährleisten, achtet die TTS-Gruppe darauf, dass die Produkte eine robuste und zuverlässige Bauweise aufweisen und zusätzlich durch verschiedene intelligente Technologien die Benutzerfreundlichkeit und Sicherheit erhöht wird. Die genannten Richtlinien und Anweisungen wurden in Übereinstimmung mit den relevanten deutschen Gesetzen entwickelt und berücksichtigen die geltenden EU-Richtlinien. Die Produkte werden in Übereinstimmung mit dem Product Compliance Management entwickelt.

2018 wurde bei Festool ein Customer Experience (CX) Team gebildet, um das Kundenerlebnis an allen wichtigen Kontaktpunkten kontinuierlich zu verbessern. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden ein einheitliches Verständnis von den Themen Kundenorientierung und kompetente Kundenbetreuung haben, wurde 2021 das Customer Experience Training in den Festool Landesgesellschaften in den lokalen Einheiten zu den Themen Kundenservice, Reparatur, Vertrieb, Marketing und Verwaltung eingeführt. Hierbei handelt es sich um ein interaktives, autodidaktisches E-Learning-Konzept, das seit Anfang 2022 Teil des Standard-Onboarding-Prozesses für alle neuen Mitarbeitenden ist. 2024 wurde ein umfassendes CX-Training

für alle Mitarbeitenden im Headquarter durchgeführt. Mittlerweile haben rund 2.000 Mitarbeitende am Hauptsitz und in den Landesgesellschaften das Training absolviert.

PROZESSE UND FORMATE FÜR KUNDEN-FEEDBACK

Die Markengesellschaften der TTS-Gruppe bieten ihren Kunden unterschiedliche Kontaktmöglichkeiten an:

- Festool und TANOS bieten verschiedene direkte Kontaktmöglichkeiten: Über den allgemeinen E-Mail- und Telefonkontakt werden Anliegen je nach Thema entweder direkt von Kundenberatern gelöst oder an die entsprechenden Abteilungen weitergeleitet. Über die Website stehen je nach Anliegen verschiedene Kontaktformulare und Zugänge zur Verfügung. Auch die sozialen Medien können von Kunden zur Kontaktaufnahme genutzt werden. Ziel ist es, Kunden beim ersten Kontakt eine direkte Lösung anbieten zu können.

- Bei Festool erfolgt eine Kundenbefragung nach folgenden Kontaktpunkten: nach einem Online-Reparaturvorgang, einer Produktregistrierung, einem E-Mail- oder Telefonkontakt mit dem Kundenservice, einer bei Festool gemeldeten Diebstahlsmeldung sowie nach einer Bestellung im Festool Onlineshop oder einem Besuch der Festool Roadshow.

- Die Kunden von exolQ, insbesondere Händler und Endanwender, werden vom Außendienst vor Ort und in Onlineformaten beraten und im Umgang mit den Produkten geschult.

- Die Handelspartner von Festool haben Zugang zu eigenen Online-Bereichen im Festool Dealer Portal, in denen sie alle benötigten Informationen und Kontakte finden können. Darüber hinaus gibt es einen direkten Kontakt zu den Verkaufs- und Beschaffungsteams.



Der Schleifmittel-Systainer lässt sich über den T-LOC-Verschluss mit dem Absaugmobil und weiteren Systemkomponenten verbinden. Das Systemkonzept ermöglicht die flexible Kombination verschiedener Produkte.

Die TTS-Gruppe garantiert höchste Produktsicherheit und Gesundheitsschutz durch strenge Qualitätskontrollen und einen intensiven Dialog mit Kunden und Partnern.

• Bei TANOS wird die direkte Kommunikation mit Großkunden, unterstützt durch das Verkaufsteam, fokussiert. Innerhalb des Unternehmens findet eine abteilungsübergreifende Zusammenarbeit zwischen Customer Management, Product Management, Quality Management und Order Fulfillment Management statt. Kunden werden von der Ideenfindung bis zum fertigen Produkt eng in die Projektrealisierung eingebunden. So ermöglicht TANOS Lösungen für ergonomisches, effizientes und gut organisiertes Arbeiten. Dies spiegelt sich in individuellen Produktspezifikationen wie dem Design, der Farbe, dem Format, dem Verschluss und spezifischen Einlagen wider.

