Nachhaltigkeitsbericht 2025

Thomas 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 ..... - 10 -

1.5 Konzepte und Initiativen im Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft ..... - 11 -

2 Umwelt und Ökologie ..... - 13 -

2.1 Energie ..... - 13 -

2.2 Treibhausgasemissionen ..... - 15 -

2.3 Klimaintensität ..... - 17 -

2.4 Treibhausgasreduktionsziele und Klimawandel ..... - 17 -

2.5 Umweltverschmutzung – Luft, Wasser und Boden ..... - 19 -

2.6 Biologische Vielfalt ..... - 20 -

2.7 Wasserressourcen ..... - 20 -

2.8 Ressourcennutzug und Materialströme ..... - 21 -

2.9 Grundsatz der Kreislaufwirtschaft ..... - 22 -

2.10 Abfallaufkommen ..... - 23 -

2.11 Klimarisiken ..... - 24 -

3 SOZIALES ..... - 25 -

3.1 Allgemeine Merkmale der eigenen Beschäftigten ..... - 25 -

3.2 Gesundheit und Sicherheit ..... - 31 -

3.3 Lohnniveau und Weiterbildung ..... - 33 -

3.4 Aus- und Weiterbildung ..... - 35 -

3.5 Menschenrechte ..... - 35 -

4 GOVERNANCE ..... - 37 -

4.1 Antikorruption, -bestechung und besondere Sektoren ..... - 37 -

4.2 Leitungsorgane des Unternehmens ..... - 37 -

thomas-group.com

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 2025. 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 umfassenden **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).

Sämtliche Angaben in diesem Bericht beziehen sich auf die Thomas Magnete GmbH, die seit 2026 als Thomas GmbH firmiert.

Es handelt sich bei dem Unternehmen um eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung (B1, 24e i). THOMAS ist der NACE-Sektor-Klassifizierung 28.12 zugeordnet.



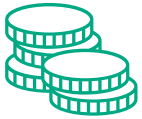
892

Mitarbeitende



198,6

Mio. € Umsatz



97,5

Mio. € Bilanzsumme

thomas-group.com

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).

Name des Unternehmens:
Thomas Magnete GmbH

Juristische Form:
Gesellschaft mit beschränkter Haftung

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

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	Zwickauer Str. 46	01069	Dresden	D	51.040247, 13.715491

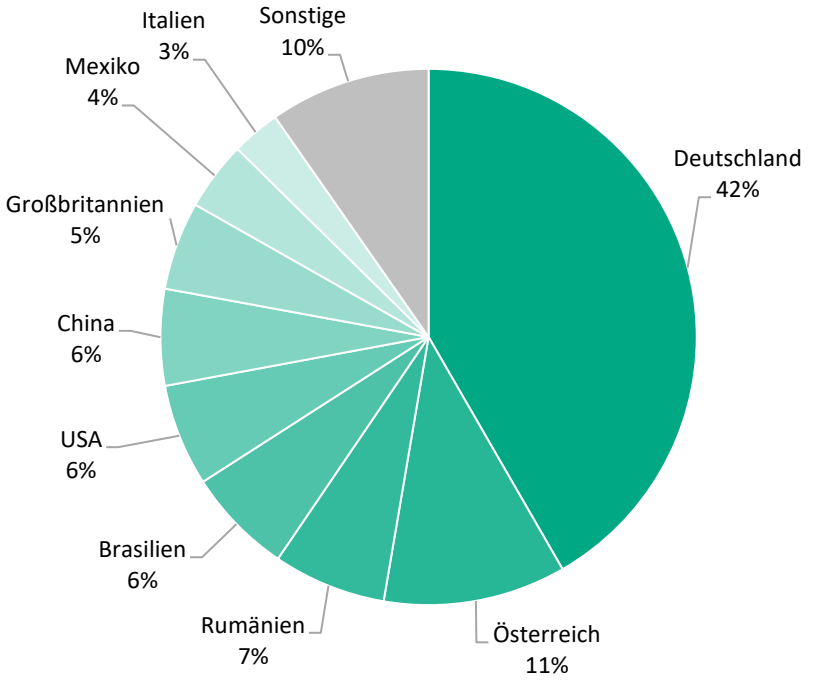
1.2 Geschäftsmodell

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 **29 Ländern**. Im Jahr 2025 wurden 42 % des Umsatzes in Deutschland erzielt. Zu den wichtigsten Exportmärkten zählen Österreich, Rumänien, Brasilien, China und die USA (C1, 47b).



thomas-group.com

Auch auf der Beschaffungsseite ist THOMAS international aufgestellt: 2025 arbeitete das Unternehmen mit **155 aktiven Lieferanten** für Produktionsmaterial zusammen. Der Großteil der Produkte wird regional bezogen – über **65 % 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).

