

Nachhaltigkeitsbericht

2024

Thomas Magnete GmbH

Innomotion Park 3
57562 Herdorf



Inhaltsverzeichnis

1 ALLGEMEINE ANGABEN - 4 -

- 1.1 Grundlagen der Erstellung..... - 4 -
- 1.2 Geschäftsmodell - 6 -
- 1.3 Nachhaltigkeitsstrategie - 8 -
- 1.4 Doppelte Wesentlichkeitsbetrachtung..... - 9 -
- 1.5 Konzepte und Initiativen im Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft - 10 -

2 UMWELT UND ÖKOLOGIE - 12 -

- 2.1 Energie - 12 -
- 2.4 Treibhausgasreduktionsziele und Klimawandel - 15 -
- 2.5 Umweltverschmutzung – Luft, Wasser und Boden - 17 -
- 2.6 Biologische Vielfalt - 18 -
- 2.7 Wasserressourcen - 18 -
- 2.8 Ressourcennutzung und Materialströme - 19 -
- 2.9 Grundsatz der Kreislaufwirtschaft - 20 -
- 2.10 Abfallaufkommen - 21 -
- 2.11 Klimarisiken - 22 -

3 SOZIALES - 23 -

- 3.1 Allgemeine Merkmale der eigenen Beschäftigten..... - 23 -
- 3.2 Gesundheit und Sicherheit..... - 29 -
- 3.3 Lohnniveau und Weiterbildung..... - 31 -
- 3.4 Aus- und Weiterbildung - 33 -
- 3.5 Menschenrechte - 33 -

4 GOVERNANCE - 35 -

- 4.1 Antikorruption, -bestechung und besondere Sektoren - 35 -
- 4.2 Leitungsorgane des Unternehmens - 35 -



Liebe Leserinnen und Leser,

mit diesem Bericht möchten wir Ihnen einen transparenten Einblick in unsere unternehmerische Entwicklung sowie in unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit geben. Verantwortung gegenüber Umwelt, Gesellschaft und unseren Mitarbeitenden ist für uns kein kurzfristiger Trend, sondern ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie.

Wir verstehen nachhaltiges Handeln als kontinuierlichen Prozess. Deshalb arbeiten wir konsequent daran, unsere Prozesse weiterzuentwickeln, Ressourcen effizient einzusetzen und unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit ökologischer und sozialer Verantwortung in Einklang zu bringen.

Dieser Bericht informiert Sie über unsere Ziele, Maßnahmen und Fortschritte im Berichtsjahr 2024. Gleichzeitig zeigt er auf, wo wir Herausforderungen sehen und welche Schritte wir künftig planen. Wir laden Sie ein, sich ein umfassendes Bild von unserem Engagement und unserer Weiterentwicklung zu machen.





1 ALLGEMEINE ANGABEN

Verantwortliche Stelle

Operational Excellence

1.1 Grundlagen der Erstellung

Die Berichterstattung erfolgt gemäß dem freiwilligen Berichtsstandard für kleine und mittelständige Unternehmen (**VSME**, Stand Dezember 2024) (VSME). Dabei werden sowohl sämtliche Informationen zu Umwelt, Sozialem und Unternehmensführung gem. dem **Basismodul** (*Basic-Modul*) als auch dem umfassende **Zusatzmodul** (*Comprehensive-Modul*) veröffentlicht ^(B1, 24a). THOMAS erfüllt vollumfänglich alle Angabepflichten.

Es werden keine Offenlegungsanforderungen aus Gründen der Vertraulichkeit oder sensiblen Informationen ausgelassen ^(B1, 24b). Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt auf individueller Basis für die Thomas Magnete GmbH mit Sitz im Innomotion Park 3 in 57562 Herdorf ^(B1, 24c; B1, 24d). Es handelt sich bei dem Unternehmen um eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung ^(B1, 24e i). THOMAS ist der NACE-Sektor-klassifizierung 28.12 zugeordnet.



977

Mitarbeitende



212,1

Mio. € Umsatz



105,3

Mio. € Bilanzsumme



Die Wertschöpfung von THOMAS findet ausschließlich in Deutschland statt ^(B1, 24e vi). Die Produktionsstandorte sind in Herdorf und in Rennerod. In Herdorf wird ein weiterer Standort für ausgelagerte Aktivitäten in den Bereichen Industrial Engineering und Anlagenbau genutzt. Zudem betreibt THOMAS in Dresden einen hochschulnahen Standort für die Vorentwicklungen ^(B1, 24e vii).



Zertifizierungen ^(B1, 25)

- Umweltmanagementsystem nach ISO 14001:2015
- Arbeits- und Gesundheitsschutz nach ISO 45001:2018
- Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2018



NACE-Codes

28.12 – Herstellung von hydraulischen und pneumatischen Komponenten und Systemen zugeordnet



Name des Unternehmens:

Thomas Magnete GmbH



Juristische Form:

Gesellschaft mit beschränkter Haftung



Standort	Adresse	PLZ	Stadt	Land	Koordinaten
Produktion	Innomotion Park 3	57562	Herdorf	D	50.76611, 7.95856
Produktion	Innomotion Park 2	57562	Herdorf	D	50.76209, 7.96359
Produktion	Rudolf-Loh-Straße 2	56477	Rennerod	D	50.61721, 8.07813
Engineering	Ziegenberg 30	57562	Herdorf	D	50.76705, 7.95495
Vorentwicklung	Chemnitzer Straße 48	01187	Dresden	D	51.03352, 13.71071



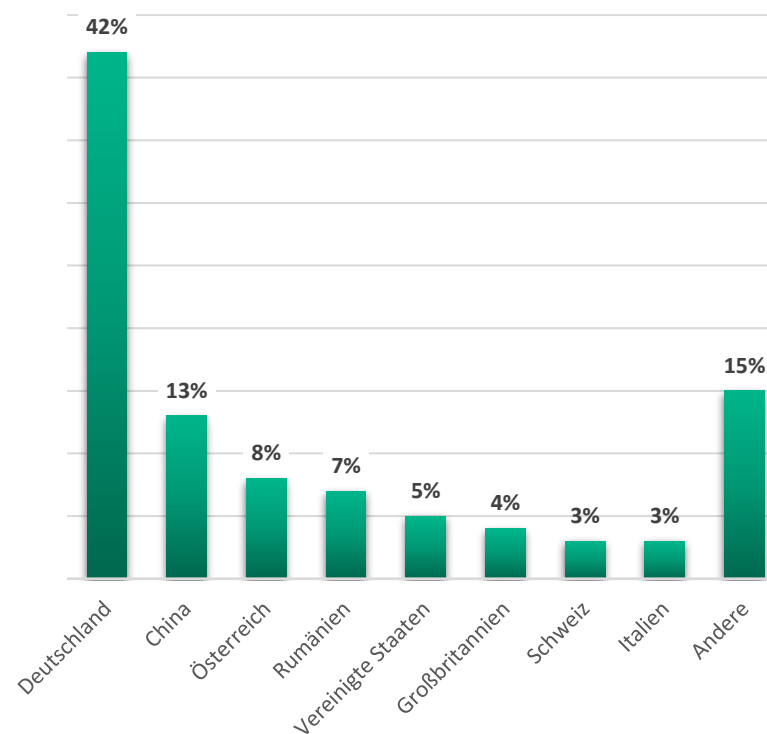
1.2 Geschäftsmodell

Thomas entwickelt und produziert elektromagnetische und fluidische Aktoriksysteme für verschiedene Anwendungsfelder. Das Produktportfolio gliedert sich in die Bereiche Off Highway Solutions und Mobility Solutions.

- ❖ Im Bereich **Off Highway Solutions** entwickelt THOMAS robuste hydraulische Anwendungen, darunter Kupplungssteuerungen, Verstell- und Dosierpumpen sowie Wege-Schieber-Ventile. Diese Lösungen kommen vor allem in Bau-, Agrar- und Forstmaschinen sowie im Sonderfahrzeugbau und der Flurfördertechnik zum Einsatz.
- ❖ Im Segment **Mobility Solutions** bietet THOMAS ein vielseitiges Portfolio an Ventilen, Dosierern und kompletten Systemen. Die Produkte werden in zentralen automobilen Funktionsbereichen eingesetzt – etwa bei alternativen Kraftstoffen, im Chassis Bereich, im Emissionsmanagement sowie im ePowertrain. Damit unterstützt Thomas sowohl konventionelle als auch elektrische und alternative Antriebskonzepte (C1, 47a).

THOMAS beliefert in beiden Geschäftsbereichen ausschließlich Geschäftskunden (B2B) – sowohl Erstausrüster (OEM) als auch Tier-1-Zulieferer.

Das Unternehmen ist weltweit aktiv und betreut industrielle **Kunden in 34 Ländern**. Im Jahr 2024 wurden 42 % des Umsatzes in Deutschland erzielt. Zu den wichtigsten Exportmärkten zählen China, Österreich, Rumänien und die USA (C1, 47b).





Auch auf der Beschaffungsseite ist THOMAS international aufgestellt: 2024 arbeitete das Unternehmen mit **234 aktiven Lieferanten** für Produktionsmaterial zusammen. Der Großteil der Produkte wird regional bezogen – über **70 % der Lieferanten** sitzen in Deutschland. Bedeutende weitere Beschaffungsstandorte sind China und die Schweiz.

In der Wertschöpfungskette ist THOMAS im Wesentlichen als Entwicklungs- und Montagebetrieb zuzuordnen. Das Unternehmen bezieht von seinen unmittelbaren Lieferanten unter anderem Dreh- und Zerspanungsteile, Elektronikkomponenten, Kunststoffteile, Spulen sowie Ur- und Umformteile. Die internen Wertschöpfungsstufen umfassen den Kunststoffspritzguss, das Spulenwickeln und die Montage (C1, 47c).

