

Inhaltsübersicht

Allgemeine Informationen 04

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

01. Strategische Analyse und Maßnahmen	07
02. Wesentlichkeit	09
03. Ziele	12
04. Tiefe der Wertschöpfungskette	14

Prozessmanagement

05. Verantwortung	17
06. Regeln und Prozesse	18
07. Kontrolle	20
Leistungsindikatoren (5–7)	22
08. Anreizsysteme	24
Leistungsindikatoren (8)	25
09. Beteiligung von Anspruchsgruppen	26
Leistungsindikatoren (9)	27
10. Innovations und Produktmanagement	28
Leistungsindikatoren (10)	30

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	33
12. Ressourcenmanagement	35
Leistungsindikatoren (11–12)	36
13. Klimarelevante Emissionen	38
Leistungsindikatoren (13)	39

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte	41
15. Chancengerechtigkeit	43
16. Qualifizierung	46
Leistungsindikatoren (14–16)	48
17. Menschenrechte	52
Leistungsindikatoren (17)	53
18. Gemeinwesen	54
Leistungsindikatoren (18)	55
19. Politische Einflussnahme	56
Leistungsindikatoren (19)	57
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	58
Leistungsindikatoren (20)	59

Allgemeine Informationen

Als High-Tech-Anbieter innovativer Produkte entwickelt und fertigt Thomas Magnete – ein familiengeführtes Unternehmen in der dritten Generation – mit über 840 Mitarbeitern elektromagnetische und fluidische Aktoriksysteme. Der Anspruch, mit den eigenentwickelten Produkten die Kunden zu begleiten, hat Thomas zu einem führenden Zulieferer mit vier internationalen Vertretungen wachsen lassen. Das Unternehmen gliedert sich in drei Geschäftsbereiche: Mobility Solutions und Off Highway Solutions, ergänzt um das im Aufbau befindliche Segment der Healthcare Solutions.

Das innovative Produktspektrum bietet hochentwickelte Lösungen in den Anwendungsfeldern Motor-, Abgas-, Getriebe- und Thermomanagement und reicht von verschiedenen Schalt- und Proportionaldruckminderventilen über Steuerblöcke als Subsysteme bis zu elektrohydraulischen Aktuatoren mit integrierter Elektronik, die nach höchsten Qualitätsstandards entwickelt und hergestellt werden. Das Thomas-Medizinpumpen-Konzept rundet das Unternehmensproduktportfo-

lio ab. Das Thomas-Produktportfolio zeichnet sich Thomas durch eine sehr hohe Vielfalt aus. Von der Entwicklungskompetenz für höchst spezifische Produkte über die hauseigene Prozessentwicklung für Fertigungstechnologie bis hin zur eigentlichen Fertigung erfolgen alle Schritte im Haus. Durch die internationalen Präsenzen unterstützt Thomas Magnete weltweit seine Kunden direkt vor Ort.

Als High-Tech-Produzent hochwertiger Qualitätsprodukte setzt Thomas bei der Entwicklung und Fertigung der Produkte bewusst auf das Prinzip einer Null-Fehler-Qualitäts-Philosophie. Zu den Kunden zählen Premiumhersteller der Automobilindustrie, führende internationale Hersteller von Fahrzeugen und mobilen Arbeitsmaschinen sowie Systemzulieferer. Seit Jahrzehnten profitieren sie vom Nutzen der innovativen Produkte und vertrauen auf deren Qualität und Leistungsfähigkeit. Der wesentliche Schlüssel für den Erfolg sind hoch qualifizierte und motivierte Mitarbeiter, denen Thomas mit Wertschätzung und Verantwortung begegnet.

Im Familienunternehmenskodex der Inhaberfamilie ist festgehalten, dass das Wohl des Unternehmens und somit auch der Mitarbeiter an erster Stelle stehen. Durch eine nachhaltige, wertorientierte Unternehmensführung mit realistischen Wachstumszielen und solider Finanzierung sowie durch die Konzentration auf wichtige Zukunftsmärkte ist Thomas für die Zukunft gut aufgestellt.

**UNTERNEHMENSNAME**

Thomas Magnete GmbH

UNTERNEHMENSWEBSITEwww.thomas-magnete.com**ANZAHL MITARBEITER**

500–4.999

BERICHTSJAHR

2020

BERICHTSPFLICHTIG IM SINNE DES CSR-RICHTLINIE-UMSETZUNGSGESETZES

Nein

Strategie



01. Strategische Analyse und Maßnahmen

7

Die Thomas Magnete GmbH ist ein Familienunternehmen in dritter Generation und steht seit 1962 für Innovation und Fortschritt. Mit mittlerweile über 840 Mitarbeitern sind wir in den drei Geschäftsfeldern Off Highway Solutions, Mobility Solutions und Healthcare Solutions tätig. Mit Standorten in den USA, Italien und in China stellen wir sicher, weltweit für unsere Kunden vor Ort zu sein. Unser Familienunternehmen basiert auf christlichen Idealen und den Werten „Ehrlichkeit. Mut. Helfen.“ Auf dieser Grundlage wollen wir der bevorzugte und vertrauenswürdigste Entwicklungslieferant für Smart-Actuation-Lösungen sein. Um unsere Vision zu verwirklichen, fertigen wir elektromagnetische und fluidische Aktoriksysteme und folgen einer Null-Fehler-Qualitäts-Philosophie.

Im Bereich Mobility Solutions zählen beispielsweise Dosierpumpen für die Abgasnachbehandlung und Standheizungen, Proportionalmagnete für Nockenwellenversteller sowie Proportionalventile für verschiedene Anwendungen in Fahrzeuggetrieben zu unseren Produkten. Modernste Produk-

tionslinien und höchste Sauberkeitsanforderungen garantieren unsere präzisen, leistungsfähigen und zuverlässigen Produkte der Off Highway Solutions wie Proportionaldruckventile, On/Off-Schaltventile und IPRV Inverse Druckregelventile. Als innovatives Produkt im Bereich der Healthcare Solutions arbeitet Thomas an der Entwicklung einer enteralen Ernährungspumpe. Sie soll Menschen dabei helfen, das Grundbedürfnis der Ernährung sicherzustellen, wenn es auf herkömmlichen Wege nicht mehr möglich ist.

Mit mehr als 200 Mitarbeitern in Forschung und Entwicklung investiert Thomas viel in die Entwicklung neuer, innovativer Produkte und arbeitet an einer stetigen Verbesserung und Weiterentwicklung der eigenen Produkte. Aus Gründen der Lesbarkeit verzichten wir auf eine gegenderte Darstellung unseres Berichtes. Wir berichten über Menschen jeglichen Geschlechts und hoffen auch alle Menschen mit unserem Bericht anzusprechen. Nachhaltigkeit ist bei Thomas ein wichtiger Teil zukünftiger Entwicklung. Aus diesem Grund ist das Themengebiet der Nachhaltigkeit direkt in

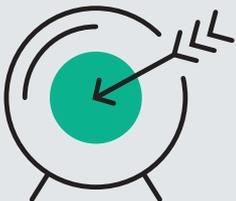
unsere Unternehmensstrategie integriert. Unsere Strategie basiert auf den vier Handlungsfeldern „Markt“, „Technologie“, „Organisation“, und „Mensch“. Im Handlungsfeld „Markt“ ist die ökonomische Nachhaltigkeit verortet. Diese bedeutet für uns, kundenorientiert zu handeln und somit unsere Zukunft zu sichern. Wir wollen die Bedürfnisse unserer Kunden zuverlässig erfüllen und in verschiedenen Märkten rentabel wachsen.

Das Handlungsfeld „Organisation“ definiert den Anspruch an uns selbst, Prozesse im Sinne höchster Qualität und Nachhaltigkeit zu gestalten. Jeder einzelne Mitarbeiter in unserem Unternehmen muss Verantwortung übernehmen und wiederum alle gemeinsam müssen an einem Strang ziehen, um unsere vereinbarten Ziele zu erreichen. Dafür wollen wir stabile und transparente Prozesse etablieren und eine agile Organisation schaffen.

Der Bereich der sozialen Nachhaltigkeit ist im Handlungsfeld „Mensch“ angesiedelt. Es ist uns wichtig, den Menschen in den Mittelpunkt unseres wertorientierten Handelns zu stellen. Wir

wollen unsere Kunden, Mitarbeiter und Partner mit einer Kultur der Wertschätzung begeistern und die Attraktivität unseres Unternehmens für charakterstarke und fähige Mitarbeiter erhöhen.

Damit wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie auch erfolgreich in unserer täglichen Arbeit umsetzen können, haben wir uns nach verschiedensten Standards u. a. in den Bereichen Umwelt, Qualität, Arbeitsschutz und Energie zertifizieren lassen. Mit unserem integrierten, prozessorientierten Managementsystem (IMS) kommen wir den Verpflichtungen zur Berücksichtigung der Qualitätsphilosophie und den Regelungen der IATF 16949, der DIN EN ISO 13485 und der DIN EN ISO/IEC 8007934 nach. Zudem dokumentiert das IMS unsere Unternehmenspolitik sowie die Anforderungen der DIN EN ISO 14001, DIN EN ISO 50001, DIN ISO 45001 und der ISO/IEC 27001 in den jeweils gültigen Fassungen.



02. Wesentlichkeit

Im Rahmen unseres Arbeitsschutz-, Umweltschutz- und Energiemanagementsystems identifizieren wir mit Hilfe einer Kontextanalyse die wichtigsten internen/externen Themen und internen/externen Interessensgruppen. Um speziell unsere ökologischen Handlungsfelder zu identifizieren, führen wir jährlich eine Umweltaspektanalyse durch. Dabei haben wir u. a. den demographischen Wandel bzw. unsere Attraktivität als Arbeitgeber sowie die Ressourcenverknappung als Herausforderungen für Thomas identifiziert. Im Berichtsjahr 2020 war ebenfalls der Umgang mit der Corona-Pandemie ein zentrales Handlungsfeld im Unternehmen.