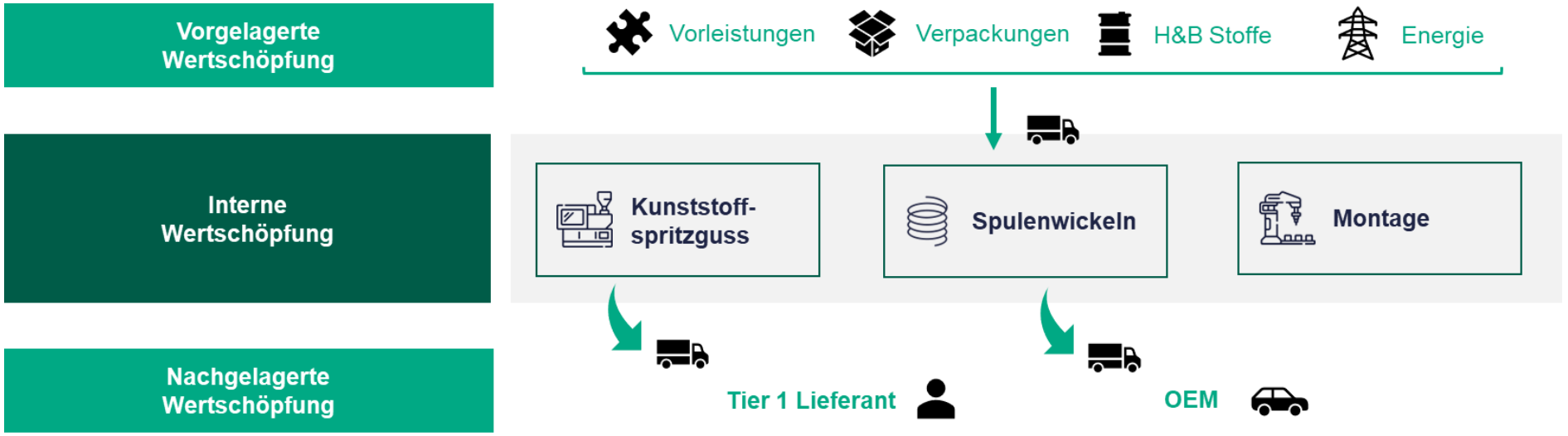


Abbildung 1: Wertschöpfungskette

thomas-group.com

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 Unternehmensstrategie 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).