• Microcell entwickelt Lösungen in enger Zusammenarbeit mit seinen Kunden, da sämtliche Produkte individuell nach deren Bedarf konzipiert werden. Zusätzlich dazu führt Microcell ebenfalls jährliche Kundenbefragungen durch und integriert die Rückmeldungen in bestehende Prozesse.

• Für Festool s.r.o. als reines Produktionsunternehmen ist ein direkter Kundenkontakt nicht erforderlich.

ANALYSE DES KUNDEN-FEEDBACKS

Der jeweilige Sachverhalt wird über das Kunden-Beschwerdemanagement oder transaktionale Kundenbefragungen erfasst. Zur kontinuierlichen Qualitätssicherung und zur frühzeitigen Identifikation potenzieller Handlungsbedarfe werden die erfassten Beschwerden regelmäßig analysiert und in Abstimmung mit den verantwortlichen Fachbereichen geprüft. Ergänzend dazu hat Festool ein System zur Auswertung des qualitativen Kundenfeedbacks etabliert. Dabei kommt ein KI-gestütztes Tool zum Einsatz, das die Analyse und Bewertung des qualitativen Feedbacks effizient unterstützt. Im Berichtsjahr konnten in 24 Ländern insgesamt rund 18.800 Kundenbewertungen, knapp 4.000 Kommentare und über 10.000 Beschwerden über Befragungen und das Kunden-Beschwerdemanagement erhoben und analysiert werden.

ABLEITUNG VON MASSNAHMEN

Wenn festgestellt wird, dass Kunden negative Erfahrungen mit einem Produkt oder einem Service gemacht haben, verfügt die TTS-Gruppe über einen systematischen Ansatz, um eine Lösung herbeizuführen. Basierend auf der strukturierten Erhebung des Kunden-Feedback können Maßnahmen zur Optimierung von Prozessen, Produkten oder Services abgeleitet werden. Dazu arbeiten interdisziplinäre Teams zusammen, um den Ist-Zustand zu bewerten und passende Maßnahmen zu planen, mit denen negative Auswirkungen verhindert oder beseitigt werden können. Diese Verbesserungen fokussieren beispielsweise die Optimierung der Reparierbarkeit und die Erhöhung der Kundenzufriedenheit.

Der enge Kontakt mit den Kunden zahlt sich aus: Der Net Promoter Score (Weiterempfehlungsquote) lag über alle Länder und Kontaktpunkte hinweg mit einer geringen Varianz von 79. Der Logik des NPS-Bewertungsschemas folgend entspricht dies einem sehr guten Wert.



Governance

Governance

Die Unternehmensstrategie der TTS-Gruppe zielt darauf ab, nachhaltiges Wirtschaften in alle Geschäftsprozesse zu integrieren und Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu übernehmen. Damit bringt die Unternehmensgruppe ökonomischen Erfolg mit ökologischen und sozialen Aspekten in Einklang. Die damit einhergehenden Verantwortlichkeiten und Grundsätze der Unternehmenspolitik werden im Folgenden dargestellt.

VERHALTENSRICHTLINIEN

Bei der TTS-Gruppe gilt eine Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct) für alle Mitarbeitenden. Diese enthält Vorgaben für eine ethische Unternehmensführung und soll eine positive Unternehmenskultur fördern.

Die Verhaltensrichtlinie für Geschäftspartner definiert das Grundverständnis der TTS-Gruppe hinsichtlich einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit und liefert die Vorgaben zu Fragen der Compliance sowie zu Umwelt- und Sozialstandards (siehe Kapitel: [Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)).

Beide Verhaltensrichtlinien basieren auf folgenden Grundsätzen für eine integre Unternehmensführung:

1. Gesetzestreue: Die TTS-Gruppe erwartet von allen ihren Mitarbeitenden, dass diese die in ihrem Arbeitsumfeld relevanten Gesetze und sonstigen Vorschriften einhalten. Hierzu gehören ebenso interne Richtlinien in ihrer aktuellen Fassung.