Unsere Hauptniederlassung liegt im Norden des Westerwalds, direkt am Sottersbach und am Walderand im kleinen Städtchen Herdorf. Ländliche, meist infrastrukturell schwächer ausgebaute Regionen betrifft das gesellschaftliche Problem des demographischen Wandels meist besonders stark. Oftmals ist die Stadt für junge Menschen attraktiver und dementsprechend das Durchschnittsalter auf dem Land höher. Diesem identifizierten Risiko

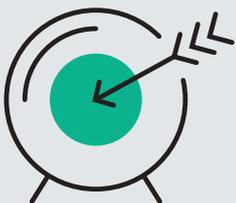
versuchen wir durch verschiedene Maßnahmen entgegenzuwirken. Als wachsendes Familienunternehmen sind wir uns unserer Verantwortung für die Region bewusst. Wir haben dies in unserem Handlungsfeld „Mensch“ (siehe Kriterium 1) als einen unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert und sehen hier die Chance, unserer Rolle als einer der wichtigsten Arbeitgeber in der Region gerecht zu werden. Mit starken Sozialleistungen, verschiedenen Arbeitszeitmodellen, einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie einer Wertschätzung langjähriger und treuer Mitarbeiter möchten wir ein attraktiver Arbeitgeber sein. Wir stellen stets den Menschen in den Vordergrund und fördern die Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Leistungen für unsere Belegschaft sind u. a. täglich frisches Obst, kostenlose Getränke, Zuschüsse bei Fitnessstudios, Massagen und Redcord-Training. Darüber hinaus haben wir eine Sozialhotline eingerichtet. Für unser qualifiziertes Gesundheitsmanagement sind wir vom TÜV Saarland mit dem Zertifikat „Gesundes Unternehmen“ ausgezeichnet worden.

Auch wird die aktive Mitarbeit bezüglich nachhaltiger Aspekte unterstützt. Außerdem sind wir ein Ausbildungsbetrieb mit dem Ziel eine zehnpromtente Auszubildendenquote zu erreichen. Dabei sind wir sehr stolz auf unsere jährlich anwachsende Zahl an Auszubildenden, wovon wir nahezu 100 % übernehmen. Unsere hohe Fluktuationsquote von 6,28 % in diesem Jahr ist vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie sowie des in der zweiten Jahreshälfte durchgeführten Transformationsprozesses zu sehen. Die wachsende Mitarbeiterzahl und unser niedriges Durchschnittsalter bestätigen unsere Bemühungen hinsichtlich des demographischen Wandels.

Als ein Unternehmen mit christlicher Ethik sind wir uns unserer Verantwortung im Bereich der Ökologie bewusst. In Zeiten des Klimawandels und der Ressourcenverknappung, die wir u. a. als große ökologische Risiken identifiziert haben, wollen wir dafür Sorge tragen, dass sowohl unsere Kinder als auch nachfolgende Generationen diese Welt ebenso genießen können wie wir.

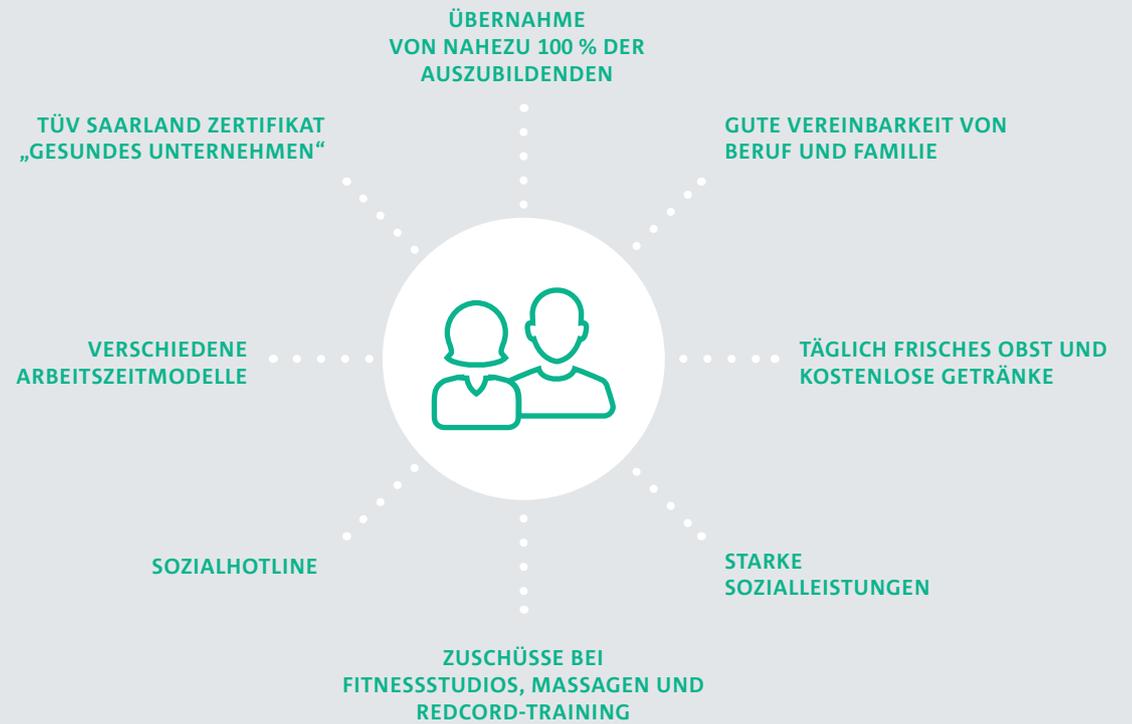
So legen wir besonderen Wert auf eine hohe Qualität unserer Produkte und versuchen den Energie- und Ressourceneinsatz so gering wie möglich zu halten. Zudem versuchen wir Umweltauswirkungen wie Emissionen zu reduzieren. Unsere AD Blue Dosierpumpen P800 und P1300 sowie unsere Förderpumpe P700 haben einen sehr positiven Effekt auf die Umwelt, da schädliche Emissionen, die von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor ausgestoßen werden, durch unsere Pumpen behandelt und reduziert werden. Wir versuchen unsere Umweltbelastungen so gering wie möglich zu halten und leiten dazu geeignete Maßnahmen, wie beispielsweise den Einkauf von Naturstrom, ein.

Für eine detaillierte Inside-out-Perspektive fand keine Datenerhebung statt.





HANDLUNGSFELD MENSCH



03. Ziele

Die Sustainable Development Goals (SDGs) sind als übergeordnete, politische Ziele für jedes Unternehmen bei der Entwicklung von eigenen Nachhaltigkeitszielen von Bedeutung. Auch Thomas leitet als Unternehmen Ziele ab, die dazu beitragen, nachhaltiger zu agieren. Die SDGs bilden dafür einen fundierten Rahmen.

Unsere Ziele sind untergliedert in „strategische“ und „operative“. Wir hinterlegen sie mit Maßnahmen, die wir regelmäßig überprüfen und bewerten. Auch Thomas möchte einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Deshalb haben wir als strategisches Ziel die CO₂-Kompensation/Reduzierung mit in unser Zielprogramm aufgenommen. Wir wollen u. a. eine Reduzierung von CO₂-Emissionen bei Dienstfahrzeugen (Ausgangsbasis 2018) bis Ende 2020 erreichen sowie den weiteren Bezug von Naturstrom im Jahr 2020 sichern.

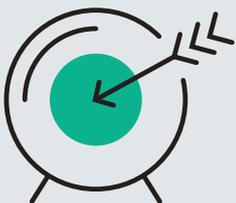
Bzgl. der Ressourcenschonung haben wir uns intern auf die Reduzierung des Papierverbrauchs fokussiert. Diesen wollen wir jährlich (Ausgangsbasis 2019) um 3 % bis zum Jahr 2022 senken.

Durch die fortschreitende Digitalisierung sehen wir hier enorme Einsparpotenziale.

Bedeutende Ziele sind bei Thomas die Reduzierung der Abfälle sowie die Optimierung der Abfalltrennung. Ein neues Abfallkonzept an unserem Standort in Rennerod sowie die Reduzierung der „Vernichtung defekter Einzelteile“ über die Qualitätsoffensive bei Thomas sollen dazu beitragen, Abfälle zu reduzieren.

Die Errichtung eines Wertstoffhofes wird die Abfalltrennung bei Thomas erleichtern und optimieren sowie mehr Fläche für die Abfalltrennung schaffen. Auch sollen bei internen Produktionsprozessen im Bereich Kunststoff Kunststoffabfälle gesondert gesammelt werden, um die Möglichkeit zu schaffen, diese anderen Abnehmern für die Herstellung zuzuführen.

Gefahrstoffe sind wichtige Bestandteile bei einigen Arbeitsprozessen. Aufgrund des Umwelt-, Gesundheits- und Arbeitsschutzes wird die Lagerung und Verwendung der Gefahrstoffe überwacht und



geregelt. Unser Ziel ist es, unseren Gefahrstoffbestand weiter zu reduzieren.

Um unsere Beschäftigten regelmäßig zu bestimmten Themen zu informieren und die umwelt- sowie arbeitsschutzrelevante Kommunikation zu fördern, haben wir es uns zum Ziel gesetzt, mindestens ein internes Umwelt- sowie Arbeitsschutzthema pro Jahr aufzubereiten und zu kommunizieren, wie z. B. die Errichtung des Wertstoffhofes, die Kommunikation von Beinaheunfällen oder auch Covid19 Schutzmaßnahmen.

Alle Nachhaltigkeitsziele werden mit gleicher Priorität behandelt und regelmäßig kontrolliert. Im Bereich „Soziales“ haben wir unser Ziel erreicht, unser Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS) gemäß der DIN ISO 45001 zertifizieren zu lassen. Da bei Thomas der Mensch im Vordergrund steht, wollen wir durch unseren umfangreichen Arbeits- und Gesundheitsschutz dafür Sorge tragen, die Gesundheit unserer Mitarbeiter auch über ihre Arbeit hinaus zu unterstützen. Darüber hinaus liegt uns die Sicherheit unserer Mitarbeiter

sehr am Herzen. Daher ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie die „Vision Zero“. Um dies zu erreichen, machen wir regelmäßige Begehungen und interne Audits, um unsichere Situationen frühzeitig zu erkennen und Arbeitsunfälle zu vermeiden.

Auch das Thema Prävention ist ein wesentlicher Bestandteil bei unserer Ausrichtung im Arbeits- und Gesundheitsschutz. So bieten wir regelmäßige Rückenfitkurse an. Diese finden in der Regel auf dem Thomas Betriebsgelände statt, sodass jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat daran teilzunehmen. Da in verschiedenen Bereichen des Unternehmen Ziele definiert sind, gibt es für die Kontrolle der Zielumsetzung unterschiedliche Verantwortliche. Ausführlicher ist die Verantwortung in Kriterium 5 beschrieben.