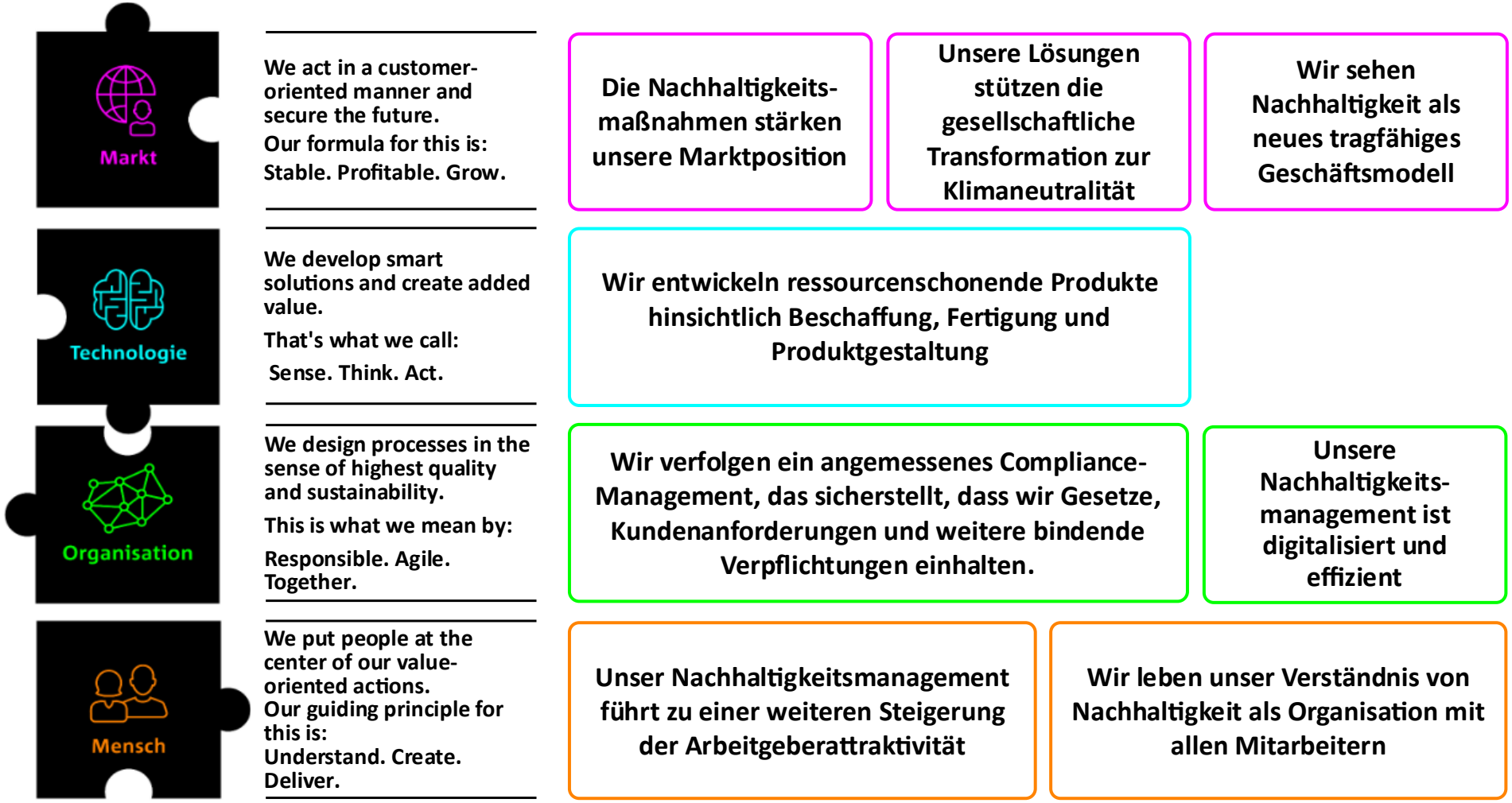


Abbildung 2: Strategy Map

thomas-group.com

1.4 Doppelte Wesentlichkeitsbetrachtung

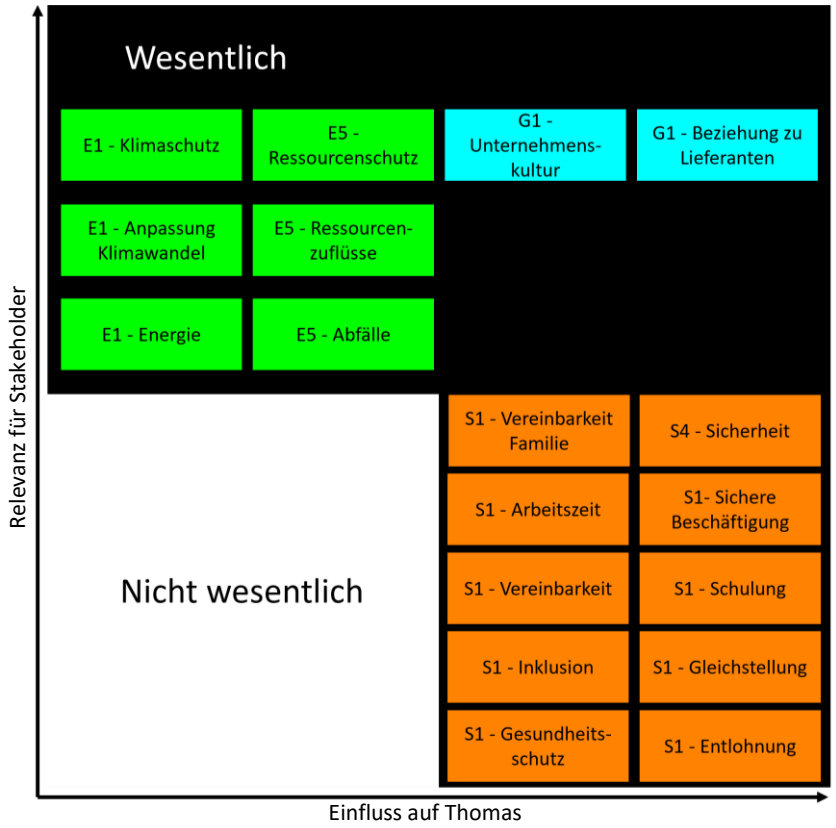
THOMAS hat eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um relevante Nachhaltigkeitsthemen systematisch zu identifizieren und daraus strategische Prioritäten für die zukünftige Ausrichtung der Nachhaltigkeitsarbeit abzuleiten. Die Analyse erfolgte als **Doppelte Wesentlichkeitsbetrachtung** gemäß 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**.