2. Fairer Wettbewerb: Grundlage der wirtschaftlichen Entwicklung der TTS-Gruppe ist es, die Unternehmensziele stets mit fairen Mitteln zu erreichen. Die TTS-Gruppe trifft daher keine Vereinbarungen mit Wettbewerbern, Kunden und Lieferanten, die den fairen Wettbewerb beeinträchtigen.

3. Antikorruption: Alle Mitarbeitenden halten sich an ethische Standards. Deshalb dürfen materielle Vorteile weder gefordert noch angenommen werden. Um dies sicherzustellen, hat die TTS-Gruppe eine Antikorruptionsrichtlinie aufgestellt und schult die Mitarbeitenden regelmäßig.

Mit dem Code of Conduct definiert die TTS-Gruppe grundsätzliche Verhaltensregeln für ihre Mitarbeitenden. Die Verhaltensrichtlinie für Geschäftspartner verpflichtet diese, Gleichbehandlung und Chancengleichheit in ihren Unternehmen ebenfalls zu gewährleisten. Bei Verstößen gegen diese Grundsätze können sich Betroffene über Meldekanäle an den Compliance Officer der TTS-Gruppe wenden.

Beide Richtlinien sind für alle Mitarbeitenden der TTS-Gruppe über das Intranet zugänglich. Eine separate Richtlinie für Führungskräfte sensibilisiert diese für ihre Verantwortung und Sorgfaltspflichten innerhalb der verschiedenen Unternehmensbereiche.

COMPLIANCE UND BESCHWERDEMANAGEMENT

Der Compliance Officer steht in engem Kontakt mit dem Vorstand und der Aufsichtsratsvorsitzenden, um regelmäßig Informationen auszutauschen und Risiken und Verstöße zu erörtern. Themen mit Relevanz für Compliance werden in regelmäßigen Update-Sitzungen und bei Bedarf in außerordentlichen Sitzungen mit dem Vorstand besprochen, der die Gesamtverantwortung für Compliance trägt. Der Vorstand überwacht und fördert Prozesse, die ein rechtmäßiges und ethisches Miteinander in der Unternehmensgruppe und im Umgang mit Kunden und Lieferanten gewährleisten.

Compliance-Meldungen können persönlich, per E-Mail oder postalisch eingereicht werden. Hinweise, die per Brief oder E-Mail übermittelt werden, können auch anonym abgegeben werden. Die TTS-Gruppe hat ein strukturiertes Verfahren etabliert, um eingehende Hinweise effizient zu prüfen, angemessen darauf zu reagieren und potenzielle Regelverstöße systematisch aufzudecken. Die Meldekanäle stehen sowohl Mitarbeitenden als auch externen Stakeholdern offen. Vorstand und Aufsichtsrat werden – sofern sich ein Verdacht bestätigt – kontinuierlich über Ergebnisse und ergriffene Maßnahmen informiert.

Anliegen und Beschwerden in Bezug auf die Unternehmensgruppe und Sorgfaltspflichten können über die Meldekanäle der TTS-Gruppe erfolgen: <https://www.festool.com/company/integrity-and-compliance>.

Die Compliance-Schulung wurde 2023 von der TTS-Gruppe gruppenweit als Pflichtschulung eingeführt und findet seither jährlich statt. Neben der Vorstellung des Compliance Management Systems werden dabei auch die verfügbaren Meldekanäle sowie der vertrauliche Umgang mit Hinweisen und Hinweisgebenden themati-

siert. Gewerbliche Mitarbeitende erhalten eine gesonderte Schulung durch ihre jeweilige Führungskraft.

Seit 2024 werden ergänzend zur gruppenweiten Pflichtschulung zusätzliche Compliance-Schwerpunktschulungen durchgeführt. Ziel ist es, Mitarbeitenden in kritischen Funktionen oder Risikobereichen ein erweitertes Verständnis für spezifische regulatorische Anforderungen und potenzielle Compliance-Risiken – über die verpflichtenden Schulungen hinaus – zu vermitteln und ihre Handlungssicherheit im beruflichen Alltag gezielt zu stärken. Die Auswahl der relevanten Themen sowie der zu schulenden Zielgruppen erfolgt risikobasiert und leitet sich aus der unternehmensweiten Compliance-Risikomatrix ab.