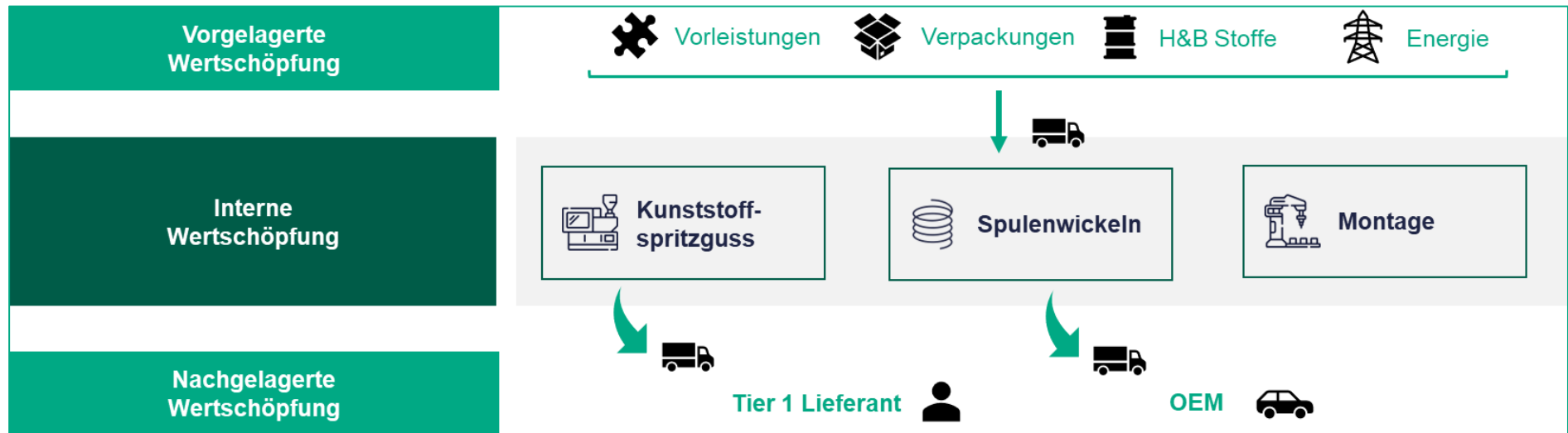


Abbildung 1: Wertschöpfungskette



1.3 Nachhaltigkeitsstrategie

Die Vision von THOMAS – **Fluid Control Solutions for a better life. Healthy – Safe – Comfortable** – basiert auf den Werten **Ehrlichkeit, Mut und Helfen**. Im Mittelpunkt steht stets der Nutzen für die Menschen. Um diesen Anspruch zu erfüllen, arbeitet THOMAS in starken Netzwerken zusammen und schafft so die Grundlage für Profitabilität und nachhaltiges Wachstum. Kundensysteme werden gezielt zu Mehrwertsystemen weiterentwickelt, um echten Nutzen für Anwender zu erzeugen.

➔ Nachhaltiges Handeln bedeutet für THOMAS, soziale Gerechtigkeit durch faire Arbeitsbedingungen zu fördern, ökonomische Verantwortung für eine langfristige Wertschöpfung zu übernehmen und ökologische Maßnahmen zum Schutz und Erhalt natürlicher Ressourcen umzusetzen. Nachhaltigkeit ist fest in der Unternehmenstrategie verankert. Dafür wurde eine **Strategy Map** entwickelt, die Nachhaltigkeit in die vier strategischen Handlungsfelder

Markt, Technologie, Organisation und Mensch integriert.

➔ Insgesamt wurden sieben Aktionsfelder definiert, die die drei Nachhaltigkeitssäulen Umwelt, Soziales und Governance abdecken.

(C1, 47d).

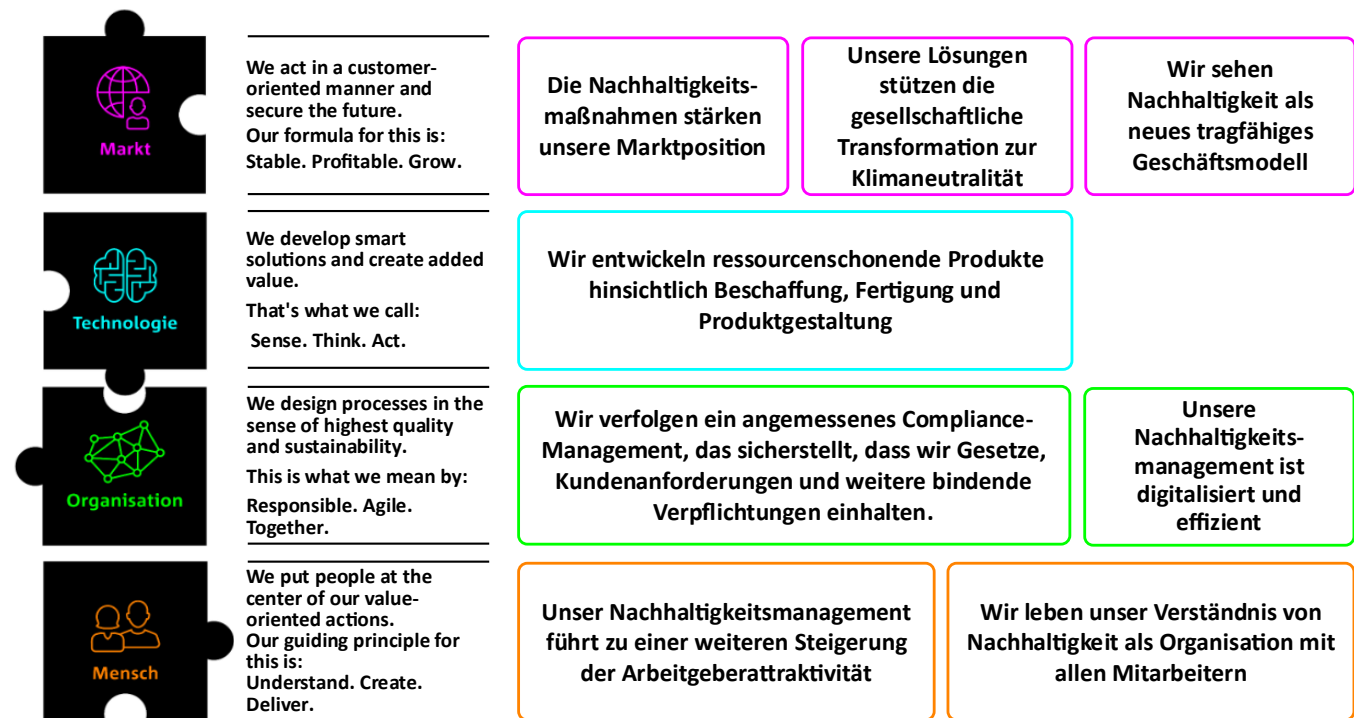


Abbildung 2: Strategy Map



1.4 Doppelte Wesentlichkeitsbetrachtung

THOMAS hat eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um relevante Nachhaltigkeitsthemen systematisch zu identifizieren und daraus strategische Prioritäten für die zukünftige Ausrichtung der Nachhaltigkeitsarbeit abzuleiten. Die Analyse erfolgte als **Doppelte Wesentlichkeitsbetrachtung** gemäß den Anforderungen der **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**. Im Rahmen der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse erfolgt eine zweistufige Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen.



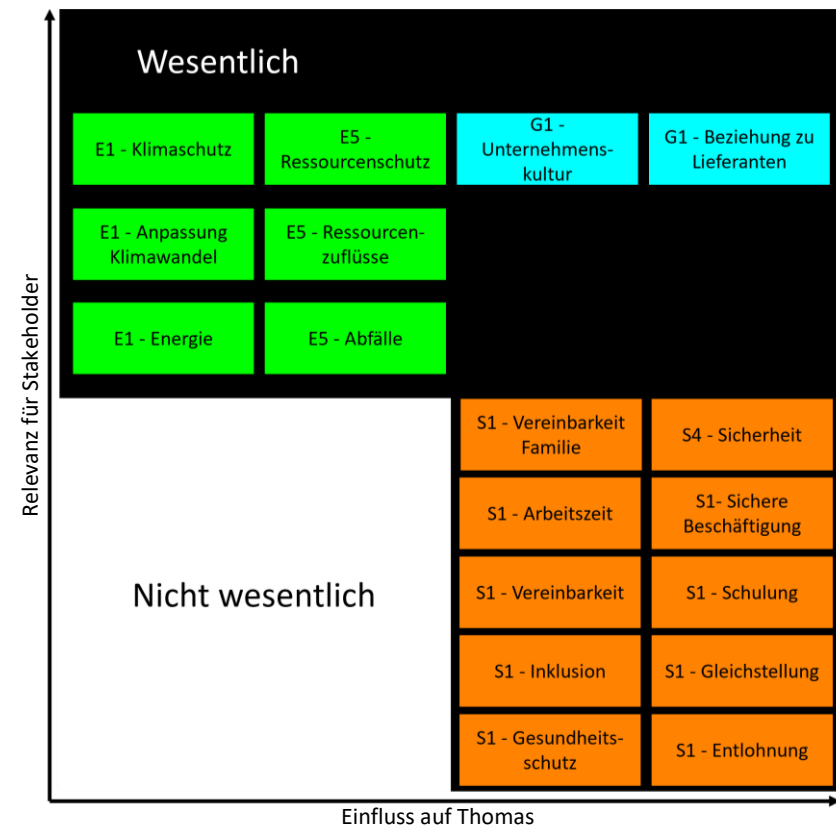
Impact Materiality: Untersuchung der wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von THOMAS auf Umwelt und Gesellschaft.