thomas-group.com

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.



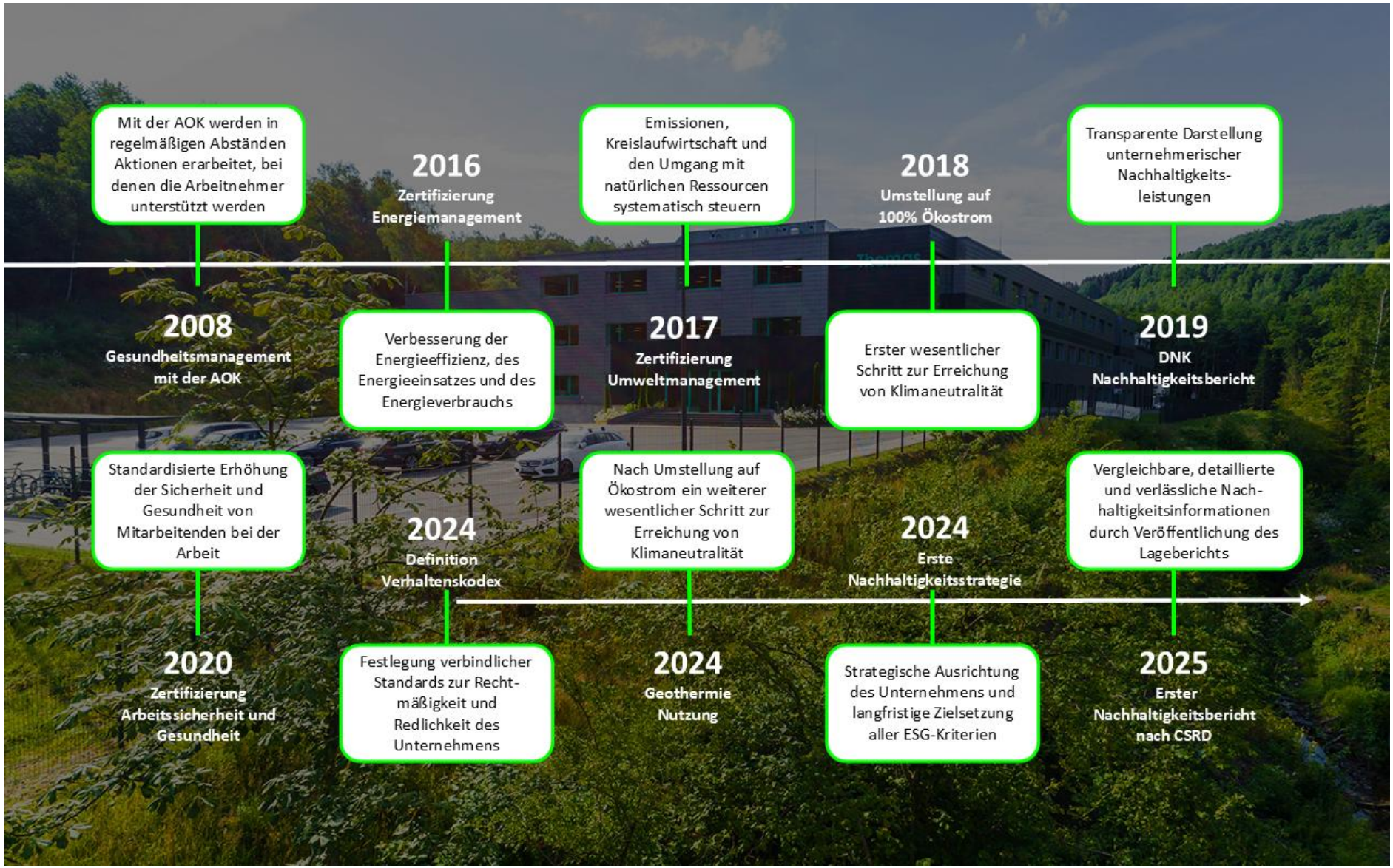
Verhaltenskodex

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 % 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 Nachhaltigkeits-berichterstattung (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 kreislauforientierten Produktdesigns sowie zur Stärkung des Compliance-Managementsystems (B2, 26c; C2, 48; C2, 49).


2008
Gesundheitsmanagement mit der AOK
Mit der AOK werden in regelmäßigen Abständen Aktionen erarbeitet, bei denen die Arbeitnehmer unterstützt werden
2016
Zertifizierung Energiemanagement
Verbesserung der Energieeffizienz, des Energieeinsatzes und des Energieverbrauchs
2017
Zertifizierung Umweltmanagement
Emissionen, Kreislaufwirtschaft und den Umgang mit natürlichen Ressourcen systematisch steuern
2018
Umstellung auf 100% Ökostrom
Erster wesentlicher Schritt zur Erreichung von Klimaneutralität
2019
DNK Nachhaltigkeitsbericht
Transparente Darstellung unternehmerischer Nachhaltigkeits-leistungen
2020
Zertifizierung Arbeitssicherheit und Gesundheit
Standardisierte Erhöhung der Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitenden bei der Arbeit
2024
Definition Verhaltenskodex
Festlegung verbindlicher Standards zur Recht-mäßigkeit und Redlichkeit des Unternehmens
2024
Geothermie Nutzung
Nach Umstellung auf Ökostrom ein weiterer wesentlicher Schritt zur Erreichung von Klimaneutralität
2024
Erste Nachhaltigkeitsstrategie
Strategische Ausrichtung des Unternehmens und langfristige Zielsetzung aller ESG-Kriterien
2025
Erster Nachhaltigkeitsbericht nach CSRD
Vergleichbare, detaillierte und verlässliche Nach-haltigkeitsinformationen durch Veröffentlichung des Lageberichts