KURZFRISTIGE ZIELE



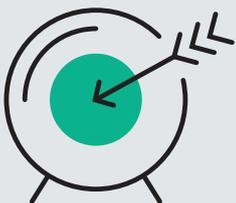
04. Tiefe der Wertschöpfungskette

14

Am Anfang unserer Wertschöpfungskette steht der Rohstoffeinkauf und die Lagerung der Betriebsmittel. Da wir auch bei unseren Lieferanten langjährige Beziehungen anstreben, ist uns die Kommunikation mit diesen sehr wichtig. Im Einkauf legen wir deshalb großen Wert darauf, dass jeder Lieferant unseren „Code of Conduct für Lieferanten“ unterschreibt und umsetzt. Darin werden die geforderten Nachhaltigkeitsaspekte geregelt. Dabei im Vordergrund: Die Einhaltung der Menschenrechte, die Vermeidung von Korruption und die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten sowie angemessene Arbeitsbedingungen. Auch ökologische Aspekte, wie ein verantwortungsbewusster Umgang mit natürlichen Ressourcen, sind im Code of Conduct für Lieferanten verankert. Thomas legt ebenfalls großen Wert darauf, möglichst lokale Lieferanten zu engagieren. 74 % unserer Lieferanten kommen aus Deutschland und insgesamt 94 % aus Europa bzw. der Schweiz. Des Weiteren finden regelmäßig Lieferantenbewertungen mit Hilfe von Audits unter qualitativen

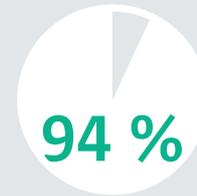
und logistischen Gesichtspunkten statt. Externe Dienstleister werden erst nach umfangreicher Analyse ausgewählt und beauftragt.

Die nächste Stufe unserer Wertschöpfungskette ist die Fertigung unserer hochwertigen Produkte. Dabei folgen wir einer Null-Fehler-Philosophie und versuchen, höchst effizient zu fertigen und produzieren so wenig Ausschuss wie möglich. Unsere Produkte sind so klein und effizient wie möglich. Ausschuss in der Fertigung, der sich nicht komplett vermeiden lässt, trennen wir und sorgen für eine sortenreine Entsorgung. Die gesamte Fertigung läuft größtenteils papierlos ab, da sämtliche Daten automatisch erfasst werden. Sowohl in der Fertigung als auch im Lager achten wir auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter und gewährleisten ihnen, auf eigenen Wunsch hin, ab dem 55. Lebensjahr die Befreiung von der Nachtschicht. Darüber hinaus bieten wir viele gesundheitliche Leistungen an, die unsere Mitarbeiter wahrnehmen können.



Die letzte Stufe unserer Wertschöpfungskette ist der Vertrieb/das Marketing unserer Produkte. Da wir eng mit unseren Kunden zusammenarbeiten, können wir flexibel und schnell auf deren Anforderungen reagieren. Wir versuchen unsere Produkte so umweltfreundlich wie möglich zu gestalten, sodass diese auch nach Ablauf ihrer Lebensdauer noch verwendet werden können.

LIEFERANTEN



LIEFERANTEN
AUS EUROPA UND
DER SCHWEIZ

A white outline map of Germany is shown. A white callout box with a grey background is positioned over the southern part of the map, containing the text '74 % LIEFERANTEN AUS DEUTSCHLAND'. The percentage '74 %' is written in large green font.

74 %

LIEFERANTEN
AUS DEUTSCHLAND

Prozessmanagement



05. Verantwortung

Da Nachhaltigkeit ein wichtiges und zentrales Thema bei Thomas ist, liegt die zentrale Verantwortung beim Vorsitzenden der Geschäftsführung Markus Krauss. Bei regelmäßigen Managementmeetings wird die strategische Ausrichtung des gesamten Unternehmens von Geschäfts- und Bereichsleitung diskutiert, festgelegt und kontrolliert. Dabei spielen die Themenfelder der Nachhaltigkeit eine besonders tragende Rolle. Allgemein ist das Thema Nachhaltigkeit tief im Unternehmen und den internen Managementsystemen verwurzelt, da diese Themen das gesamte Unternehmen betreffen.

Für die operative Umsetzung sind verschiedene Bereiche des Unternehmens verantwortlich, da Aspekte der Nachhaltigkeit in jeglichen Abteilungen von Bedeutung sind und es sich um ein Querschnittsthema handelt. So haben auch der Arbeitsschutzbeauftragte, der Energiemanagementbeauftragte, der Datenschutzbeauftragte und der Abfallbeauftragte wichtige Positionen in der operativen Umsetzung inne.

06. Regeln und Prozesse

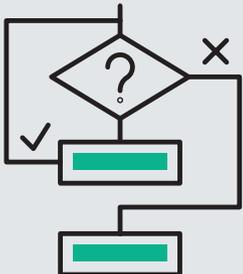
18

Um eine nachhaltige Entwicklung umzusetzen, sind festgelegte Prozesse ein essentieller Bestandteil bei Thomas. Bei einer verpflichtenden Willkommensveranstaltung für neue Mitarbeiter, werden die gelebten Werte des Unternehmens und die besondere Unternehmenskultur vermittelt. So stellen wir sicher, dass neue Mitarbeiter unser Miteinander verstehen und sich an soziale Nachhaltigkeitsaspekte halten. Durch die Zertifizierung nach DIN ISO 45001 gewährleisten wir einen hohen Standard im Arbeitsschutz in Fertigung und Produktion und können frühzeitig potenzielle Gesundheits- und Unfallrisiken erkennen und beheben.

Wir wollen verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen umgehen, weil wir uns in der Verantwortung sehen, die Welt für die nachfolgenden Generationen in einem lebenswerten Zustand zu erhalten. Aus diesem Grund haben wir in unserem Unternehmen ein Umweltmanagementsystem gemäß ISO 14001 eingeführt und uns extern zertifizieren lassen. Jährlich führen wir eine Umweltas-

pektanalyse durch. Anhand der Ergebnisse leiten wir Maßnahmen und Ziele ab, die in unserem Umweltprogramm dokumentiert werden. Bei der Entwicklung und Konstruktion unserer Produkte setzen wir auf minimalen Materialeinsatz und streben zusätzlich eine mögliche Wiederverwendung der Einzelteile im Rahmen unserer funktionalen Möglichkeiten an.

Mit Organisationsanweisungen stellen wir sicher, dass bei Qualitäts-, Energie-, Umwelt- und Arbeitsschutz-relevanten Beschaffungen unsere hohen, unternehmensinternen Standards eingehalten werden. Dabei achten wir zum Beispiel auf die Energieeffizienzklassen bei elektrischen Geräten, Gegenständen und Maschinen/Anlagen. Wir sind bestrebt, Fremdfirmen oder Dienstleister zu engagieren, die nach DIN EN ISO 50001, DIN EN ISO 14001/EMAS und BS OHSAS 18001/DIN EN ISO 45001 zertifiziert sind. Ebenso legen wir großen Wert auf den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen im Unternehmen.



Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie unserem „Code of Conduct für Lieferanten“ Folge leisten. Dieser umfasst die Einhaltung von geltenden Gesetzen, die Verurteilung von Korruption und Bestechung, die Einhaltung von Menschenrechten und die Ablehnung von Zwangs- und Kinderarbeit. Darüber hinaus gewährleisten unsere Lieferanten die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten sowie einen umfänglichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Daneben müssen gesetzliche Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz eingehalten werden. Bei der Neuauswahl von Lieferanten bevorzugen wir solche, die Zertifizierungen vorweisen können. Wir behalten uns bei allen Lieferanten vor, diese zu auditieren und bei Handlungsbedarfen entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

07. Kontrolle

Nachhaltige Entwicklung und nachhaltiges Wachstum sind für Thomas wichtige Themen. Aus diesem Grund haben wir uns strategische und operative Ziele gesetzt. Zur Kontrolle der Zielerreichung nutzen wir verschiedene Kennzahlen. Bzgl. unserer umweltbezogenen Zielsetzungen gibt es u. a. folgende Kennzahlen:

REDUZIERUNG VON CO₂-EMISSIONEN BEI DIENSTFAHRZEUGEN:

CO₂-Emissionen Kraftstoffe (t)/Anzahl Fahrzeugen

BEZUG VON NATURSTROM:

kWh/a

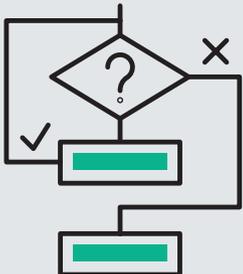
REDUZIERUNG DRUCKPAPIER:

Anzahl Drucke/Anzahl Umsatz (a)

Darüber hinaus werden viele weitere Kennzahlen in unserer Umweltbilanz und im Kennzahlen-Tool des Energiemanagementsystems überwacht.

Hier werden die Kennzahlen zusammengetragen und mit den geplanten Zielwerten und den Ergebnissen der letzten Jahre verglichen. Zur Veranschaulichung der Entwicklung dieser Kennzahlen werden Diagramme erstellt, anhand derer auch Prognosen für die kommenden Jahre erstellt oder die Ziele korrigiert werden können. Beispiele dafür sind der Energiebedarf, der Wasserverbrauch oder die Menge der gefährlichen und nicht gefährlichen Abfälle.

Im Arbeitsschutzmanagement ist unser Ziel Arbeitsunfälle zu reduzieren und auch Berufserkrankungen vorzubeugen. Daher haben wir ein Arbeitsschutzmanagement nach DIN EN ISO 45001 eingeführt und dieses 2019 erstmals erfolgreich zertifiziert. Damit wir unseren Mitarbeitern Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bieten können, führen wir regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen durch, um unsichere Situationen frühzeitig erkennen zu können. Darüber hinaus erheben wir diverse Kennzahlen zur Erreichung unserer arbeitsschutzrechtlichen



Ziele, wie beispielsweise die Zahl der Arbeits- und Wegeunfälle oder die Zahl der arbeitsbedingten Verletzungen sowie Kennzahlen bzgl. dem Krankenstand der Mitarbeiter.

Weitere soziale Kennzahlen, wie die Diversität unserer Mitarbeiter, die Übernahmequote unserer Azubis sowie die Ausbildungsquote werden ebenfalls erhoben, um unsere strategischen Ziele zu erreichen. Dabei handelt es sich um eine junge Altersstruktur im gesamten Unternehmen, gepaart mit einer möglichst hohen Ausbildungsquote. Jährlich wird im Rahmen unseres integrierten Managementsystems ein umfangreiches Managementreview erstellt, indem die Entwicklungen, Zielsetzungen, Kennzahlen, Verbesserungsmaßnahmen etc. überprüft und bewertet werden.