Financial Materiality: Bewertung der finanziellen Auswirkungen externer Nachhaltigkeitstrends, -risiken und -chancen auf das Unternehmen.

Der Analysefokus beschränkt sich nicht auf die eigenen Standorte, sondern umfasst die **gesamte Wertschöpfungskette**. Soweit verfügbar, wurden relevante Informationen aus der Lieferkette in die Bewertung einbezogen. Grundlage der Analyse waren vorbereitende Untersuchungen wie eine Stakeholder-Analyse, eine systematische Medienauswertung sowie eine wissenschaftlich fundierte Standortanalyse.

Die Ausarbeitung erfolgte in themenspezifischen Arbeitsgruppen mit internen Expertinnen und Experten aus dem THOMAS-Team. In diesen Gruppen wurden Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert und bewertet. Die Bewertung erfolgte im Konsens anhand einer fünfstufigen Skala. Aus den Einzelbewertungen wurde ein Gesamtscore von 1 bis 5 abgeleitet; Themen mit einem Wert über **3,0** gelten als **wesentlich**.





1.5 Konzepte und Initiativen im Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft

Neben der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie hat THOMAS mit dem **Code of Conduct** und der **Unternehmenspolitik** zwei zentrale Leitdokumente für verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln etabliert. Während die Unternehmenspolitik öffentlich über die Unternehmenswebsite zugänglich ist, steht der Code of Conduct intern über das Dokumentenmanagementsystem zur Verfügung.



Verhaltenskodex

Beide Dokumente definieren die grundlegende Ausrichtung sowie das **Werte- und Verhaltensverständnis** des Unternehmens. Die Gesamtverantwortung liegt bei der Geschäftsführung. Die operative Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung tragen das Compliance Board sowie die Managementsystembeauftragten (B2, 26b; C2, 48; C2, 49).

Für die beiden Nachhaltigkeitssäulen Umwelt und Soziales hat THOMAS jeweils übergeordnete Ziele zur Überwachung des Nachhaltigkeitsfortschritts definiert. Im Umweltbereich erfolgt dies über

einen Übergangsplan, der für die einzelnen Scopes Meilensteine zur Treibhausgasreduktion beschreibt. In sozialer Hinsicht erfolgt die Zielerreichungskontrolle über die Mitarbeitendenzufriedenheit. Diese wird jährlich über eine Mitarbeitendenumfrage erhoben und ausgewertet (B2, 26d).

Bereits seit 2008 unternimmt THOMAS verschiedene Initiativen und Praktiken für den Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Hervorzuheben sind die eingeführten Managementsysteme in den Bereichen Umwelt, Energie und Arbeitsschutz. Bereits seit dem Jahr 2018 bezieht THOMAS zu 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien. Außerdem wird seit 2024 Geothermie-Energie am Standort Herdorf genutzt. Teil des Nachhaltigkeitsengagement ist auch eine transparente Kommunikation. Bereits im Jahr 2019 wurde ein erster DNK-Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Künftig erfolgt eine jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung (B2, 26a; C2, 48).

Derzeit laufen Initiativen, nachhaltiges Bewusstsein in die Prozesse und Organisation von THOMAS zu verankern. Dies betrifft unter anderem Bereiche wie die Beschaffung und die Produktentwicklung. Darüber hinaus werden verschiedene Initiativen verfolgt, etwa zum Ausbau der Eigenenergieerzeugung, zur Weiterentwicklung eines kreislaforientierten Produktdesigns sowie zur Stärkung des Compliance-Managementsystems (B2, 26c; C2, 48; C2, 49).







2 UMWELT UND ÖKOLOGIE

Verantwortliche Stelle
Umwelt- und Energiemanagement

2.1 Energie

Mit der Geschäftstätigkeit von THOMAS geht ein relevanter Energieverbrauch einher, der vorrangig für den Betrieb der Fertigungs- und Heizungsanlagen benötigt wird. THOMAS nutzt die Energieträger Strom, Erdgas, Diesel und Benzin. Mit 9.424 MWh stellt der Strom den größten Anteil (67%) am Energieverbrauch dar. Dieser wird vor allem für den Betrieb der Produktionsanlagen eingesetzt. Der gesamte Strombedarf wird durch Ökostrom gedeckt.

+ 9% ↑
14.066
MWh Gesamtenergieverbrauch 

 **67%** ↓ - 2,5%
Anteil regenerative Energien

Der **Erdgasverbrauch** lag 2024 bei **3.904 MWh** und diente überwiegend dem Betrieb der Heizungsanlagen. THOMAS betreibt ein **Blockheizkraftwerk**, das Strom und Wärme erzeugt. Ein Teil der dabei anfallenden Wärme wird über einen Adsorber in Kälte umgewandelt und weiter genutzt. Ergänzend wurde im Jahr 2024 eine **Geothermie-Anlage** in Betrieb genommen, die zukünftig den Primärenergiebedarf an Erdgas reduzieren wird.

Energieträger	2023		2024	
	fossil	erneuerbar	fossil	erneuerbar
Strom	0	8.947	0	9.424
Erdgas	3.070	0	3.904	0
Erdöl	27	0	0	0
Benzin	326	0	414	0
Diesel	527	0	324	0
Gesamt	3.950	8.947	4.642	9.424




2.2 Treibhausgasemissionen


THOMAS erstellt jährlich eine Treibhausgasbilanz zur Ermittlung der Klimaauswirkungen der Geschäftstätigkeit. Die Berechnungsmethode wurde im Jahr der erstmaligen Erhebung festgelegt und wird seither konsistent angewendet. Basisjahr ist 2023. Die Bilanzierung erfolgt nach dem GHG-Protocol und umfasst alle Emissionen unter operativer Kontrolle.

In der initialen Erstellung wurde eine Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen. Hierbei wurden vor allem die Kriterien „Größenordnung der Emissionen“ und „Zugang zu Informationen“ herangezogen. Daraus haben sich folgende Kategorien als wesentlich herausgestellt ^(B2, 52):


Scope 1

- 


Gasverbrauch

 - ❖ Ermittlung über Jahresverbrauche durch Endabrechnung des Versorgers
- 

Ölverbrauch

 - ❖ Ermittlung über jährliche Nachfüllmengen bzw. Lieferscheine
- 


Kraftstoffe

 - ❖ Ermittlung über jährliche Tankkartenabrechnung
- 


Kältemittel

 - ❖ Ermittlung über Nachfüllmengen mittels durchgeführter Wartungen


Scope 2

- 


Stromverbrauch

 - ❖ Ermittlung über Jahresverbrauche durch Endabrechnung des Versorgers
- 

Eingekaufte Güter und Dienstleistungen

 - ❖ Die Emissionen für die eingekauften Waren konnten für alle Serienartikel bestimmt werden.
- 


Brennstoff- und energiebezogene Emissionen

 - ❖ Komplementärer Energieverbrauchs aus Scope 1 und 2
- 


Abfall aus dem operativen Geschäft

 - ❖ Die Berechnung erfolgte auf Basis der Abfallbilanz aus dem Umweltmanagementsystem.


Scope 3

- 

Transport und Verteilung (vorgelagert)

 - ❖ Ermittlung auf Basis der Sendungsstruktur inkl. Berücksichtigung des Verkehrsmittels weltweit
- 

Geschäftsreisen

 - ❖ Hier wurden Flüge berücksichtigt und die Berechnung durch den Reisebuchungsdienstleister genutzt.
- 

Arbeitswege der Mitarbeitenden

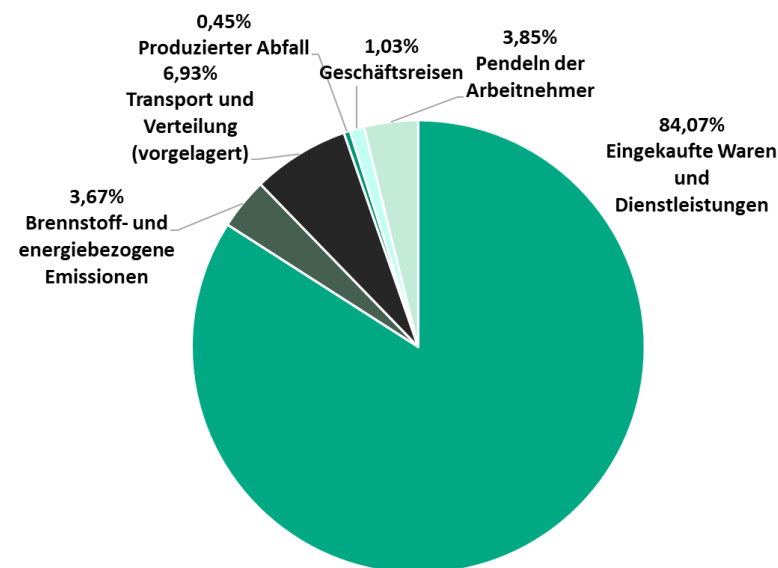
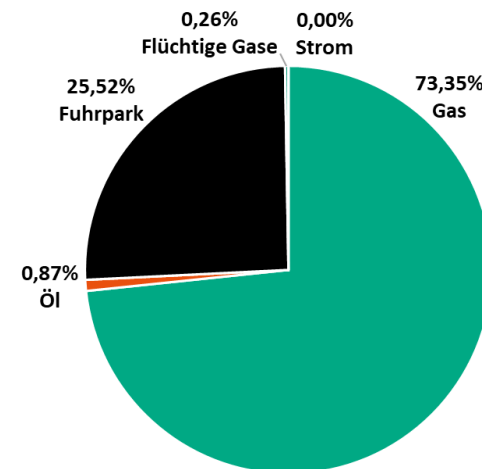
 - ❖ Die Berechnung erfolgte auf Basis einer Umfrage bei den administrativ tätigen Mitarbeitenden, bei den gewerblichen erfolgte die Berechnung auf Basis der Wohnorte.