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 9.256 MWh stellt der Strom den größten Anteil (73%) am Energieverbrauch dar. Dieser wird vor allem für den Betrieb der Produktionsanlagen eingesetzt. Der gesamte Strombedarf wird durch Ökostrom gedeckt.

- 9,7% ↘

12.705

MWh Gesamtenergieverbrauch

73%

Anteil regenerative Energien

+ 9% ↗

Geothermie

Der **Erdgasverbrauch** lag 2025 bei **2.667 MWh** und diente ausschließlich dem Betrieb der Heizungsanlagen. Die Reduzierung des Erdgasverbrauchs ist auf die in 2025 in Betrieb genommene Geothermie-Anlage zurückzuführen. Der Betrieb der hierfür erforderlichen Pumpentechnologie erfolgt ausschließlich mit

	2024		2025	
Energieträger	**fossil**	**erneuerbar**	**fossil**	**erneuerbar**
Strom	0	9.424	0	9.256
Erdgas	3.904	0	2.667	0
Erdöl	0	0	0	0
Benzin	414	0	425	0
Diesel	324	0	357	0
Gesamt [MWh]	**4.642**	**9.424**	**3.449**	**9.256**

Ökostrom und ist in den knapp 9,5 GWh bereits inkludiert. Das System nutzt die im Wasser gespeicherte Wärme im Winter zur Beheizung der Gebäude und kann im Sommer auch zur energieeffizienten Kühlung eingesetzt werden. Dank des hohen Wirkungsgrades der Anlage kann mit geringem Stromeinsatz ein Vielfaches an nutzbarer Heiz- und Kühlenergie bereitgestellt werden. So wurde in 2025 für den Betrieb der Anlage rund **9.500 kWh Ökostrom** eingesetzt. Daraus konnten insgesamt etwa **40.000 kWh Heiz- und Kühlenergie** bereitgestellt werden. Dies entspricht einem Faktor von über 4 zwischen eingesetzter elektrischer Energie und nutzbarer Wärme- bzw. Kälteenergie. Der hohe Wirkungsgrad verdeutlicht die Effizienz des Systems, da bereits mit einem vergleichsweise geringen Strombedarf ein Vielfaches an nutzbarer Energie für die Gebäudekonditionierung erzeugt werden kann.