LEISTUNGSINDIKATOREN KRITERIEN 5 BIS 7

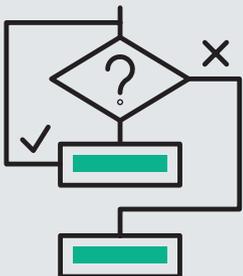
LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-102-16: Werte

Wir sind ein international tätiges Familienunternehmen und führen es auf Basis christlicher Ethik und der Hauptwerte „Ehrlichkeit. Mut. Helfen.“ Diese Werte bestimmen unser tägliches Handeln und unser Verhalten untereinander und werden von jedem unserer Mitarbeiter, angefangen bei der Geschäftsführung, gelebt. Außerdem prägen sie nicht nur unsere Unternehmenskultur maßgeblich, sondern fördern auch gesamtgesellschaftlich ein gutes Miteinander und Zusammenleben. Gegenseitige Wertschätzung und Wohlwollen kennzeichnen unsere Vertrauenskultur und sorgen für eine fruchtbare Zusammenarbeit.

Wir handeln zum Wohl des Menschen und seiner Gesundheit, um damit umweltfreundlich, nachhaltig und sicher zu sein. Die Inhaberfamilie handelt

nach dem Prinzip „Company First“, sodass sich die Familieninteressen dem Wohl des Unternehmens unterordnen. Wir handeln und führen aus tiefer christlicher Überzeugung und wollen Gott durch unser Denken und Handeln ehren. In unserem Verständnis wird Führung durch Vorbild und Dienen charakterisiert und gelebt. Wertschätzung und Vertrauen sind dafür essentielle Bestandteile, deswegen fördern und fordern wir unsere Mitarbeiter und bieten ihnen persönliches Coaching und Unterstützung mit ehrlichem Feedback an.

Unseren Kunden gegenüber bieten wir Höchstleistung hinsichtlich Qualität, Kosten und Terminen durch Kompetenz, Engagement und lebenslanges Lernen für Innovation und kontinuierliche Verbesserung. Gemäß unserer Unternehmenswerte leben wir kunden- und lösungsorientiertes Handeln, zeichnen uns durch offene, proaktive Kommunikation aus und wollen unsere Kunden langfristig begeistern und für uns gewinnen.



Unsere Vision ist es, der bevorzugte, vertrauenswürdige Entwicklungslieferant für Smart-Actuation-Lösungen zu sein. Wir wollen die Erwartungen unserer Kunden nicht nur erfüllen, sondern diese übertreffen und ihnen nachhaltig den höchsten Nutzen bieten. Dafür schaffen wir für unsere Mitarbeiter und Führungskräfte ein attraktives Arbeitsumfeld und verbessern die Qualität unserer Produkte und Prozesse kontinuierlich.



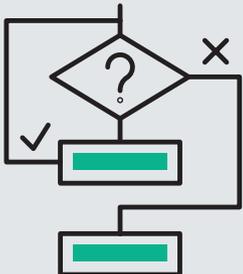
WERTE

Ehrlichkeit.
Mut.
Helfen.

08. Anreizsysteme

24

Die Leistungsbewertung und Vergütung richtet sich bei Thomas nach individuellen Leistungsvereinbarungen. Da Nachhaltigkeitsaspekte in unseren Unternehmenszielen verankert sind, bezieht das individuelle Bonussystem diese Ziele mit ein. Bis zur Ebene der Abteilungsleitung werden im Mitarbeiterentwicklungsgespräch persönliche Ziele vereinbart, deren Erreichungsgrad Einfluss auf den variablen Teil der Vergütung hat. Insofern gibt es kein generell gültiges Anreizsystem, welches sich an Nachhaltigkeitszielen orientiert. Auf Ebene der Geschäftsführung werden individuell für jeden Geschäftsführer ebenso qualitative wie quantitative Ziele vereinbart, an denen sich die persönliche Bonusvergütung orientiert und anhand derer sich die Geschäftsführung vor dem Beirat und der Inhaberfamilie verantworten muss. Die Inhalte dieser Gespräche werden vertraulich behandelt.



LEISTUNGSINDIKATOREN KRITERIUM 8

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Bezüglich unserer Dienstwagenregelung haben wir ein Anreizsystem festgelegt. Neue Dienstwagen müssen unter einer bestimmten CO₂-Grenze bleiben. Sollte diese jedoch deutlich unterschritten werden, dann steigt das Kostenbudget für den Dienstwagen des betreffenden Mitarbeiters um bis zu 10 %. Bei der Nutzung von E-Autos als Firmenfahrzeuge bieten wir Lademöglichkeiten auf dem Werksgelände an. Zudem wird eine Aufwandspauschale fürs Laden zu Hause angeboten.

Eine monatliche Berichtspflicht der Mitarbeiter bezüglich abteilungsrelevanter Kennzahlen, unter die auch Nachhaltigkeitskennzahlen wie Arbeits- und Wegeunfälle, die ppm-Rate oder die Fluktuationsrate fallen, hält die Mitarbeiter dazu an, auf Themen, die diese Kennzahlen betreffen, zu achten.

Zu Gehältern machen wir aus Vertraulichkeitsgründen keinerlei Angaben.

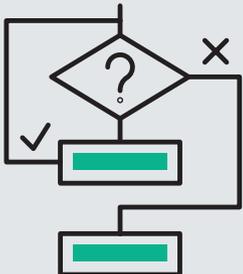
Wir bei Thomas behandeln die Gehälter all unserer Mitarbeiter vertraulich. Daher veröffentlichen wir keinerlei Informationen zu Gehältern, auch nicht in allgemeiner Form.

09. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Wir sind mit allen unseren Stakeholdern an langfristigen und für beide Seiten profitablen Beziehungen interessiert. Deshalb bemühen wir uns, all unseren Stakeholdern die Möglichkeit zu bieten, aktiv an unserem Nachhaltigkeitsprozess teilzunehmen. Im Rahmen unseres Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzmanagementsystems führen wir jährlich eine Kontextanalyse durch, in der wir für Thomas relevante Themen und Interessensgruppen identifizieren und deren Erwartungen und Erfordernisse analysieren. Als wichtige Anspruchsgruppen haben wir mit der Methode der Kontextanalyse u. a. unsere Kunden, Lieferanten sowie Mitarbeiter samt Führungskräfte und der Geschäftsführung identifiziert. Wir gehen dabei auf Risiken und Chancen ein. Die Kontextanalyse ermöglicht uns die Einleitung von geeigneten Maßnahmen, um Chancen wahrnehmen zu können und Risiken zu verringern bzw. zu vermeiden. Mit unseren Kunden stehen wir durch unseren Vertrieb in ständigem Austausch, während der Einkauf die Lieferantenbeziehungen pflegt.

Unser Ziel ist es, mit Lieferanten zu arbeiten, die die Thomas-Standards im Hinblick auf Qualität, Logistik und Kommunikation voll erfüllen. Es findet eine Lieferantenbewertung statt, bei der unsere Lieferanten halbjährlich auf Qualität, Liefer- und Logistiktreue sowie Umweltbelange geprüft und bewertet werden. Durch eine fokussierte Lieferantenentwicklung wollen wir unsere Leistung und die unserer Lieferanten verbessern. Deshalb führen wir Vor-Ort-Workshops beim Lieferanten mit einer Soll-/IstDokumentation durch. Zudem prüfen wir die Einhaltung der Thomas-Standards beim Lieferanten. In diesem Dialog tauschen wir uns ebenfalls über die Weiterentwicklung des Thomas-Standards aus und versuchen, im Zuge dessen unser Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit stets zu optimieren.

Des Weiteren führen wir Mitarbeiterbefragungen durch, um die Anliegen unserer Mitarbeiter zu erfassen und diese bei der Weiterentwicklung unseres Unternehmens zu berücksichtigen. Die Meinung unserer Mitarbeiter ist uns sehr wichtig.



LEISTUNGSINDIKATOREN KRITERIUM 9

Aus diesem Grund versuchen wir Vorschläge im Rahmen unserer Möglichkeiten umzusetzen. So wurde, um ein Beispiel zu nennen, aus dieser Befragung die Forderung nach höhenverstellbaren Schreibtischen für die Arbeitsplätze fokussiert und bei der Ausstattung von festen Büroarbeitsplätzen berücksichtigt. Wir bei Thomas streben nach einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Prozesse und Managementsysteme, um unsere Leistungen fortlaufend zu verbessern. Im Rahmen unseres betrieblichen Vorschlagswesens sind unsere Mitarbeiter dazu angehalten, Verbesserungsmöglichkeiten einzureichen und uns bei dem Prozess der Verbesserung zu unterstützen.

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

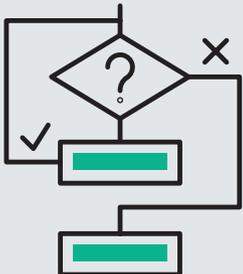
Bei der Einbindung unserer Stakeholder haben wir die Verwendung von Mehrwegverpackungen als wichtiges Thema identifizieren können. Außerdem liegt unseren Mitarbeitern das aktive Mitwirken an Nachhaltigkeitsaspekten am Herzen.

10. Innovations- und Produktmanagement

28

Wir bei Thomas sind ständig auf der Suche nach neuen Ideen und Produkten zur Erweiterung unseres Produktportfolios, getreu dem Prinzip „sense – think – act“. In unserem aktuellen Produktportfolio finden sich einige Produkte wieder, die einen positiven Einfluss auf die Umwelt haben. Unsere Labore und unsere hausinterne Prozessentwicklung sorgen für die optimale Nutzung der Ressourcen und ermitteln bei der Entwicklung der Produkte alle Wirkungen auf Umwelt und Mensch. So stellen wir im Bereich „PKW“ eine regelbare Ölpumpe her, die bedarfsgerecht nur so viel Öl in den Motor pumpt, wie dieser benötigt. Damit tragen wir zu einer CO₂-Einsparung beim Verbrennungsmotor bei. Außerdem fertigen wir einen Nockenwellenversteller, der vereinfacht dargestellt zu einer höheren Motoreffizienz führt und somit dafür sorgt, dass die Umwelt weniger belastet wird. Im Bereich der Nutzfahrzeuge unterstützen unsere Produkte die Abgasnachbehandlung, da unsere AdBlue-Dosierpumpe den Stickstoff reduziert und somit zu geringeren Emissionen beiträgt.