Greenhouse Gas Kategorie	Emissionen	Einheit
Scope 1		
Verbrennung aus stationären Anlagen	867	Tonnen CO _{2e}
Mobile Verbrennung	2,6	Tonnen CO _{2e}
Fuhrpark	184	Tonnen CO _{2e}
Flüchtige Emissionen	0	Tonnen CO _{2e}
Gesamt Scope 1	1.054	Tonnen CO_{2e}

Scope 2		
Bundesstrommix (location-based-approach)	3.548	Tonnen CO _{2e}
Lieferantenspezifische Emissionen (market-based-approach)	0	Tonnen CO _{2e}
Gesamt Scope 2	3.548 / 0	Tonnen CO_{2e}

Scope 3		
Eingekaufte Waren	19.724	Tonnen CO _{2e}
Vorkette Energie	861	Tonnen CO _{2e}
Transport und Verteilung	808	Tonnen CO _{2e}
Abfall	91	Tonnen CO _{2e}
Geschäftsreisen	270	Tonnen CO _{2e}
Pendlermobilität		
Gesamt Scope 3	22.609	Tonnen CO_{2e}

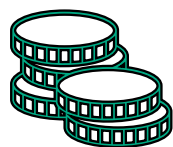


➔ **Gesamtemissionen 2024: 23.663 Tonnen CO_{2e}**



2.3 Klimaintensität

Die Klimaintensität ergibt sich aus den Treibhausgasemissionen bezogen auf den Umsatz für Geschäftsjahr 2024 (B3, 31).



111 t CO₂e/Mio. €

Gesamtreibhausgasemissionen

+ 9 % ↑

Für die **direkt und indirekt leitungsbundenen Emissionen (Scope 1 & 2)** ergibt sich eine Treibhausgasintensität von (B3, 31)



5 t CO₂e/Mio. €

Scope 1 & 2

+ 24 % ↑

Werden die **indirekt** verursachten Emissionen, ergibt sich eine Treibhausgasintensität von insgesamt (B3, 31)



107 t CO₂e/Mio. €

Scope 3

+ 8 % ↑

2.4 Treibhausgasreduktionsziele und Klimawandel

THOMAS verfolgt das Ziel, seine Treibhausgasemissionen kontinuierlich zu reduzieren und den Übergang zur Treibhausgasneutralität aktiv zu gestalten. Dabei orientiert sich das Unternehmen am Klimaneutralitätsziel des deutschen Klimaschutzgesetzes sowie an den Vorgaben des European Green Deal.

Ausgehend vom **Basisjahr 2023** sollen die Emissionen in allen drei Scopes fortlaufend gesenkt werden. Im Einklang mit der Science Based Targets initiative (SBTi) hat THOMAS folgende **Ziele bis 2040** definiert (C3, 54a; C3, 54b; C3, 54c; C3, 54d):

- ➔ Reduktion der Scope-1- und -2-Emissionen um 95 %
- ➔ Reduktion der Scope-3-Emissionen um 90 %

Die Dekarbonisierung der eigenen Geschäftstätigkeit sowie der Wertschöpfungskette wird über unsere verantwortliche Abteilung Operational Excellence gesteuert. Operativ setzen die verantwortlichen Mitarbeitenden aus den Bereichen Energiemanagement, Umweltmanagement, Gebäudemanagement, Einkauf und Produktentwicklung die Maßnahmen um. THOMAS versteht den Übergang zu einer treibhausgasneutralen Wirtschaft als gemeinsame Herausforderung entlang der Wertschöpfungskette (C3, 55).



Dekarbonisierungsstrategie

SCOPE 1-3 21.637 t CO₂

SCOPE 1-2 843 t CO₂

ZIEL 1
-42%

489 t CO₂

2.122 t CO₂*

ZIEL 2
CO₂-
NEUTRAL

42 t CO₂*

2023

2030

2040

* Wert kann durch Kompensationszahlungen ausgeglichen werden, damit Thomas 2040 CO₂-neutral ist.



THOMAS prüft ein Bündel an technischen und organisatorischen Maßnahmen, um die definierten Reduzierungsziele zu erfüllen. Die Umsetzung der Vorhaben hängt dabei immer auch von der technischen Machbarkeit und der Wirtschaftlichkeit der Maßnahmen ab. Konkret hat THOMAS vor allem folgende Maßnahmen mit Wirkungshebel in der Umsetzungsplanung (C3, 54e):

Maßnahme	Zeitraum	Potenzielle Einsparung
Ausbau der Geothermie	mittelfristig	-161 t CO ₂ e
Wärmerückgewinnung	mittelfristig	-45 t CO ₂ e
Wärmepumpe	mittel- bis langfristig	-80 t CO ₂ e
Substitution von Kraftstoffen	langfristig	-20 t CO ₂ e

2.5 Umweltverschmutzung – Luft, Wasser und Boden

Aufgrund der insgesamt geringen Luftemissionen unterliegt THOMAS derzeit keinen gesetzlichen oder behördlichen Offenlegungspflichten zu Schadstoffemissionen. Wesentliche Emissionen in Luft, Wasser oder Boden bestehen nicht.

Die im Rahmen der Geschäftstätigkeit entstehenden Emissionen beschränken sich im Wesentlichen auf geringfügige Luftemissionen aus

dem Betrieb der Gasheizung, der Dienstfahrzeuge sowie aus vor- und nachgelagerten Transporten und Geschäftsreisen. Installierte Filteranlagen reduzieren die Feinstaubbelastung zusätzlich (B4, 32).

Potenzielle Umweltrisiken bestehen primär in Unfallszenarien. Dabei werden die eingesetzten Kältemittel ausschließlich in geschlossenen Systemen eingesetzt, sodass Emissionen nur bei technischen Defekten auftreten könnten. Hiervon gab es 2024 keinen Fall.

Am Standort Herdorf wurde das Risiko einer Gewässerkontamination bei Hochwasser durch den Bau einer Hochwasserschutzwand deutlich reduziert. Zudem werden Hilfs- und Betriebsstoffe vorsorglich nur in kleinen Mengen für den Tagesbedarf gelagert. Mögliche Bodenverunreinigungen bei der Anlieferung von Betriebsstoffen werden durch die Verwendung von Kleingebinden sowie weitgehend versiegelte Betriebsflächen präventiv minimiert.




2.6 Biologische Vielfalt

Der Standort Herdorf grenzt an das Mittelsiebergland, einer Region mit besonders sensibler und schützenswerter biologischer Vielfalt. Ebenso liegt der Standort Rennerod direkt im Oberwesterwald, der ebenfalls durch eine empfindliche Biodiversität geprägt ist ^(B5, 33). Im Jahr 2024 gab es keine Änderungen der Flächennutzung gegenüber dem Vorjahr ^(B5, 34).



33,57 ha
Gesamtfläche

72 %
Versiegelungsgrad



Im Bereich der Zufahrt von Innomotion Park 2 sowie auf dem Gelände von Innomotion Park 1 wurden ausgewählte Flächen als Blühwiesen ausgewiesen und werden nicht gemäht. Ziel ist es, die natürliche Vegetationsentwicklung zu fördern.



4 %
Grünlandanteil an der Gesamtfläche

Im Bereich der Zufahrt, oberhalb des Parkplatzes, befindet sich zudem eine dauerhaft feuchte Fläche. Diese wird durch eine angepasste Mähführung räumlich abgegrenzt und ebenfalls von der regulären Mahd ausgenommen,

um die dortigen Standortbedingungen und Lebensräume gezielt zu erhalten und zu fördern.

24 %
Waldanteil an der Gesamtfläche



Zur Förderung der Biodiversität wurde am Standort ein Bienenvolk angesiedelt. Damit leistet THOMAS einen aktiven Beitrag zur Stärkung der Bestäuberpopulation und zur Unterstützung der lokalen Ökosysteme.

2.7 Wasserressourcen

THOMAS befindet sich mit keinem Standort in einem Gebiet mit hohem Wasserstress. Das benötigte Wasser wird ausschließlich aus dem öffentlichen Frischwasserversorgungsnetz bezogen und anschließend über die Kanalisation wieder in das öffentliche Wassernetz abgeleitet. Es findet keine Entnahme von Brunnen-, Fluss- oder Regenwasser statt ^(B6, 35).

Maßnahme	2023	2024
Frischwasser	3.710	3.913 + 5 %
Abwasser	3.414	3.522 + 3 %
Verbrauchsrate	8%	10 % + 2 %



Im Berichtsjahr lag die **Wiedereinleitungsquote bei rund 90 %**. Damit wird der überwiegende Teil des entnommenen Frischwassers nach der Nutzung wieder dem Abwassersystem zugeführt. Die Differenz ist im Wesentlichen auf geringfügige Verdunstungen, Trinkwassernutzung sowie sonstige Kleinstverbräuche zurückzuführen. Es wird in den Fertigungsprozessen kein Wasser eingesetzt.

Der leichte Anstieg der Verbrauchsrate wird kontinuierlich beobachtet und analysiert. Insgesamt zeigt die hohe Wiedereinleitungsquote einen verantwortungsvollen und effizienten Umgang mit der Ressource Wasser.