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

Scope 3

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

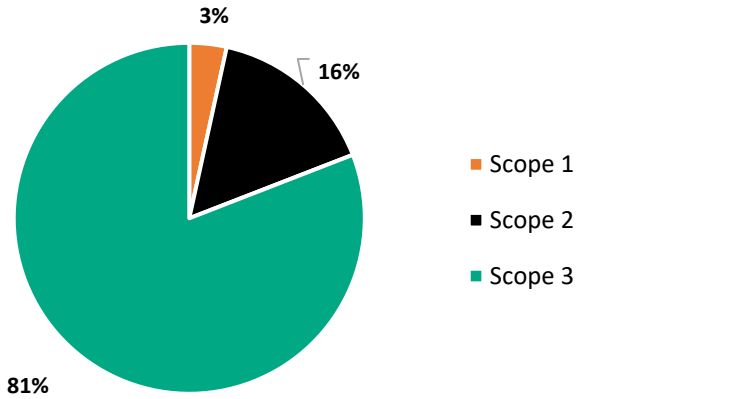
Abfall aus dem operativen Geschäft
- Die Berechnung erfolgte auf Basis der Abfallbilanz aus dem Umweltmanagementsystem.

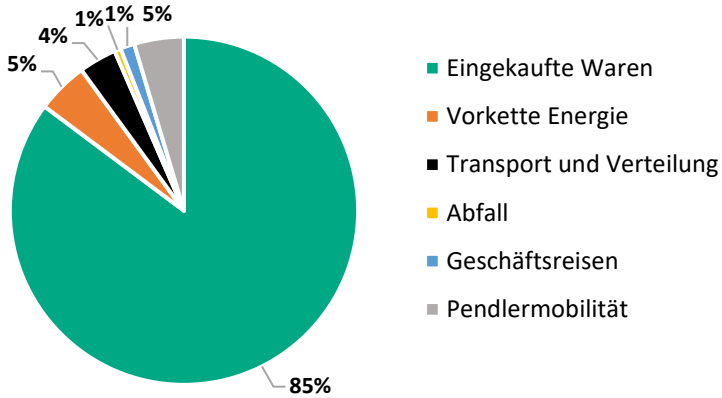
Transport und Verteilung (vorgelagert)
- Ermittlung auf Basis der Sendungsstruktur inkl. Berücksichtigung des Verkehrsmittels weltweit

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	541	Tonnen CO_{2e}
Mobile Verbrennung	8	Tonnen CO_{2e}
Fuhrpark	209	Tonnen CO_{2e}
Flüchtige Emissionen	0	Tonnen CO_{2e}
Gesamt Scope 1	**758**	**Tonnen CO_{2e}**
Scope 2		
Bundesstrommix (location-based-approach)	3.439	Tonnen CO_{2e}
Lieferantenspezifische Emissionen (market-based-approach)	0	Tonnen CO_{2e}
Ladestrom	19	Tonnen CO_{2e}
Gesamt Scope 2	**3.458 / 0**	**Tonnen CO_{2e}**
Scope 3		
Eingekaufte Waren	15.213	Tonnen CO_{2e}
Vorkette Energie	850	Tonnen CO_{2e}
Transport und Verteilung	625	Tonnen CO_{2e}
Abfall	104	Tonnen CO_{2e}
Geschäftsreisen	236	Tonnen CO_{2e}
Pendlermobilität	824	Tonnen CO_{2e}
Gesamt Scope 3	**17.852**	**Tonnen CO_{2e}**

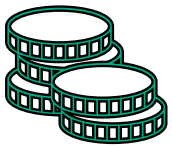




→ Gesamtemissionen 2025: 22.068 Tonnen CO_{2e}

2.3 Klimaintensität

Die Klimaintensität ergibt sich aus den Treibhausgasemissionen bezogen auf den Umsatz für Geschäftsjahr 2025 (B3, 31).