Unserem Selbstverständnis entsprechend steht im Zentrum unseres Handelns der Kunde mit all seinen Bedürfnissen und Anforderungen. Beim Innovationsmanagement versuchen wir, systematisch Produktideen abzuleiten, mit Hilfe drei definierter Felder. Das erste Feld stellt den Menschen bzw. Kunden als Auslöser dar, dessen Bedürfnis es ist, glücklich zu sein. Genau dieses Bedürfnis wollen wir mit unseren Produkten erfüllen. Hierfür ist die richtige Technologie entscheidend. Unser zweites Feld ist die Entwicklung passender Soft- und Hardware. Der Markt, als drittes und letztes Feld, führt Mensch und Technologie zusammen und ist somit für ein erfolgreiches Produkt wichtig. Durch Analyse und Forschung in diesen drei Feldern versuchen wir bei Thomas systematisch Produktideen abzuleiten und Megatrends für unser Unternehmen zu entdecken. Wir sind bestrebt unsere Innovationspipeline immer weiter zu füllen und vertrauen dabei auf unsere bewährten Kompetenzen. Unsere Expertise liegt in den Feldern Mensch und Markt. Für den Bereich Technologie erweitern wir derzeit unser Netzwerk. Neben unserem Techno-



logielabor am Technik-Standort Dresden arbeiten wir mit verschiedenen Hochschulen, Universitäten und Instituten zusammen, um uns ständig zu optimieren und neue Produkte entwickeln zu können.

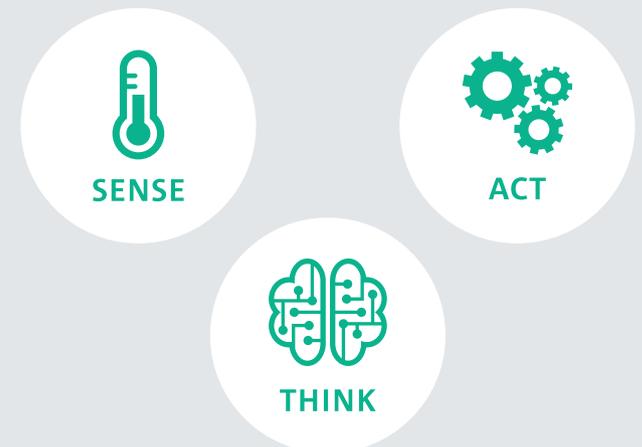
Nachhaltigkeit im Bereich Innovationen bedeutet für uns, Prozesse zu nutzen, die uns bei allem helfen, was die Zukunft fordern wird.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf dem Wandel, den die Automobilbranche im Moment vollzieht. Da die meisten unserer Produkte insbesondere für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor geeignet sind, ist es für uns bedeutsam diesen Wandel mitzugestalten. Wir wollen unsere Stärken und Kompetenzen so einbringen, dass wir Teil dieses Wandels sind. Dafür vertrauen wir auf unsere offene Fehlerkultur, unsere Kompetenzen und auf die gute Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

Quantifizierbare Daten werden aktuell nicht erhoben.

.....

INNOVATIONS-STRATEGIE



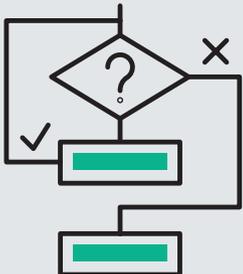
LEISTUNGSINDIKATOREN KRITERIUM 10

LEISTUNGSINDIKATOR G4-FS11:
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

Thomas ist ein ausschließlich operatives Unternehmen, deswegen besitzen wir keine klassischen Finanzanlagen.

Im Berichtsjahr können wir deshalb nur zwei „Finanzanlagen“ ausweisen. In beiden Fällen wurden keine Auswahlprüfungen nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, da beide Finanzanlagen für das operative Geschäft dringend erforderlich waren und es sich nur um Finanzanlagen im weitesten Sinne handelt.

Der Prozentsatz, der nach Umwelt- oder sozialen Faktoren geprüften Finanzanlagen, beträgt somit 0 %.



Umwelt



11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

In regelmäßigen Abständen führen wir bei Thomas eine Umweltaspektanalyse durch, damit wir die wesentlichen Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit identifizieren können und geeignete Maßnahmen zur Reduzierung ergreifen können. Außerdem erstellen wir jährlich eine Umweltbilanz zur genauen Identifikation unserer Umweltauswirkungen anhand von detaillierten Kennzahlen. Als produzierendes Unternehmen können wir negative Umweltauswirkungen leider nicht vermeiden, aber versuchen, im Rahmen unserer Möglichkeiten, diese so gering wie möglich zu halten.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeiten werden verschiedene Ressourcen in Anspruch genommen.

Dazu zählen u. a.

Betriebs (u. a. Produktionsmaterialien/Kunststoffgranulat) und Hilfsstoffe

Energie zur Versorgung der Unternehmensbereiche/Anlagen, E-Ladesäulen, Heizenergie und Kühlung (Naturstrom, Gas)

Wasserverbrauch für sanitäre Anlagen, Getränkezubereitung, Prozesswasser

Kraftstoffe für den Fuhrpark (Benzin, Diesel), Flugreisen, Geschäftsreisen

Büromaterialien (Papier, Toner, Stifte etc.)

Technik (EDV, Produktionsanlagen, Gebäudetechnik)

Flächenverbrauch (Unternehmensbereiche)

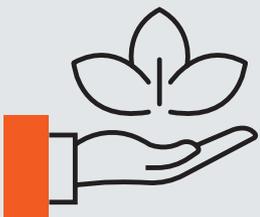
Bei der Entwicklung und Fertigung unserer Produkte achten wir auf Energie- und Ressourceneffizienz.

Energieverbrauch ist in unserem Unternehmen ein wesentlicher Umweltaspekt. Durch die Umstellung auf Naturstrom haben wir einen großen Schritt gemacht, um die Umweltauswirkungen zu reduzieren.

Als weiteren wesentlichen Umweltaspekt haben wir die Erzeugung von gefährlichem und nicht gefährlichem Abfall identifizieren können. Im Zuge unserer Unternehmenstätigkeiten fallen, trotz unserer Bestrebung nach einer hohen Material-effizienz, Abfälle an. Dabei handelt es sich beispielsweise um Restmüll, Verpackungsmaterialien, ölverschmutzte Lappen, Waschemulsionen und defekte Teile. Um Abfälle zu reduzieren und zu recyceln, sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter weiter in Bezug auf die ordnungsgemäße Trennung der Abfälle und versuchen die Zahl der Einwegverpackungen zu reduzieren.

Zu den wesentlichen Umweltaspekten zählen zudem der Verbrauch von Kraftstoffen, Wasser, Papier sowie die Flächenversiegelung, die Lagerung von Gefahrstoffen und die Sanierung von Altlasten.

Die genauen Kennzahlen und Maßeinheiten können den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11–13 entnommen werden.



12. Ressourcenmanagement

Als Familienunternehmen, das auf christlichen Werten basiert, ist es uns sehr wichtig, dass wir auf die Umwelt achten und Umweltschutz aktiv leben.

Für unsere wesentlichen Umweltaspekte definieren wir in unserem Umweltprogramm strategische und operative Ziele, die wir in einem festgelegten Zeitrahmen erreichen wollen. Risiken werden bei Thomas im Zusammenhang mit den internen/externen Themen, Stakeholdern, den Umweltaspekten und bindenden Verpflichtungen identifiziert und bewertet. Je nach Erfordernis werden Maßnahmen eingeleitet.

Unsere Ziele für 2020 können dem Kriterium 3 entnommen werden.

Als wesentliche Risiken des Ressourcenmanagements wurden umweltrelevante Themen bei Leckagen oder Unfällen mit wassergefährdenden Stoffen im Bereich der Produktion unserer Produkte identifiziert. Die Bewertung ist den entsprechenden Kriterien zu entnehmen.

NÄCHSTE ZIELE



LEISTUNGSINDIKATOREN KRITERIEN 11 BIS 12

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Insgesamt verbrauchen wir bei Thomas gelieferte Produktionsmaterialien mit einem Gewicht von 3.309.997 kg. Als wesentlich definiert sind alle Produktionsgruppen ab 50.000 kg im Jahr 2020:

- Tiefziehteile (228.425 kg)
- Sinterteile (181.700 kg)
- Stanz/Biegeteile (169.881 kg)
- Elastomerteile (35.865 kg)
- Kunststoffgranulate (81.375 kg)
- Spulen (1.587.148 kg)
- Drähte (40.280 kg)
- Drehteile/Zerspanungsteile (855.888 kg)

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Im Berichtsjahr hatten wir einen Kraftstoffverbrauch von 114.680 Litern. Der Stromverbrauch bei Thomas lag bei insgesamt 7.723.230 kWh.

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Im Berichtsjahr konnten wir unser Ziel der Stromreduzierung leider nicht erreichen.



LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-303-3:
Wasserentnahme

Im Jahr 2020 haben wir 3.020 Kubikmeter Trinkwasser verbraucht.

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-306-3
(2020):
Angefallener Abfall

Im Berichtsjahr fielen bei einem Gesamtgewicht von 275.357 kg gefährliche Abfälle mit einem Gewicht von 27.275 kg und nicht gefährliche Abfälle mit einem Gewicht von 248.082 kg an.

13. Klimarelevante Emissionen

38

Im Berichtsjahr 2020 betragen unsere klimarelevanten Emissionen nach dem derzeitigen Stand (16.07.2021) 1.441,68 CO₂e [t].

Der CO₂-Fußabdruck (carbon footprint) des Standorts wurde mit dem System CO₂-Rechner für Unternehmen von KlimAktiv gGmbH nach den Vorgaben des international anerkannten Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG Protocol) des WRIWBCSD ermittelt.

Als größte Emissionsquelle wurde der Wärmebedarf der Liegenschaft mit ca. 52 % identifiziert. In unserem Umweltprogramm haben wir uns Ziele zur Reduzierung klimarelevanter Emissionen gesetzt. Unser Ziel „Reduzierung von CO₂-Emissionen bei Dienstfahrzeugen (Ausgangsbasis 2018) bis Ende 2020“ haben wir erfüllt, ebenso das Ziel zum Bezug von Ökostrom im Jahr 2020.

Für das Jahr 2021-2022 haben wir uns u. a. vorgenommen, den carbon footprint detaillierter zu erheben sowie die Nutzung von erneuerbaren Energien weiter zu analysieren. Im Rahmen unse-

res Energiemanagementsystems werden darüber hinaus viele verschiedene Ziele gesetzt und Maßnahmen beschlossen, die dazu beitragen, den Energiebedarf weiter zu senken und energieeffizienter zu werden. Beispielhaft dafür sind Reduzierungen des Druckluftverbrauches durch die Behebung von Leckageverlusten, die Erhöhung des Bewusstseins der Mitarbeiter für Energieeffizienz und eine Reduzierung des Stromverbrauchs in der produktionsfreien Zeit.