(B6, 36).

2.8 Ressourcennutzung und Materialströme

Als Industriebetrieb bezieht THOMAS überwiegend Materialien und Vorprodukte aus Kunststoff und Metall, die im Fertigungsprozess weiterverarbeitet werden.

Die Beschaffung erfolgt über ausgewählte Lieferanten. Der Transport wird entweder durch diese selbst oder durch beauftragte Logistikdienstleister übernommen. Biologische Materialien spielen im Herstellungsprozess keine wesentliche Rolle.

Material	2023	2024	
Kupfer	2.504 t	2.412 t	- 3,7 %
Stahl	1.853 t	2.584 t	+ 39,5 %
Eisen	113 t	65 t	- 42 %
Kunststoffgranulat	166 t	233 t	+ 40 %
Summe	2.504 t	2.412 t	+ 13,3 %

- ❖ *Die deutliche Zunahme des Bedarfs an Kunststoffgranulat ist auf die gestiegene Produktionsmenge zurückzuführen. Im Berichtsjahr wurden rund **43 % mehr Kunststoffteile** umspritzt als im Vorjahr.*
- ❖ *Auch bei den übrigen Materialien ist eine Produktionssteigerung um **28 %** gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen.*
- ❖ *Der erhöhte Materialeinsatz steht somit in direktem Zusammenhang mit der Ausweitung der Fertigungsaktivitäten und ist mengenbedingt.*



2.9 Grundsatz der Kreislaufwirtschaft

THOMAS strebt den Übergang zur Kreislaufwirtschaft an. Dies betrifft die Verwendung, Haltbarkeit, Reparaturfähigkeit und Produktoptimierungen, Demontage und Wiederverwendung sowie das Recycling der Produkte. Die Entwicklungsteams arbeiten strategisch an der kreislaufoptimierten Gestaltung der Produkte. Konkret sind die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft in Bezug auf unsere Ventile, Magnete und Systeme wie folgt umgesetzt:

- ❖ Verwendung: THOMAS versucht den Verbrauch von Primärrohstoffen zu minimieren und substituiert diese nach Möglichkeit durch Sekundärmaterialien. Dies geschieht unter Berücksichtigung der Qualitätsanforderungen und dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit.
- ❖ Haltbarkeit: Die gefertigten Produkte werden in Fahrzeugen verbaut und sind für die Nutzungsdauer eines gesamten Fahrzeuglebenszyklus konzipiert. Die Produkte erreichen im Normalfall das Lebenszyklusende des Fahrzeugs.
- ❖ Reparaturfähigkeit und Produktoptimierungen: Im Schadensfall können nach dem Fahrzeugeinbau aus wirtschaftlichen und organisatorischen Gründen keine Reparaturen durchgeführt werden. In diesem Fall findet ein Austausch der Systeme statt.

- ❖ Demontage und Wiederverwendung: Die Fahrzeuge werden am Lebenszyklusende verschrottet. Es findet keine Wiederverwendung oder Demontage trotz der Funktionsfähigkeit der Produkte statt. Dies ist auf das Standardverfahren in Bezug auf das Lebenszyklusende von Fahrzeugen zurückzuführen.
- ❖ Recycling: Über das standardisierte Fahrzeugrecycling findet ein Recycling der verwendeten Metalle statt. Diese werden als Sekundärmaterialien wieder in den Wirtschaftskreislauf gebracht

(B7, 37).



2.10 Abfallaufkommen

Durch das implementierte Umweltmanagementsystem lebt THOMAS ein gesteuertes Abfallmanagement. Über die verschiedenen Ebenen der Abfallhierarchie von der Vermeidung bis zur Beseitigung der Abfälle sind die Mitarbeitenden geschult und eingebunden.



Die größten Abfallströme im Jahr sind:

- ❖ 31 % Messing, Kupfer und Elektromotoren (AVV 12 01 04)
- ❖ 22 % gemischte Gewerbeabfälle (12 01 02)
- ❖ 14 % Mischschrotte (12 01 02)
- ❖ 10 % Papier, Pappe (AVV 15 01 01)

Insgesamt sind 2024 **367 Tonnen nicht gefährlicher** und **19 Tonnen gefährlicher Abfall** angefallen. Es gibt keine radioaktiven Abfälle im Unternehmen (B7, 38a).

- 2 % ↓ **5 %**
Gefährliche Abfälle

Entsorgungsverfahren	2023	2024
nicht gefährlicher Abfall <small>(B7, 38b)</small>		
Recycling und Rückgewinnung	66 %	65 %
Wertstoffliche Verwertung	3 %	3 %
Energetische Verwertung	23 %	25 %
Deponie	0 %	2 %
Summe	92 %	95 %

Die anfallende Abfallmenge steht in direktem Zusammenhang mit der Produktionsmenge. Mit steigender Stückzahl erhöht sich grundsätzlich auch das Abfallaufkommen, da Verschnitt, Anfahrverluste oder materialbedingte Reststoffe prozessbedingt nicht vollständig vermeidbar sind.

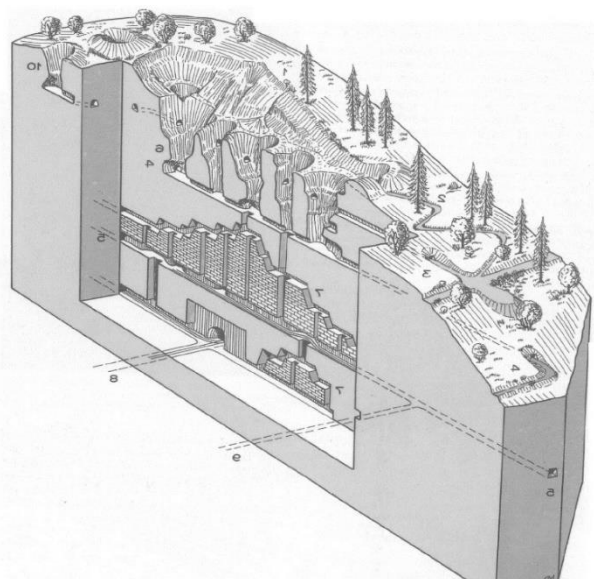
Um die Entwicklung unabhängig vom Produktionsvolumen bewerten zu können, wird ergänzend die Kennzahl **Abfallmenge pro produziertem Stück** herangezogen. Diese ermöglicht eine differenzierte Betrachtung der Ressourceneffizienz und zeigt, wie viel Abfall durchschnittlich je Fertigungseinheit entsteht.



2.11 Klimarisiken

Im Zuge des Klimawandels gewinnen **physische Klimarisiken** und Übergangrisiken zunehmend an Bedeutung, da sie potenziell Auswirkungen auf Ressourcen, Geschäftsprozesse und Lieferketten haben können. Für THOMAS wurden insbesondere **Temperaturanstieg** und **Hitzewellen** sowie **Starkregen** und **Hochwasser** als relevante physische Risiken identifiziert. Daher wurden folgende Maßnahmen zur Steigerung der Resilienz durchgeführt:

- Am Standort Herdorf wurde im Jahr 2023 eine Hochwasserschutzwand errichtet.
- Um bei Hitzeperioden stabile Arbeits- und Betriebsbedingungen sicherzustellen, sind Produktions- und Verwaltungsbereiche mit geeigneten Lüftungseinheiten ausgestattet.



Auf der Seite der **Übergangrisiken** gelten vor allem steigende **CO₂-Bepreisung** für die Beschaffung von Energie und Vorleistungen und **verschärfte Produktregulierungen** durch das Verbot von Verbrennungsmotoren als wesentliche Risikofaktoren. Die potenziellen Auswirkungen werden überwiegend im kurz- bis mittelfristigen Zeithorizont erwartet (C4, 57a; C4, 57c, 57d).

- Um das Risiko der steigenden Energiepreise zu minimieren, wurde 2024 eine Geothermieanlage installiert. Durch den Einsatz erzeugt THOMAS einen wesentlichen Teil des Energiebedarfs selbst und erhöht damit die Unabhängigkeit von externen Entwicklungen auf den Energiemärkten.



3 SOZIALES

Verantwortliche Stelle
Human Resources

3.1 Allgemeine Merkmale der eigenen Beschäftigten

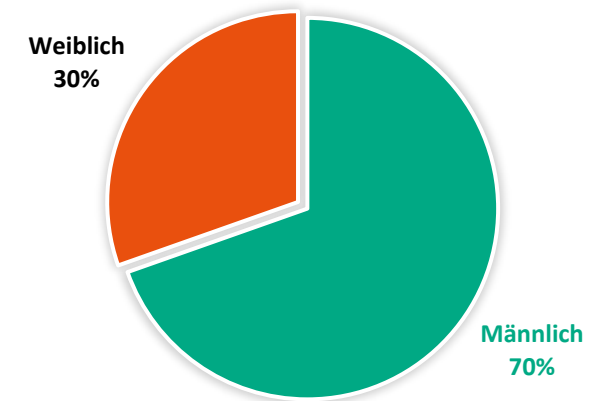
Als wertorientiertes Unternehmen misst THOMAS seinen Mitarbeitenden eine zentrale Bedeutung bei. Ziel ist es, sichere und angemessene Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.



977
Mitarbeitende

Zum Stichtag 31. Dezember 2024 waren 977 Mitarbeitende (Kopfzahl) bei THOMAS beschäftigt. Sämtliche Beschäftigungsverhältnisse bestehen in Deutschland ^(B8, 39c).