111 t $CO2_e$/Mio. €

+ 1%

Gesamttreibhausgasemissionen

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



4 t $CO2_e$/Mio. €

- 20%

Scope 1 & 2

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



90 t $CO2_e$/Mio. €

- 15%

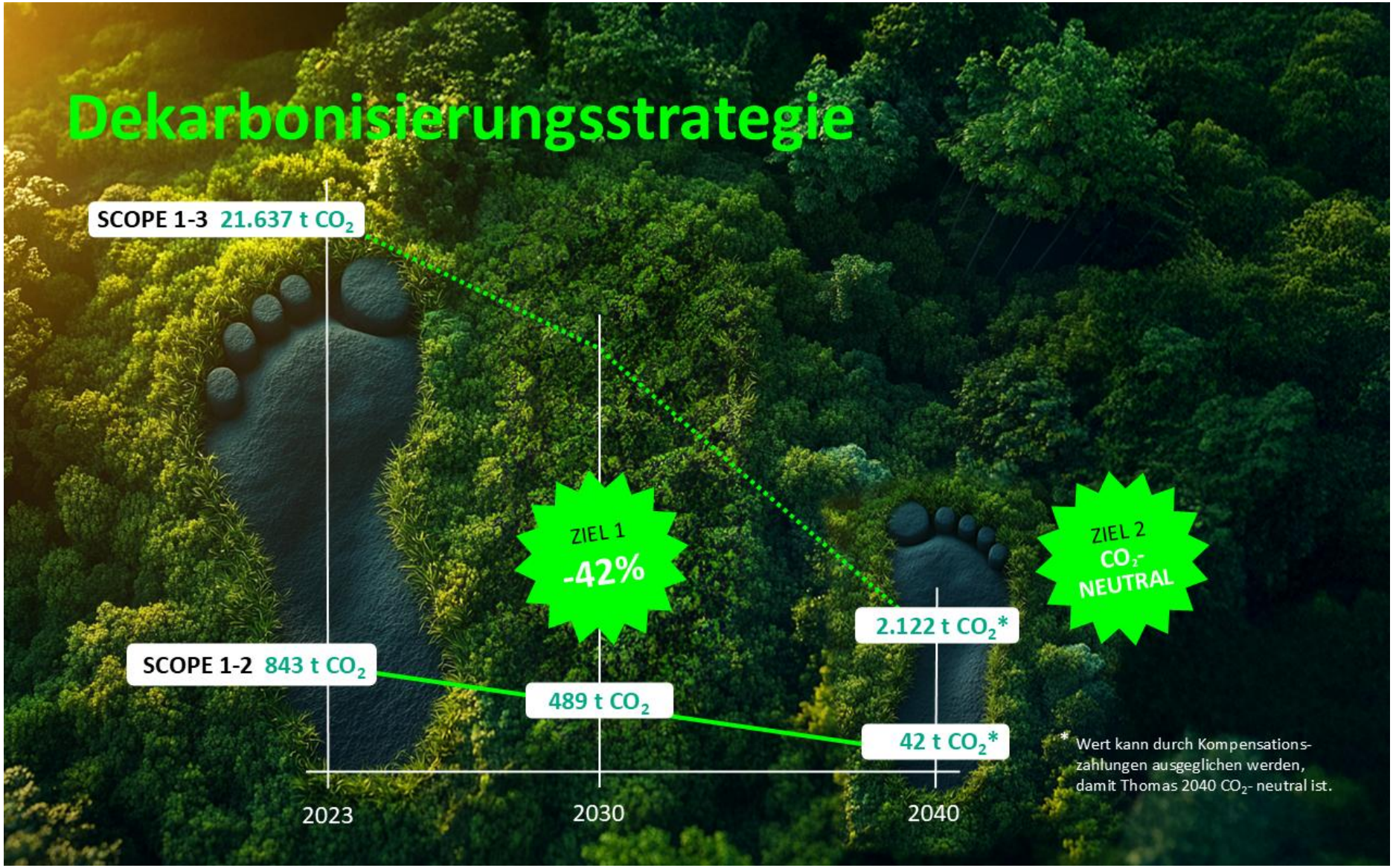
Scope 3

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 & 2 Emissionen um 95%:**
  Reduktion 2025 zu 2023: - 7,8%
- **Reduktion der Scope 3 Emissionen um 90%:**
  Reduktion 2025 zu 2023: - 14,2%