LEISTUNGSINDIKATOREN KRITERIUM 13

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die CO₂e-Emissionen setzen sich aus den Bereichen „Wärme, Strom, Fuhrpark und Geschäftsflüge“ zusammen.

Die direkten Emissionen aus bereitgestellter Energie-Scope 1 betragen: 902,18 CO₂e [t].

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-305-2 Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Die indirekten Emissionen aus bereitgestellter Energie Scope 2 betragen: 0,34 CO₂e [t].

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

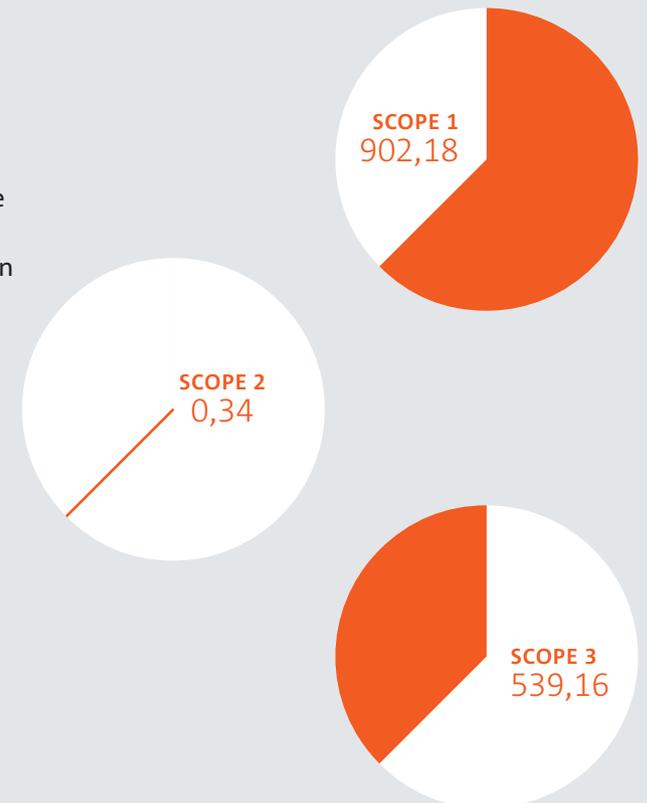
Weitere indirekte Emissionen Scope 3 betragen: 539,16 CO₂e [t].

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-305-5 Senkung der THG-Emissionen

Im Vergleich zum Jahr 2019 konnte bisher eine Reduzierung von ca. 946,71 CO₂e [t] verzeichnet werden (unter Vorbehalt, da Daten noch angepasst werden).

Zudem spielt die Corona-Pandemie eine zentrale Rolle bzgl. der Reduzierung der CO₂e-Emissionen, da Unternehmensabläufe angepasst werden mussten und einige der Mitarbeiter mobil gearbeitet haben. Eine Vergleichbarkeit der Daten zum Vorjahr wird somit erschwert.

THG-EMISSIONEN IN CO₂e



Gesellschaft



14. Arbeitnehmerrechte

Wir bei Thomas berufen uns auf unsere christlichen Werte, die wir im Unternehmen täglich leben. Die Achtung von Arbeitnehmerrechten ist dementsprechend mit einer sehr hohen Bedeutung bemessen. Eines unserer Ziele für das nächste Jahr ist das Niederschreiben eines Code of Conduct, der unsere gelebten Werte dokumentiert und unseren Mitarbeitern bei der Umsetzung dieser helfen soll. In Bezug auf unsere Mitarbeiter ist es ein wichtiger Aspekt, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen und Arbeitsprozesse zu hinterfragen und sukzessive zu verbessern. Des Weiteren stellen wir sicher, dass die Entlohnung unserer Mitarbeiter, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus, im Einklang mit geltenden Gesetzen und Bestimmungen ist.

Außerdem achten wir die Rechte der Arbeitnehmer bzgl. Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie Kollektiv- und Tarifverhandlungen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Bestimmungen. Wir dulden in keinster Weise körperliche Bestrafung, physische, psychische,

sexuelle oder verbale Belästigung bzw. Missbrauch unserer Mitarbeiter. Auf die Einhaltung der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit wird genau geachtet sowie auf die Bestimmungen in Bezug auf Überstunden und Ruhetage.

Ehrlichkeit, Mut und Helfen gelten bei Thomas nicht nur in der Zeit der Berufstätigkeit unserer Mitarbeiter. Wir übernehmen soziale Verantwortung darüber hinaus. Dafür haben wir das Thomas-Vorsorge-Modell entwickelt, welches unseren Mitarbeitern, die lange Zeit zum Unternehmenserfolg beitragen, dabei helfen soll, Versorgungslücken im Alter zu schließen. Somit bieten wir eine zusätzliche Vorsorge neben der gesetzlichen Rentenversicherung an.

Momentan sehen wir Risiken vor allem bei Arbeits- und Wegeunfällen, da viele unserer Mitarbeiter auf das Auto angewiesen sind, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen. Auch der Bereich der Logistik weißt viele potenzielle Verletzungsmöglichkeiten auf.

Ein potenzielles Risiko ist zudem die Vertrauensarbeitszeit, da wir als Unternehmen die Arbeitszeit kaum kontrollieren können. Allerdings haben wir hohes Vertrauen in unsere Mitarbeiter und deren Verantwortungsbewusstsein.

Wir wollen unseren Mitarbeitern ideale Arbeitsbedingungen bieten und haben uns deshalb im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit nach DIN ISO 45001 zertifizieren lassen, um unser Engagement auch extern bestätigen zu lassen. Außerdem haben wir uns bei Thomas das Ziel gesetzt, die Anzahl der Wege- und Arbeitsunfälle zu reduzieren.

Im Berichtsjahr erfolgte die Fertigung ausschließlich national in der Bundesrepublik Deutschland. Der Vertrieb und technische Support der Produkte im Ausland erfolgte mit dort ansässigen Vertriebspartnern.

Die Beteiligungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement sind vielfältig. So können die Mitarbeiter aktiv am Verbesserungswesen teilnehmen, indem Aktionskarten mit arbeitsschutzrelevanten Themen erstellt werden oder das betriebliche Vorschlagswesen genutzt wird. In der jährlichen Mitarbeiterbefragung können ebenso umweltrelevante Themen und Vorschläge geäußert werden und je nach Vorschlag und Möglichkeit, werden diese dann im Umweltmanagementsystem bearbeitet und ggf. realisiert (Hinweis: Die Mitarbeiterbefragung wurde coronabedingt für 2020 ausgesetzt.).

Die Wertschätzung, die wir unseren Mitarbeitern entgegenbringen, schlägt sich in einer Fluktuationsquote von 1,38 % nieder und wir hoffen, in Zukunft weiterhin ein vorbildlicher Arbeitgeber für viele motivierte und leistungsstarke Menschen zu sein.



15. Chancengerechtigkeit

Thomas wird auf Basis christlicher Ethik und den Hauptwerten „Ehrlichkeit. Mut. Helfen.“ geführt. Außerdem ist unsere Unternehmenskultur geprägt von Wertschätzung und Offenheit. Deshalb haben wir es uns zum Ziel gesetzt jeden Menschen gleich zu behandeln. In unserem Verständnis ist absolut kein Platz für Benachteiligungen, Belästigung, Mobbing und sexuelle Belästigung. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie ihr tägliches Handeln, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Firma, an unseren Werten orientieren. Deshalb beurteilen wir jeden Mitarbeiter, Bewerber und allgemein jeden Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder anderen oberflächlichen Faktoren und versuchen, so möglichst gerechte Entscheidungen zu treffen und jedem Menschen gleichwertige Chancen in allen Bereichen einzuräumen. Verstöße gegen diese Grundprinzipien ahnden wir der Schwere entsprechend. Des Weiteren haben wir eine Beschwerdestelle für jegliche Art von Diskriminierung oder Benachteiligung eingerichtet. Da wir nach unserer christlichen Überzeugung handeln, haben wir bei Thomas keine konkreten

Ziele in den Bereichen Chancengerechtigkeit, Vielfalt im Unternehmen, angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration, da diese Themen, unserem Glauben nach, selbstverständlich in einem Unternehmen implementiert sein sollten.

Bei Thomas steht der Mensch im Vordergrund, sodass wir eine möglichst gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten wollen, denn ohne das eine kann das andere nicht funktionieren. Dafür bieten wir unseren Mitarbeitern verschiedene Arbeitszeitmodelle und Sozialleistungen an. So ermöglichen wir im Bereich der Schichtarbeit $\frac{1}{2}$ und $\frac{3}{4}$ Stellen und außerhalb der Schichtarbeit können unsere Mitarbeiter zwischen 15 Stunden/Woche bis 40 Stunden/Woche verschiedene Arbeitszeitmodelle wahrnehmen. Außerdem besteht die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit, die in hohem Maße für eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht. Unsere Mitarbeiter entscheiden verantwortungsbewusst über den zeitlichen Ablauf ihres Arbeitstages und können so in Eigenregie auf ihre

individuellen familiären Bedürfnisse Rücksicht nehmen. Des Weiteren gewähren wir verdienten Mitarbeitern die Option, Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Zusätzlich zeichnen wir uns durch die angebotenen Sozialleistungen aus. Für die Geburt des eigenen Kindes oder bei weiteren familiären Ereignissen gewähren wir zusätzliche Urlaubstage und je nach Ereignis auch noch eine zusätzliche monetäre Zuwendung. Außerdem wird langjährige Betriebszugehörigkeit angemessen belohnt. Unabhängig von Herkunft und Aussehen, wird bei Thomas jedem Mitarbeiter Wertschätzung entgegengebracht. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter gilt der Grundsatz unseres ehemaligen Geschäftsführers und jetzigen Beiratsvorsitzenden Dietrich Thomas: „Charakter vor Fach“.

Die Berücksichtigung ergonomischer Faktoren in Produktion und Verwaltung, wie z. B. höhenver-

stellbare Tische und ergonomische Stühle, bieten optimale Voraussetzungen für ein gesundes Arbeitsumfeld.

Die Gewerkschaftsrechte werden im Rahmen der Betriebsratsarbeit komplett umgesetzt. Bei Thomas herrscht eine gute Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung, sodass wir nicht in Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberverbänden vertreten sind.

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, alle wichtigen Dokumente im Intranet und am Arbeitsplatz einzusehen und es findet jährlich eine verpflichtende Sicherheitsunterweisung statt. Außerdem hat jeder Mitarbeiter Zugriff auf jegliche Prozess- und Organisationsanweisungen, Checklisten und Formblätter.