Branchentypisch überwiegt in der Belegschaft der Anteil männlicher Beschäftigter. THOMAS setzt sich jedoch aktiv dafür ein, Menschen aller Geschlechter für einen Einstieg bei THOMAS zu gewinnen und die Vielfalt in der Belegschaft weiter zu stärken. Im Jahr 2024 lag der Anteil weiblicher Beschäftigter bei 30 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 1,1 Prozentpunkte gestiegen ^(B8, 39b).





#echt THOMAS

VIelfältig
Authentisch
Sympathisch

UNSERE WERTE

Ehrlichkeit.
Mut. Helfen.

Das Familienunternehmen ist geprägt von den christlichen Werten der Unternehmerfamilie: Ehrlichkeit, Mut und Helfen. Diese bestimmen das Handeln sowohl im Umgang mit Mitarbeitenden, Kunden und Dienstleistenden als auch geschäftliche Entscheidungen.



THOMAS ist ein offenes Familienunternehmen, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Dabei wird auf charakterstarke, eigenverantwortliche Menschen mit einer hohen Sozialkompetenz gesetzt. Die Gesundheit der Mitarbeitenden steht ebenso im Fokus wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



**Arbeitszeit & Vereinbarkeit
von Berufs- & Privatleben**

- ❖ 30 Tage Urlaub
- ❖ Flexible Arbeitszeiten
- ❖ Mobiles Arbeiten



**Gesundheit &
Sicherheit**

- ❖ Bikeleasing
- ❖ Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)
- ❖ Fitnessstudiozuschuss
- ❖ Massagezuschuss
- ❖ Kostenlose Getränke und Obst
- ❖ Krankenzusatzversicherung
- ❖ Betriebliche Altersvorsorge



Entlohnung

- ❖ Thomas Akademie
- ❖ Gehaltsüberprüfung nach 3 Jahren
- ❖ Jährliche Entwicklungsgespräche
- ❖ Essenszulage
- ❖ Rabatte (Corporate Benefits)

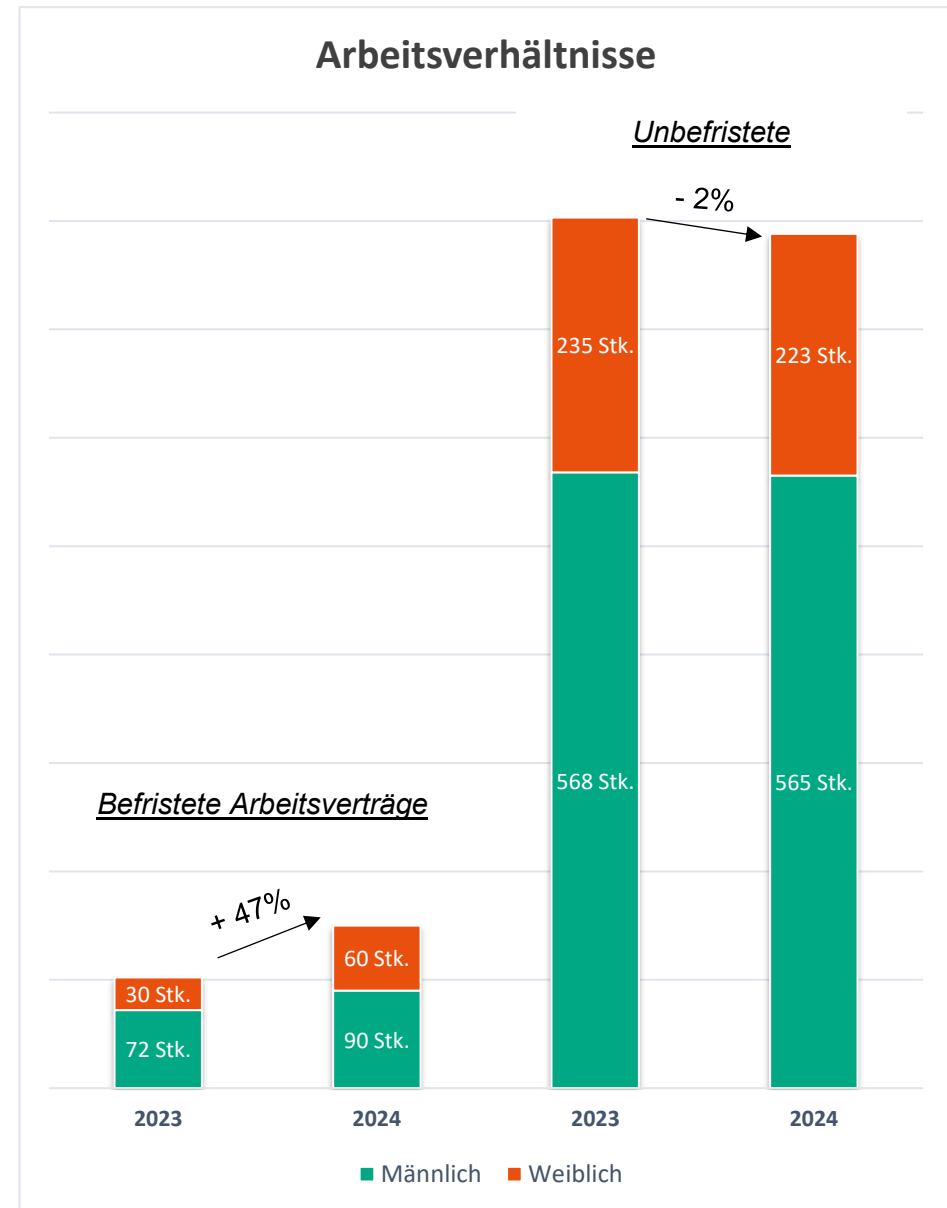




Bei THOMAS ist das Arbeitsumfeld von Vertrauen, Flexibilität und langfristiger Stabilität geprägt. Eine langfristige Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden bildet die Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

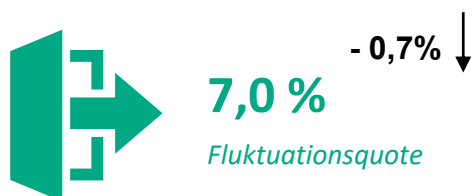
Zum Stichtag 31. Dezember 2024 waren 977 Mitarbeitende bei THOMAS beschäftigt. Die Arbeitsverhältnisse sind überwiegend unbefristet ausgestaltet und unterstreichen den Anspruch auf langfristige Beschäftigungsperspektiven. So lag die **Befristungsquote bei 19 %** und damit über dem **Vorjahreswert von 11 %** (B8, 39a).

→ *Der deutliche Anstieg der befristeten Arbeitsverhältnisse ist insbesondere auf die **Übernahme** von zuvor eingesetzten Leiharbeitnehmenden zurückzuführen. Entsprechend der bestehenden **Betriebsvereinbarung** werden Leiharbeitnehmende in der Regel für einen Zeitraum von bis zu **zwölf Monaten** eingesetzt und bei entsprechender fachlicher Eignung sowie positiver wirtschaftlicher Entwicklung zunächst in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Diese Praxis fördert einerseits die Integration bewährter Mitarbeitender in das Unternehmen, führt andererseits jedoch zu einem temporären Anstieg der Befristungsquote.*





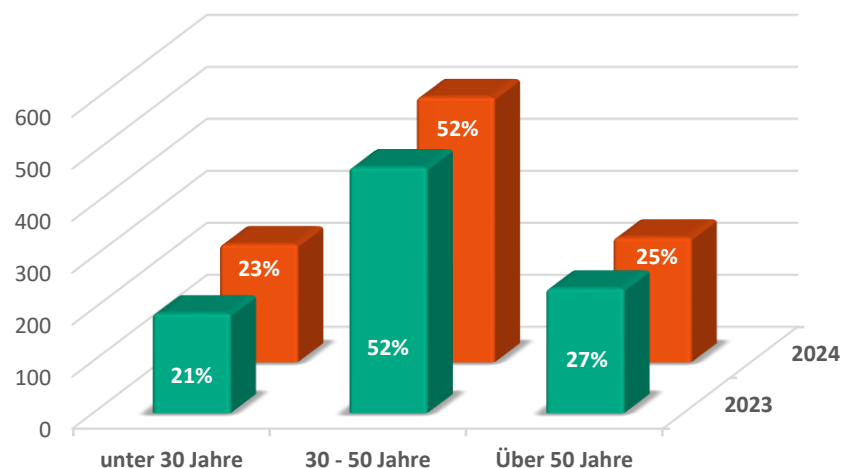
Ergänzend wird die Fluktuationsquote als Indikator für Mitarbeitendenbindung und Arbeitgeberattraktivität herangezogen. Sie liefert wichtige Erkenntnisse zur personellen Stabilität und wird regelmäßig analysiert, um geeignete Maßnahmen zur langfristigen Bindung der Mitarbeitenden abzuleiten.



Die branchenübergreifende Fluktuationsrate lag vor der Pandemie bei rund 30 %. Auch wenn sie im produzierenden Gewerbe in der Regel niedriger ausfällt, liegt die **Fluktuationsquote mit 7 %** deutlich unter diesem Vergleichswert. Vor diesem Hintergrund bewertet THOMAS die Mitarbeitendenfluktuation daher als sehr stabil und im Branchenvergleich **überdurchschnittlich positiv**.

Die Fluktuationsquote des Unternehmens wird regelmäßig analysiert. Dabei werden alle Austrittsgründe inklusive Kündigungen, Aufhebungsverträge, auslaufende Arbeitsverträge, Renteneintritte und Sterbefälle berücksichtigt (B8, 40).