Im Berichtsjahr hat die TTS-Gruppe die gruppenweite Initiative „Hinschauen. Handeln. Schützen.“ eingeführt. Diese stärkt ein respektvolles, sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld sowie den verantwortungsvollen Umgang miteinander. Die Initiative soll dazu beitragen, Fehlverhalten wie Mobbing, Bossing, sexuelle Belästigung und jede Form von Machtmissbrauch zu vermeiden und ruft dazu auf, Vorfälle konsequent zu melden.

Ein zentraler Bestandteil ist der Ausbau vertraulicher Meldewege, wofür ein Vertrauenspersonenprogramm eingerichtet wurde. In Deutschland stehen dreizehn und in Tschechien drei geschulte Vertrauenspersonen als unabhängige Anlaufstellen zur Verfügung. Ergänzend bestehen weitere Meldekanäle wie ein internes Online-Meldeformular, der Kontakt über den Compliance Officer sowie die Möglichkeit, sich an eine externe Anwaltskanzlei zu wenden. Sämtliche Meldungen werden vertraulich behandelt und nur in Abstimmung mit der meldenden Person weiterverfolgt.



Die Broschüre „Hinschauen. Handeln. Schützen.“ stärkt das Bewusstsein für einen respektvollen Umgang und ein wertschätzendes Miteinander in der TTS-Gruppe.

UNTERNEHMENSKULTUR

Die kontinuierliche Entwicklung der Kultur der Unternehmensgruppe hat einen hohen Stellenwert. Im Jahresrhythmus werden Schwerpunktthemen definiert, um die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur zu fördern. Im Berichtsjahr 2025 wurden allen Teams Workshop-Module zum Schwerpunkt „Fokus“ zur Verfügung gestellt, die diese selbstständig bearbeiten konnten. In diesen Workshops konnten Teams zum einen herausarbeiten, welche Themen mit echtem Mehrwert priorisiert bearbeitet werden müssen und zum anderen, wie dafür entsprechende Fokuszeiten im Team etabliert werden können. Flankiert wurden diese Workshops mit einer Key Note eines Experten zum Thema fokussiertes Arbeiten, die auf sehr großes Interesse stieß. Insgesamt haben 470 Mitarbeitende teilgenommen. In der Veranstaltungsevaluation gaben 94 Prozent der Teilnehmenden an, dass die Inhalte relevant oder sehr relevant für ihren Arbeitsalltag waren.

Zur weiteren Förderung der Unternehmenskultur wurde im Berichtsjahr das TTS-Kompetenzmodell veröffentlicht und in alle relevanten Personalprozesse implementiert. Diese Verhaltenskriterien sind nun in den Mitarbeitergesprächen verankert, so dass alle Mitarbeitenden und Führungskräfte danach bewertet werden und entsprechendes Feedback erhalten.

LIEFERANTENBEZIEHUNGEN

Die TTS-Gruppe pflegt ihre Lieferantenbeziehungen auf Grundlage verbindlicher Vorgaben zu Compliance, Umwelt- und Sozialstandards sowie einer verantwortungsvollen Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern. Ökologische und soziale Vorgaben stellen dabei ein zentrales Element der Einkaufspraktiken dar und sind entsprechend fest in der Beschaffungsstrategie der TTS-Gruppe verankert. Lieferanten werden im Rahmen der Beschaffungsprozesse anhand definierter Kriterien freigegeben, bewertet und bei Bedarf weiter geprüft.

Die TTS-Gruppe richtet ihre Geschäftsaktivitäten an einer zentralen Verhaltensrichtlinie aus und achtet besonders auf faire Lieferantenbeziehungen.

Hinweise auf Verstöße oder Auffälligkeiten werden im Rahmen der bestehenden Melde- und Prüfprozesse bearbeitet. Weitere Informationen im Umgang mit menschenrechtsbezogenen Aspekten entlang der Wertschöpfungskette werden im Kapitel [Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#) behandelt.