Jeder Mitarbeiter, egal ob Führungskraft oder nicht, hat das Recht, Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Mit Hilfe der Thomas Akademie werden alle Weiterbildungsmaßnahmen strukturiert und organisiert. Jeder Mitarbeiter hat die Chance an Schulungen teilzunehmen, die ihn fachlich oder persönlich weiterbringen. Mitgestaltungsmöglichkeiten haben unsere Mitarbeiter in unseren regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen oder über das betriebliche Vorschlagswesen sowie in einer jährlichen Mitarbeiterbefragung.

16. Qualifizierung

46

Der demographische Wandel stellt ein gesellschaftliches und wirtschaftliches Problem in Deutschland dar. Die Belegschaft in Unternehmen und auch die Gesellschaft allgemein werden immer älter, während in Zeiten der Digitalisierung alle Arbeitsabläufe immer schneller und komplexer werden.

Mit den Auswirkungen einer Überalterung sehen wir bei Thomas im Moment nur wenige Probleme, da das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter niedrig ist. Wir erkennen allerdings das gesamtgesellschaftliche Problem. Deshalb agieren wir proaktiv und ergreifen viele Maßnahmen, um die Fähigkeit unserer Mitarbeiter zur Teilhabe an der Berufswelt so lange wie möglich aufrecht zu erhalten.

Zu diesem Zweck haben wir die Thomas Akademie ins Leben gerufen, die Mitarbeitern jeglichen Alters sowohl fachlich als auch persönlich die Möglichkeit bietet, sich weiterzubilden, um den sich verändernden fachlichen Anforderungen gerecht zu werden, ohne, dass darunter das Privat- und

Familienleben leidet. Die Thomas Akademie stellt gebündelt alle möglichen Weiterbildungsmaßnahmen dar. Die Mitarbeiter können individuell für sich entscheiden, welche Maßnahme sie in Anspruch nehmen wollen und diese nach Genehmigung des jeweiligen Vorgesetzten wahrnehmen. Außerdem wird nach den gesetzlichen Vorschriften Bildungsurlaub ermöglicht.

Um die Beschäftigungsfähigkeit all unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unabdingbar. Darüber hinaus bieten wir umfangreiche Sozialleistungen an, wie in Kriterium 15 ausführlich beschrieben.

Durch die Vorteile der Digitalisierung bietet Thomas mobiles Arbeiten an, um so eine noch höhere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. So können unsere Mitarbeiter mit gestellten mobilen Endgeräten, wie Laptop und Telefon, auch von zuhause arbeiten.

Damit unsere Mitarbeiter auch langfristig fit und gesund bleiben, sorgen unser betriebliches Gesundheitsmanagement und der Arbeitskreis



Gesundheit für verschiedene Aktivitäten und Angebote. So gibt es täglich zweimal frisches Obst und verschiedene Getränke wie Wasser, Kaffee, Kakao und Saft. Darüber hinaus bieten wir Redcord-Training, höhenverstellbare Schreibtische, eine Sozialhotline für physische und psychische Probleme, betriebsärztliche Untersuchungen und Impfungen, sowie einmal jährlich einen Gesundheitstag an. Darüber hinaus entstehen im Arbeitskreis Gesundheit immer wieder neue, von Mitarbeitern selbst organisierte Aktionen wie geführte Mountainbiketouren oder Wanderungen.

Um für entsprechenden Nachwuchs in Fach- und Führungspositionen zu sorgen, haben wir uns eine jährliche Auszubildendenquote von 10% zum Ziel gesetzt. Auf Grund des enormen Anstiegs der

Mitarbeiterzahlen konnten wir dieses Ziel in den letzten Jahren nicht ganz erreichen. Mit einer Auszubildendenanzahl von ungefähr 50 sind wir aber dennoch stolz darauf, für junge Menschen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Darüber hinaus ermöglichen wir eine unbefristete Übernahme unserer Auszubildenden bei einer Abschlussnote besser als 2,5 und einer sehr guten Beurteilung. Falls diese beiden Faktoren nicht eingetreten sind, bieten wir einen einjährig befristeten Vertrag an. Auf Grund der herausragenden Leistungen unserer Auszubildenden haben wir eine Übernahmequote von nahezu 100%. Zudem gibt es jedes Jahr eine Vielzahl an Studenten, die Abschlussarbeiten, Werkstudententätigkeiten oder Praktika bei Thomas absolvieren.

LEISTUNGSINDIKATOREN KRITERIEN 14 BIS 16

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Es gab im Berichtsjahr keinerlei Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Ebenfalls gab es keine arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen. Bei 840 Mitarbeitern kam es zu 5 meldepflichtigen Arbeitsunfällen und zu 1 nicht meldepflichtigen Wegeunfall. Schwerpunkt der Arbeitsverletzungen waren Stolper-, Rutsch- oder Sturzunfälle.

Im Berichtsjahr gab es keine Berufserkrankungen.

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-403-4 Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- a. Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung
- b. formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

a) Unsere Mitarbeiter können sich in vielerlei Hinsicht am Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligen. So können Beinahe-Unfälle mittels eines digitalen Systems gemeldet werden, damit Maßnahmen zur zukünftigen Vermeidung getroffen werden können. Mit Aktionskarten bzgl. Verbesserungsmöglichkeiten im Betrieb, können im Intranet Aufträge erstellt werden, die dann bearbeitet werden. Zudem ist bei den täglich stattfindenden Schichtmeetings immer Zeit für arbeitsschutzrelevante Anmerkungen und Anregungen. Außerdem kann unser betriebliches Vorschlagwesen genutzt werden bzgl. der Kategorien Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.



Im Thomas-Intranet sind des Weiteren alle wichtigen Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz frei für alle Mitarbeiter zugänglich. Ebenso sind jegliche Prozesse, Organisations- und Arbeitsanweisungen, Checklisten und Formblätter frei im Intranet zugänglich. Jährlich erfolgt eine Schulung unserer Führungskräfte zum Thema Arbeitssicherheit. Eine allgemeine Sicherheitsunterweisung muss von jedem unserer Mitarbeiter jährlich absolviert werden.

b) Wir haben einen Arbeitsschutz-Ausschuss, welcher quartalsweise tagt. Dieser setzt sich nach gesetzlichen Vorgaben zusammen. Dort werden arbeits- und gesundheitsschutzrelevante, aktuelle Themen diskutiert und falls nötig werden dort Maßnahmen getroffen. Die nötige Entscheidungskompetenz ist durch die Mitwirkung der Geschäftsführung vorhanden.



LEISTUNGSINDIKATOREN KRITERIEN 14 BIS 16

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-404-1 Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Bedingt durch die Covid19-Pandemie waren wir nur sehr eingeschränkt in der Lage, unsere Weiterbildungsveranstaltungen und -maßnahmen durchzuführen. Daher haben wir eine durchschnittliche Stundenzahl von nur 2 Stunden pro Mitarbeiter erreicht.

Die Qualifizierungsmaßnahmen wurden zu ca. 50% von weiblichen und 50% von männlichen Mitarbeitern wahrgenommen.

Bedingt durch die Umstrukturierung wurden keine Erhebungen zur Aufschlüsselung nach Angestelltenkategorie erstellt.

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-405-1: Diversität

- a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen
- b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie

a) Beim Kontrollorgan handelt es sich um den Beirat.

Mitglieder Kontrollorgan: 5

Davon männlich: 5 (100%)

Davon weiblich: 0 (0%)

Davon unter 30 Jahre alt: 0 (0%)

30–50 Jahre alt: 2 (40%)

Über 50 Jahre alt: 3 (60%)

b) Unterschieden wird bei Thomas zwischen Angestellten mit einem festen Arbeitslohn und gewerblichen Mitarbeitern, die nach Stunden bezahlt werden.



Mitarbeiter insgesamt = 840

Leitende Angestellte

(Geschäftsleitung, Bereichsleitung): 12

- Davon männlich: 12 (100%)
- Davon weiblich: 0 (0%)
- Davon unter 30 Jahre alt: 0 (0%)
- 30–50 Jahre alt: 6 (50%)
- Über 50 Jahre alt: 6 (50%)

Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion: 828

(Angestellte: 552/gewerbliche Mitarbeiter: 276)

- Davon männlich: 577 (69,7%)
(Angestellte: 445/gewerbliche Mitarbeiter: 132)
- Davon weiblich: 251 (30,3%)
(Angestellte: 107/gewerbliche Mitarbeiter: 144)
- Davon unter 30 Jahre alt: 202 (24,4%)
(Angestellte: 140/gewerbliche Mitarbeiter: 62)
- 30–50 Jahre alt: 443 (53,5%)
(Angestellte: 296/gewerbliche Mitarbeiter: 147)
- Über 50 Jahre alt: 183 (22,1%)
(Angestellte: 116/gewerbliche Mitarbeiter: 67)

Mitarbeiter mit Behinderung: 31 (3,7%)

(Angestellte: 19/gewerbliche Mitarbeiter: 12)

Mitarbeiter unter 18: 5 (0,6%)

(Angestellte: 5/gewerbliche Mitarbeiter: 0)

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-406-1 Diskriminierungsvorfälle

Um im Falle von Diskriminierungsvorfällen einen Ansprechpartner für unsere Mitarbeiter zu stellen, gibt es bei Thomas eine eigens für diese Art von Vorfällen eingerichtete Beschwerdestelle. Im Berichtsjahr 2020 wurde diese allerdings nicht in Anspruch genommen. Es lagen folglich keine Diskriminierungsvorfälle vor.

MITARBEITERSTRUKTUR



LEITENDE ANGESTELLTE

12

50 % über 50 Jahre

50 % 30–50 Jahre



ANGESTELLTE OHNE LEITUNGSFUNKTION

22 % über 50 Jahre

828

54 % 30–50 Jahre

24 % unter 30 Jahre

17. Menschenrechte

52

Bei der Auswahl unserer Lieferanten legen wir neben wirtschaftlichen Auswahlkriterien großen Wert auf die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Sozialstandards, Antikorruptions- und Antidiskriminierungsvorgaben sowie Vorgaben zum Umweltschutz. Jeder Lieferant ist verpflichtet, unseren Code of Conduct für Lieferanten vor Beginn der Zusammenarbeit zu unterschreiben. Dieser besagt, dass jeder Lieferant sich verpflichtet, die international anerkannten Menschenrechte zu wahren und zu unterstützen. Außerdem stellt er den Schutz der Privatsphäre und der Persönlichkeitsrechte sicher und gewährt die freie Meinungsäußerung und das Recht auf Meinungsfreiheit. Zusätzlich lehnt er jegliche Form von Menschenhandel und Kinder- bzw. Zwangsarbeit ab und stellt sicher, dass die Mitarbeiter ein Recht auf Koalitions- und Versammlungsfreiheit haben sowie jegliche Anforderungen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und Arbeitsschutz sichergestellt sind.