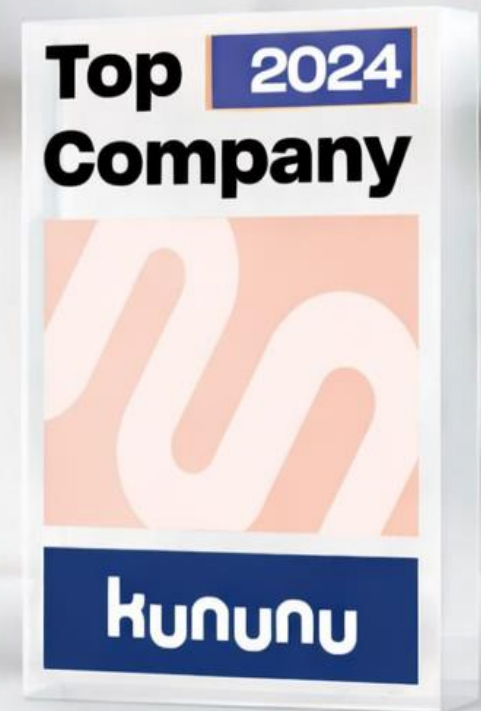
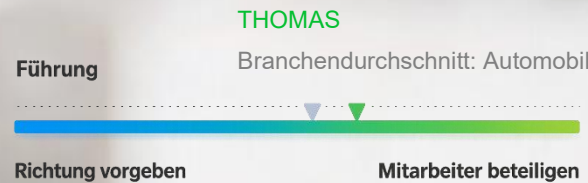
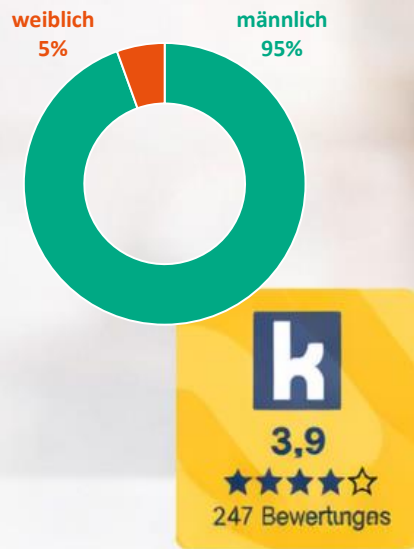
THOMAS zeichnet eine ausgewogene Altersstruktur in der Belegschaft, sodass jüngere Mitarbeitende von den Kenntnissen berufserfahrener Kolleginnen und Kollegen profitieren.





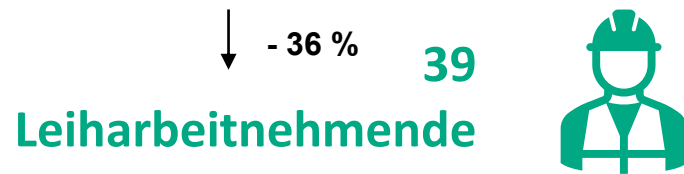
Die Führungskräfteebene wird durch die **Geschäftsführer**, die **Vice Presidents**, die **Directoren** und die **Head of** vertreten (C5, 59). Im Jahr 2024 gab es insgesamt 91 Führungskräfte, von denen 5 weiblich und 86 männlich sind. Auch wenn die weiblichen Führungskräfte bei THOMAS deutlich unterrepräsentiert sind, beeinträchtigt diese strukturelle Verteilung nicht die Qualität der Führungsarbeit.

Dies spiegelt sich vor allem in der externen Wahrnehmung wider: Auf der Plattform Kununu wird THOMAS mit 3,9 von 5 Sternen als Arbeitgeber bewertet und 2024 als „Top Company“ ausgezeichnet. Die Bewertung basiert auf unabhängigen Rückmeldungen von Mitarbeitenden und umfasst unter anderem Kategorien wie Vorgesetztenverhalten, Kommunikation und Arbeitsatmosphäre.





Neben den angestellten Beschäftigten arbeiten bei THOMAS auch externe Leiharbeitnehmer. Der Einsatz ist notwendig, um temporäre Auftragsspitzen abzudecken und so angestellte Mitarbeitende nicht zu überlasten. (CS, 60).



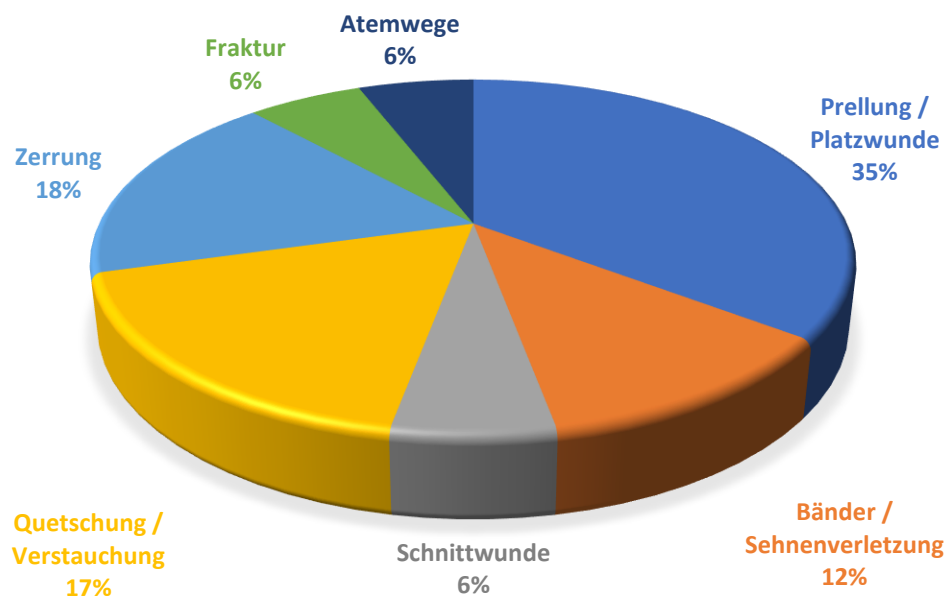
3.2 Gesundheit und Sicherheit

THOMAS legt besonderen Stellenwert auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit unserer Mitarbeitenden. Durch die Implementierung des Arbeitsschutzmanagementsystems gemäß der ISO 45001 bestehen systematische Strukturen zur Unfallverhütung und Gesundheitsprävention. So findet unter anderem auch eine enge Einbindung des Betriebsarztes statt, der regelmäßig vor Ort an den Standorten Herdorf und Rennerod ist. So können unkompliziert ärztliche Untersuchungen angeboten werden.



Im Jahr 2024 belief sich die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle auf 14. Das waren acht mehr als ein Jahr zuvor. Folglich stieg auch die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter von 7,7 auf 17,6 an. Bei der Berechnung wurde abweichend eine Jahresarbeitsleistung von 1.600 Stunden je Kalenderjahr und Vollzeitbeschäftigter ausgegangen (B9, 41a).

Als häufigste Arbeitsverletzungen sind Prellungen und Platzwunden, Bänder- und Sehnenverletzungen sowie Quetschungen und Stauchungen zu benennen.



Kennzahl <small>(B9, 41b)</small>	2023	2024
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	6	14
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter	7,7	17,6
Anzahl der Todesfälle in Folge Verletzungen und Erkrankungen	0	0
Ausfalltage durch Arbeitsunfälle	542	1.027

→ Die deutliche Zunahme der **Ausfalltage** ist maßgeblich auf einen langfristigen Arbeitsausfall infolge eines Arbeitsunfalls im Jahr 2023 zurückzuführen. Im Berichtsjahr wirkten sich hieraus insgesamt 365 Ausfalltage aus.



Gesundheitsmaßnahmen

THOMAS unterstützt auch Präventivmaßnahmen zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden. Dazu wird jährlich eine Krankenquote ermittelt. Diese wird als Anteil der krankheitsbedingten Ausfalltage an den gesamten Soll-Arbeitstagen des Berichtsjahres berechnet. Im Berichtsjahr lag der Anteil bei 4,92 %, das heißt, 4,92 % der insgesamt verfügbaren Soll-Arbeitstage entfielen auf krankheitsbedingte Abwesenheiten.



THOMAS bietet verschiedene Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements für alle Mitarbeitenden an:

- ❖ Kooperationen mit Fitness- und Gesundheitsstudios sowie Zuschüsse für Sport- und Fitnessmaßnahmen
- ❖ Zwei Mal wöchentlich werden Massagen während der üblichen Geschäftszeiten vor Ort angeboten. Hier können die Mitarbeitenden auftretende Beschwerden behandeln lassen.
- ❖ Betriebssportkurse unter physiotherapeutischer Anleitung

- ❖ Teilnahme und Engagement bei regionalen Sport- und Gesundheitsveranstaltungen, wie dem Westerwälder und dem Siegerländer Firmenlauf
- ❖ Gesundheits- und Sozialhotline für Mitarbeitende, Ehemalige und Angehörige (z. B. Facharztvermittlung, psychosoziale Beratung, Unterstützung für pflegende Angehörige)
- ❖ Angebot einer betrieblichen Krankenzusatzversicherung
- ❖ Möglichkeit zum Fahrrad-Leasing
- ❖ Betriebliches Eingliederungsmanagement zur Begleitung des Wiedereinstiegs nach längeren Ausfallzeiten

3.3 Lohnniveau und Weiterbildung

THOMAS möchte seinen Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen bieten. Hierzu gehört auch eine angemessene Entlohnung sowie faire Arbeitszeitregelung. Derzeit befindet sich für den gewerblichen Bereich ein an den Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie **angelehntes Lohnsystem** in der Einführung ^(B10, 42c). Dies gewährleistet, dass Mitarbeitende gemäß ihren Fähigkeiten und Tätigkeiten entlohnt werden.