Die Qualifikation und Bewertung der Lieferanten erfolgt im Rahmen jährlicher Beurteilungen. Diese beinhalten eine systematische Überprüfung relevanter Qualifikationen sowie regelmäßige Evaluierungen zur Sicherstellung der Einhaltung ökologischer und sozialer Anforderungen. Auf Basis der Ergebnisse dieser Beurteilungen führt der Einkauf der TTS-Gruppe bei Bedarf Coachings mit ausgewählten Lieferanten durch, um die Umsetzung von Anforderungen zu unterstützen und Risiken zu minimieren. Eine enge Zusammenarbeit und der persönliche Austausch mit Lieferanten spielen hierbei eine zentrale Rolle. So informiert die TTS-Gruppe im Rahmen eines zweijährlich stattfindenden Lieferantentags über Produktneuheiten, interne Projekte und Initiativen, Markttrends sowie Beschaffungsstrategien. Im Zuge dieser Veranstaltung werden zudem Lieferantenauszeichnungen vergeben, darunter ein Nachhaltigkeitspreis. Mit diesem werden Lieferanten gewürdigt, die sich durch besonderes Engagement im Bereich Nachhaltigkeit auszeichnen, insbesondere im Hinblick auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte.

ZAHLUNGSPRAKTIKEN

Die TTS-Gruppe verfolgt das Ziel, Lieferanten durch transparente und verlässliche Zahlungsprozesse fair zu behandeln. Die Zahlungspraktiken der TTS-Gruppe sind vertraglich in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen geregelt. Die vertraglich vereinbarten Zahlungsziele betragen grundsätzlich für einen Großteil der Lieferanten 30 Tage netto nach Annahme der Produkte beziehungsweise vertrags-gemäßer Erbringung der Dienstleistung. Die lieferantenspezifischen Zahlungsbedingungen sind in der Finanzbuchhaltung im SAP-System

hinterlegt und bilden die Grundlage für die systemgestützte Verarbeitung und Begleichung eingehender Rechnungen.

Ordnungsgemäß eingegangene und prüffähige Rechnungen werden auf dieser Grundlage bearbeitet und zur Zahlung freigegeben. Rechnungen, die nicht die erforderlichen Angaben enthalten oder bei denen Abweichungen in Menge, Preis oder Leistungserfüllung bestehen, werden zunächst geprüft und geklärt. In diesen Fällen erfolgt die Zahlungsfreigabe erst nach Klärung des Sachverhalts beziehungsweise nach ordnungsgemäßer Vertragserfüllung.

PRÄVENTION UND AUFDECKUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Die Einhaltung von Vorschriften zur Korruption und zum Kartellrecht wird durch das Compliance Management System der TTS-Gruppe sichergestellt. Zur frühzeitigen Aufdeckung potenzieller Verstöße führt die Controlling-Abteilung regelmäßige Prüfungen der monatlichen und jährlichen Abschlüsse durch. Darüber hinaus ist die interne Revision mit der Durchführung risikoorientierter Prüfungen von Vertriebs- und Tochtergesellschaften betraut – einschließlich kurzfristiger Ad-hoc- Prüfungen. Zur Bearbeitung eingehender Hinweise hat die TTS-Gruppe einen strukturierten Response-Prozess implementiert, der eine effektive Reaktion auf Meldungen sowie die Aufdeckung möglicher Straftaten ermöglicht. Die Schritte zum Reporting an den Vorstand beziehungsweise Aufsichtsrat sind fest definiert.

Im Berichtsjahr 2025 sind der TTS-Gruppe keine Fälle von Korruption oder Bestechung sowie keine Verfahren wegen wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstöße gegen das Kartell- und Monopolrecht bekannt geworden. Dementsprechend wurden weder Strafzahlungen fällig, noch kam es zu Entlassungen von Mitarbeitenden im Zusammenhang mit Korruptionsvorfällen.

Festool GmbH

Festool erhebt eigene Zahlen in wesentlichen Nachhaltigkeitsbereichen. Diese Zahlen werden hier, vor dem Hintergrund der Berichterstattung der Festool GmbH und auch deren herausragender Bedeutung für die TTS-Gruppe, in Ausschnitten dokumentiert.

Nachfolgend werden ausgewählte Kennzahlen der Festool GmbH im Bereich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sowie zur eigenen Belegschaft dargestellt.