Durch regelmäßige Lieferantenaudits werden diese Kriterien überprüft und bei Abweichungen umgehend Maßnahmen eingeleitet.

Bei der Auswahl unserer Lieferanten sind wir an einer engen und wertschätzenden Partnerschaft interessiert, die sich in langjährigen, festen Lieferantenbeziehungen ausdrückt.

Basierend auf den durchgeführten Lieferantenaudits sowie den internen Bewertungen der Lieferanten sehen wir bei den derzeitigen Lieferanten keine Risiken, die negative Auswirkungen auf die Einhaltung der Menschenrechte haben könnten. Durch die Lieferantenauswahl vornehmlich im europäischen Umfeld (74% unserer Lieferanten im Berichtsjahr 2020 kommen aus Deutschland, 12% aus der EU und 8% aus der Schweiz) ist eine Auditierung der Lieferanten zur Sicherstellung der Einhaltung des „Code of Conduct“ jederzeit leicht möglich.

Wir legen sehr großen Wert auf unsere christlichen Werte, kommunizieren diese klar an unsere Mitarbeiter und erwarten von diesen auch, dass sie diese Werte respektieren, achten und leben. Zusätzlich dazu haben wir uns zum Ziel gesetzt, einen Code of Conduct zu formulieren, der unseren Mitarbeitern dabei hilft, unsere Unter-



nehmenswerte umzusetzen. Dort spielt auch die Einhaltung der Menschenrechte, mit dem Schutz der Privatsphäre und der Persönlichkeitsrechte, das Recht auf Meinungsfreiheit und eine eigene Meinung sowie die Ablehnung von Kinderarbeit, Menschenhandel und Zwangsarbeit, eine große Rolle. Weitere Ziele im Bereich der Menschenrechte haben wir derzeit nicht formuliert. Wir legen bei all unseren Partnern und Mitarbeitern großen Wert darauf, dass sie die christlichen Werte vertreten und leben. Insbesondere die Achtung der Menschenrechte ist von zentraler Bedeutung.

Aktuell wurden keine weiteren Erhebungen zur Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette durchgeführt.

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-412-3 Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Im Berichtsjahr gab es keinerlei Prüfungen.

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-412-1 Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Wir haben im Jahr 2019 eine externe Zertifizierung nach DIN ISO 45001 an unserem Standort in Herdorf durchgeführt. Eine separate Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte ist bisher nicht erfolgt.

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-414-1 Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Basis unserer Lieferantenbeziehungen ist der Code of Conduct für Lieferanten, der soziale Kriterien enthält. Darin behalten wir uns das Recht vor, eine Auditierung auf alle im Code of Conduct verankerten Aspekte vorzunehmen.

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-414-2 Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Uns sind keine negativen Auswirkungen in unserer Lieferkette bekannt und unser Code of Conduct wurde von allen 28 Lieferanten, die diesen erhalten haben, unterzeichnet.

18. Gemeinwesen

54

Thomas ist ein Unternehmen, das sich stark an christlichen Werten und ethischen Grundsätzen orientiert. Demzufolge engagieren wir uns vorrangig für christlich-soziale Einrichtungen, die sich dem Allgemeinwohl verschrieben haben, Kindergärten in der Region, Grundschulen sowie weiterführenden Schulen. Auch Projekte, die aus Sicht des Unternehmens menschlichen wie christlichen Maßstäben genügen, werden unterstützt. Die Förderung sowie Maß und Höhe wird auf Grund von Einzelfallentscheidungen durch die Geschäftsführung festgelegt.

Thomas unterhält Kooperationen mit naheliegenden Hochschulen und Universitäten. Gemeinsam mit der Hochschule Koblenz werden beispielsweise duale Ausbildungen angeboten. Zahlreiche Studenten der Universität Siegen üben eine Werkstudententätigkeit im Unternehmen aus. Am Standort in Dresden ist die enge Zusammenarbeit mit diversen Lehrstühlen der TU Dresden hervorzuheben.

Thomas ist Mitglied der Industrie- und Handelskammer und unterhält enge Kontakte zu den Wirtschaftsverbänden der Region sowie aufrichtige Verbindungen zur Politik im kommunalen, regionalen und überregionalen Bereich. Ausdruck des besonderen Stellenwertes des Unternehmens waren beispielsweise im Jahr 2018 Besuche des rheinlandpfälzischen Wirtschaftsministers, der Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz sowie des deutschen Bundespräsidenten.

Als Arbeitgeber legt Thomas besonderen Wert auf die Förderung und Ausbildung junger Menschen aus der Region. Wir erfüllten in 2020 eine Ausbildungsquote von 6% und bieten Ausbildungen für 11 unterschiedliche Berufsbilder an. 1990 beschäftigte Thomas rund 200 Mitarbeiter, heute, rund 30 Jahre später, verlassen sich fast 900 Arbeitnehmer auf ihren Arbeitgeber Thomas. Somit ist Thomas einer der größten Arbeitgeber und wirtschaftlicher Stabilisator in der Region.



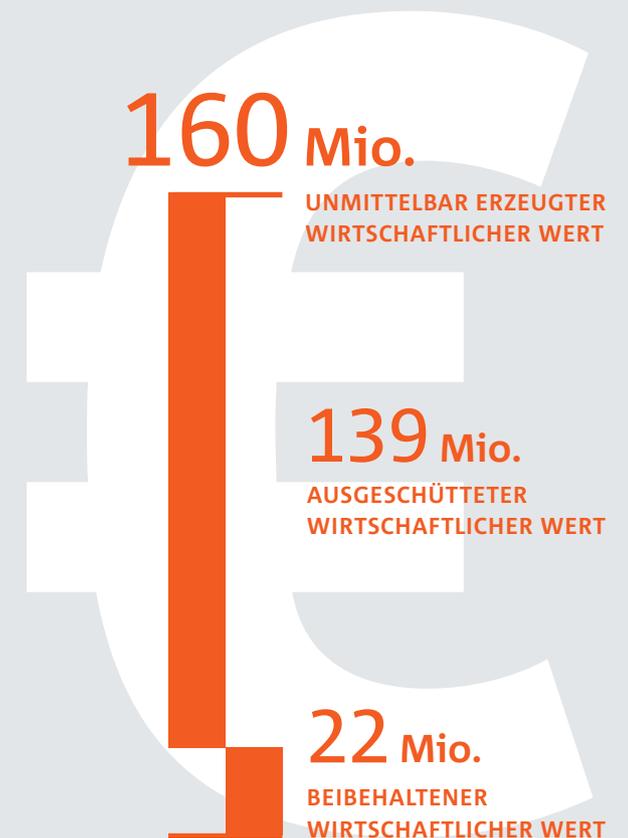
LEISTUNGSINDIKATOREN KRITERIUM 18

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Kennzahlen der DNK-Entsprechenserklärung der Thomas Magnete GmbH 2020 (HGB):

1. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert:
160.288.054,29 €; davon Erlöse:
160.288.054,29 €
2. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert:
138.691.881,40€
3. beibehaltener wirtschaftlicher Wert:
21.596.172,89 €

WIRTSCHAFTLICHE WERTE



19. Politische Einflussnahme

56

Als Familienunternehmen üben wir bei Thomas weder eigenständig oder durch Mitgliedschaft in Branchenverbänden politischen Einfluss aus, noch engagieren wir uns anderweitig politisch. Somit sind wir nicht in politisch aktiven Organisationen Mitglied und spenden darüber hinaus grundsätzlich nicht an Parteien oder Politiker.

Aktuell ist Thomas in keine relevanten Gesetzgebungsverfahren involviert.



LEISTUNGSINDIKATOREN KRITERIUM 19

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-415-1 Parteispenden

Thomas spendet grundsätzlich nicht an Parteien.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

58

Als Hilfestellung für unsere Mitarbeiter erstellen wir einen internen Code of Conduct, der unsere gemeinschaftliche Wertebasis ausdrückt und verkörpert. Verstöße gegen unsere Grundprinzipien und Werte sind mit unserem Unternehmensleitbild nicht zu vereinen und auch nicht zu tolerieren. Wir achten auf die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften und orientieren unser Handeln an allgemeingültigen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde und Offenheit. Wir verurteilen jegliche Form von Korruption und Bestechung und halten uns an die geltenden Wettbewerbs- und Kartellrechte.

Bei möglichen Verstößen oder Hinweisen auf rechtswidriges Verhalten können sich unsere Mitarbeiter an den jeweiligen Vorgesetzten, die interne GVR-Stelle (Geschäftsführung Vertragsrechts-Management) oder direkt an die Geschäftsführung wenden. Dort werden alle eingegangenen Meldungen sorgfältig geprüft und, sofern notwendig, Maßnahmen und Sanktionen eingeleitet.

Aktuell wurden keine weiteren Erhebungen zu Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung vorgenommen. Wesentliche Risiken wurden bisher nicht erkannt; dies wird im Rahmen der Managementbewertung für zukünftige Prozesse thematisiert.



LEISTUNGSINDIKATOREN KRITERIUM 20

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-205-1 Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Wir haben im Berichtsjahr keine Prüfungen vorgenommen.

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-205-3 Korruptionsvorfälle

Im Berichtsjahr gab es keinerlei bestätigte Korruptionsvorfälle.

LEISTUNGSINDIKATOR GRI SRS-419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Thomas war im Berichtsjahr nicht dazu verpflichtet, monetäre oder nicht-monetäre Bußgelder in Folge der Missachtung von Gesetzen und Vorschriften zu zahlen.

Thomas Magnete GmbH

ANSPRECHPARTNER
Peter Rollepatz

Innomotion Park 3
57562 Herdorf
Deutschland
+49 (0) 2744 929-192
+49 (0) 2744 929-290

DER NACHHALTIGKEITSBERICHT WURDE NACH
DEN KRITERIEN DES DNK ERSTELLT.

BERICHTSJAHR: 2020

LESITUNGSINDIKATOREN-SET: GRI SRS

STAND: Februar 2022

QUELLE: Unternehmensangaben

Für die Angaben der Unternehmen kann
keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur der Information.

BITTE BEACHTEN SIE DEN HAFTUNGSAUSSCHLUSS

UNTER: www.nachhaltigkeitsrat.de/

[impressum-und-datenschutzerklaerung](#)

HERUNTERGELADEN VON:

www.nachhaltigkeitsrat.de