Für den Angestelltenbereich hat THOMAS ein Laufbahnmodell etabliert. Hier erfolgt ebenfalls eine Einstufung der Mitarbeitenden nach Aufgaben, Qualifikationen und Kompetenzen. Alle Mitarbeitende bei THOMAS erhalten ein Entgelt über dem gesetzlichen Mindestlohn ^(B10, 42a).



Unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens legt die Geschäftsführung jährliche Gehaltssteigerungen für die Mitarbeitende fest. Durch eine Betriebsvereinbarung ist zudem geregelt, dass die Mitarbeitenden durch eine Erfolgsprämie am Unternehmenserfolg beteiligt werden. Als weitere monetäre Anreize sind vermögenswirksame Leistungen, eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge und eine Notfallunterstützungskasse hervorzuheben (B10, 42b).

Gender Pay Gap

Das unbereinigte Lohngefälle beschreibt die prozentuale Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von

$$\text{Gender Pay Gap} = \frac{\text{Durchschnittlicher Stundenlohn der Männer} - \text{Durchschnittlicher Stundenlohn der Frauen}}{\text{Durchschnittlicher Stundenlohn der Männer}} \times 100$$

Frauen und Männern, bezogen auf den Durchschnittsverdienst männlicher Beschäftigter. Dabei handelt es sich um die Lohnlücke ohne

jegliche Anpassungen, da Verdienstunterschiede nicht berücksichtigt werden, die etwa durch die Ausübung verschiedener vergüteter Tätigkeiten, unterschiedliche Karrierelevel oder unterschiedliche Qualifikationen entstehen.

Im Jahr 2024 lag das prozentuale **Lohngefälle** zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten bei **27 %** und damit auf einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr. Dies bedeutet, dass weibliche Beschäftigte im Durchschnitt 27 % weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

→ Die Gründe liegen in der hohen Anzahl männlicher Beschäftigter in Führungspositionen. Dies ist vor allem auf den technisch-gewerblichen Hintergrund von THOMAS zurückzuführen.

Work-Life-Balance

THOMAS strebt Arbeitszeitregelungen an, die die betrieblichen Erfordernisse abdecken und zugleich ein hohes Maß an Flexibilität dem Mitarbeitenden bieten. Durch eine **Vertrauensarbeitszeit ohne Kernarbeitszeiten** im Bereich der Angestellten können die Mitarbeitenden private und dienstliche Belange nach Absprache mit der Führungskraft eigenständig planen. Aufgrund der Maschinenbindung bestehen im gewerblichen Bereich festgelegte Schichtmodelle. Die Arbeitszeiterfassung erfolgt über Terminals oder über mobile Geräte. Über eine Betriebsvereinbarung sind die Pausenzeiten definiert.



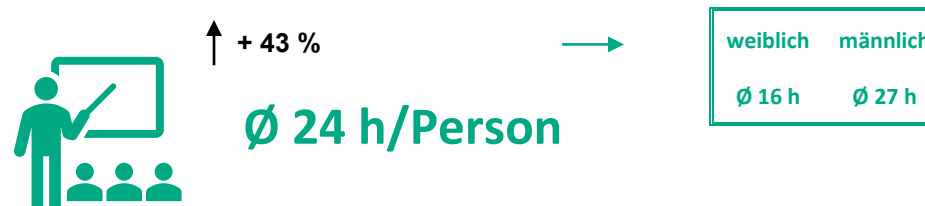
Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben besteht die Möglichkeit mobil zu arbeiten, soweit es die Tätigkeit zulässt. THOMAS gewährt Sonderurlaubstage bei besonderen persönlichen Ereignissen, wie Hochzeit, Geburten oder Sterbefälle. Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit entsprechend den persönlichen Bedarfen in Teilzeit zu arbeiten.

3.4 Aus- und Weiterbildung

Als entwicklungsorientiertes Unternehmen legt THOMAS besonderen Stellenwert auf die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. So werden die Schulungsbedarfe unserer Mitarbeitenden in regelmäßigen Leistungsbeurteilungen evaluiert. Im Jahr 2024 haben **94 Prozent** der Mitarbeitenden eine transparente Leistungsbeurteilung erhalten.

THOMAS verfügt über eine interne Akademie sowie die E-Learning Plattform Lecturio, die ein regelmäßiges Schulungs- und Seminarangebot für alle Mitarbeitenden bietet. Hier können sich die Mitarbeitenden eigenständig und örtlich flexibel zu verschiedenen Themen weiterbilden (B10, 42d).

Neue Führungskräfte werden zudem über jährliche Führungskräfte trainings in ihre neue Rolle begleitet. Durch das Development Center kommt es zur Förderung individueller Talente. Hier findet eine konzentrierte Weiterentwicklung potenzieller Führungskräfte statt.



3.5 Menschenrechte

THOMAS setzt sich für die Achtung und den Schutz von grundlegenden Menschenrechten ein. THOMAS bekennt sich zu den

- ❖ Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
- ❖ zur Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- ❖ sowie zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.



Diese international anerkannten Standards bilden den verbindlichen Orientierungsrahmen für die **Unternehmensstrategie** und den Code of Conduct von THOMAS und sind integraler Bestandteil eines verantwortungsvollen und wertorientierten Handelns (C6, 61a).

Der **Code of Conduct** steht intern über das Dokumentenmanagementsystem zur Verfügung (C6, 61b) und deckt unter anderem folgende Aspekte ab:



- ❖ **Kinderarbeit**
- ❖ **Zwangsarbeit**
- ❖ **Menschenhandel**
- ❖ **Anti-Diskriminierung**
- ❖ **Unfallverhütung und Arbeitnehmerrechte**

THOMAS hat für die eigene Belegschaft einen **Beschwerdemechanismus** für Verstöße und Vorkommnisse eingerichtet. Hinweisgebende können Beschwerden wahlweise per Mail, telefonisch oder postalisch einreichen. Dabei ist sowohl eine anonyme als auch eine namentliche Beschwerde möglich. Der Beschwerdekanaal wird extern über die VIA Consult organisiert. Dies gewährleistet die unabhängige Untersuchung. Hinweisgebende erhalten binnen einer Woche eine

Eingangsbestätigung. Bei der Untersuchung und Aufarbeitung eingehender Hinweise wird das Compliance Board von THOMAS eingebunden. Hier findet auch die



Hinweisgeberschutz

Entscheidung hinsichtlich Abhilfe- und Präventivmaßnahmen statt. Nach Abschluss der Untersuchung erhalten Hinweisgebende eine Rückmeldung zur Untersuchung. Neben dem formellen Beschwerdeprozess stehen die Personalabteilung und der Betriebsrat Mitarbeitenden jederzeit als Ansprechpartner für entsprechende Anliegen zur Verfügung (C6, 61c).

Bei THOMAS gab es im Berichtsjahr weder Vorfälle von Menschenrechtsverletzungen in der eigenen Belegschaft (C7, 62a) noch bei Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, betroffenen Gemeinschaften oder Verbrauchern und Endnutzern (C7, 62c). Demnach bedarf es derzeit keinerlei Abhilfemaßnahmen (C7, 62b).



Keine Vorfälle

von Menschenrechtsverletzungen



4 GOVERNANCE

Verantwortliche Stelle
Geschäftsführung

4.1 Antikorruption, -bestechung und besondere Sektoren

THOMAS duldet keinerlei Form von Korruption. Schmiergelder, Bestechungszahlungen oder -geschenke, unzulässige Spenden sowie sonstige unrechtmäßige Vorteile dürfen weder angeboten noch angenommen werden – unabhängig davon, ob es sich um Geschäftspartner, Behördenvertreter oder andere Dritte handelt. THOMAS fördert auf geeignete Weise Transparenz, integrires Handeln, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen. Mitarbeitende und Lieferanten werden über den **Code of Conduct** zur Einhaltung von Antikorruptionsmaßnahmen verpflichtet.

Im Jahr 2024 gab es erneut keine Verdachtsfälle für Korruption und Bestechung bei THOMAS. Es sind keine Verurteilungen oder Geldstrafen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung zu benennen (B11, 43).

THOMAS ist nicht in Geschäftsfeldern tätig, die als besonders kontrovers oder ökologisch sensibel gelten (z. B. umstrittene Waffen, Tabak, fossile Brennstoffe oder Chemikalien). Zudem erfüllt das Unternehmen die Voraussetzungen für EU-Klima-Referenzwerte. Die Geschäftstätigkeit steht somit im Einklang mit den europäischen Klimazielen. (C6, 64).

4.2 Leitungsorgane des Unternehmens

Die strategische Gesamtverantwortung für THOMAS liegt bei der **Geschäftsleitung**. Sie steuert die Unternehmensaktivitäten und verantwortet die langfristige Weiterentwicklung des Unternehmens.

- ❖ 7 Mitglieder
- ❖ 100 % männlich

Ergänzend zur Geschäftsleitung ist bei THOMAS ein **Beirat** eingerichtet. Dieser übernimmt eine Kontroll- und Beratungsfunktion gegenüber der Geschäftsführung. In regelmäßigen Sitzungen begleitet er die strategische Ausrichtung des Unternehmens, überwacht die Zielerreichung und vertritt die Interessen der Gesellschafter (C9, 65).

- ❖ 5 Mitglieder
- ❖ 100 % männlich

Impressum

Herausgeber:

Thomas GmbH

Innomotion Park 3

57562 Herdorf

www.thomas-group.com

Geschäftsführer:

Markus Krauss (CEO)

Christoph Thomas (CCO / CTO)