KENNZAHLEN RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Im Jahr 2025 setzte die Festool GmbH 12.862 Tonnen Materialien für die Produktion ein. Die Kennzahl umfasst das Gesamtgewicht der verwendeten Produkte sowie technischer und biologischer Materialien. Davon waren 403 Tonnen Sekundärmaterialien, also recycelte oder sekundär wiederverwendete Komponenten.

	2024	2025
Materialien (in Tonnen)	13.283	12.862
Sekundärmaterialien (in Tonnen)	228	403
Anteil	1,7%	3,1%

KENNZAHLEN EIGENE BELEGSCHAFT

Die nachfolgenden Tabellen geben einen Überblick über die Zusammensetzung der Mitarbeitenden der Festool GmbH.

Anzahl Mitarbeitende	2024	2025
Festool GmbH (gesamt)	1.151	1.124
weiblich	394	396
männlich	757	728

Mitarbeitende nach Beschäftigungsverhältnis	2024	2025
Anzahl Mitarbeitende Festool GmbH (gesamt)	1.151	1.124
Dauerhaft Beschäftigte (gesamt)	1.115	1.094
weiblich	382	383
männlich	733	711
Befristet Beschäftigte (gesamt)	36	30
weiblich	12	13
männlich	24	17
Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden (gesamt)	0	0
weiblich	0	0
männlich	0	0

Die Fluktuationsquote wird als ein wichtiger Indikator für die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihren Arbeitsbedingungen betrachtet. Sie betrug im Berichtsjahr 6,3 Prozent (2024: 6,2 Prozent).

	2024	2025
Gesamtzahl der Beschäftigten	1.164	1.127 ¹⁷
Austritte aus der TTS-Gruppe	72	71
Fluktuationsquote	6,2%	6,3%

¹⁷ Gemäß der Vorgabe der CSRD wird die Fluktuation der Mitarbeitenden auf Basis der durchschnittlichen Gesamtanzahl der Mitarbeitenden pro Jahr errechnet. Abweichungen zur Gesamtanzahl der Mitarbeitenden (2025: 1.124) entstehen, da diese Erhebung zum Stichtag 31.12 erfolgte.

¹⁸ Gemäß der Vorgabe der CSRD wird ein unbereinigter Gender Pay Gap gefordert.

FÖRDERUNG VON VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Anzahl und Anteil an Mitarbeitenden nach Altersgruppen	2024	2025	2024	2025
unter 30 Jahre	125	108	11%	10%
30 bis 50 Jahre	733	737	64%	65%
über 50 Jahre	293	279	25%	25%

Geschlechterverteilung im Top Management	2024	2025
weiblich	36%	44%
männlich	64%	56%

Zudem gibt es mindestens einmal pro Jahr ein Gespräch zur Leistungs- und Karriereentwicklung zwischen den Mitarbeitenden und ihren Führungskräften. Die Durchführungsquote belief sich im Berichtsjahr 2025 auf 100 Prozent.

Alle Mitarbeitenden der Festool GmbH sind zu 100 Prozent durch ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem abgedeckt, das auf gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannten Standards oder Richtlinien basiert.

VERGÜTUNG UND TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG

In der Festool GmbH beläuft sich die geschlechtsspezifische Lohnlücke (Gender Pay Gap) auf durchschnittlich 15,7 Prozent (2024: 17,1 Prozent). Dieser Wert entspricht einer unbereinigten Lohnlücke, die keine strukturellen Unterschiede wie Bildungsstand, Berufserfahrung und Arbeitszeiten berücksichtigt¹⁸.

Impressum

Herausgeber

TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG
Wertstraße 20, 73240 Wendlingen a.N.
Telefon: +49 7024 804-0
sustainability@tts-company.com

Projektmanagement

Corporate Sustainability
Corporate Communication

Konzeption und Beratung

Sustainable AG Unternehmensberatung
Corneliusstraße 10, D-80469 München

Gestaltung

HE&AD Büro für Gestaltung
www.he-ad.de

Fotografie

Miketraffic Fotografie S. 02, S. 07, S. 11



Nachhaltigkeitsbericht der TTS-Gruppe 2025

Herausgeber

TTS Tooltechnic Systems SE & Co. KG
Wertstraße 20, 73240 Wendlingen a.N.
Telefon: +49 7024 804-0
sustainability@tts-company.com