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 CO_2
SCOPE 1-2 843 t CO_2
ZIEL 1
-42%
ZIEL 2
CO_2-
NEUTRAL
489 t CO_2
2.122 t CO_2*
42 t CO_2*
2023
2030
2040
* Wert kann durch Kompensations-
zahlungen ausgeglichen werden,
damit Thomas 2040 CO_2- 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_2e
Wärmerückgewinnung	mittelfristig	-45 t CO_2e
Wärmepumpe	mittel- bis langfristig	-80 t CO_2e
Substitution von Kraftstoffen	langfristig	-20 t CO_2e

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 2025 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 Mittelsiegbergland, 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 2025 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	2024	2025
Frischwasser [m³]	3.913	3.485 - 11 %
Abwasser [m³]	3.522	3.205 - 9 %
Verbrauchsrate	**10 %**	**8 %**

Im Berichtsjahr lag die **Wiedereinleitungsquote bei rund 92 %**. 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.

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	2024	2025	
Kupfer	2.412	1.608	- 33 %
Stahl	2.584	2.293	- 11 %
Eisen	65	18	- 72 %
Kunststoffgranulat	233	135	- 42 %
Summe [t]	**5.294**	**4.054**	**- 23 %**

- **Die Reduzierung des Bedarfs an Kunststoffgranulat ist darauf zurückzuführen, dass im Berichtsjahr weniger Kunststoffteile umspritzt wurden als im Vorjahr.**
- **Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Warengruppenzuordnung ab 2025 in leicht geänderter Form erfolgte und somit keine eindeutige Verbgleichbarkeit besteht.**

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.



381 Tonnen ↓ **- 1,6%**

Abfall

Die größten Abfallströme im Jahr sind:

- 25 % Messing, Kupfer und Elektromotoren (AVV 12 01 04)
- 24 % Gewerbeabfall (gemischte Verpackungen (AVV 15 01 06)
- 12 % Papier/Pappe (AVV 15 01 01)
- 12 % Mischschrott (AVV 12 01 02)

Insgesamt sind 2025 **345 Tonnen nicht gefährlicher** und **36 Tonnen gefährlicher Abfall** angefallen. Der Anteil gefährlicher Abfälle ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 4% gestiegen. Es gibt keine radioaktiven Abfälle im Unternehmen (B7, 38a).

9%

Gefährliche Abfälle

Entsorgungsverfahren nicht gefährlicher Abfall (B7, 38b)	**2024**	**2025**
Recycling und Rückgewinnung	65 %	59 %
Wertstoffliche Verwertung	3 %	4 %
Energetische Verwertung	25 %	28 %
Deponie	2 %	0 %
Summe	**95 %**	**93 %**

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.

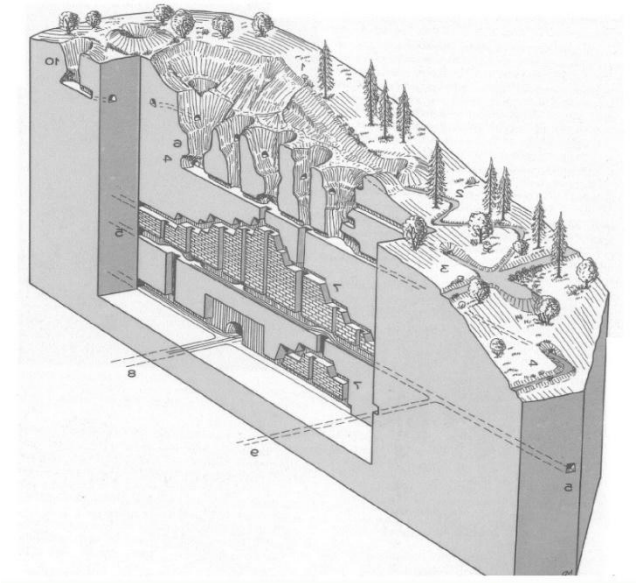
+ 10% ↑ **3,83 g**

Abfall / produziertes Stück

2.11 Klimarisiken

Im Zuge des Klimawandels gewinnen **physische Klimarisiken** und Übergangsrisiken 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 **Übergangsrisiken** gelten vor allem steigende **CO_2-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

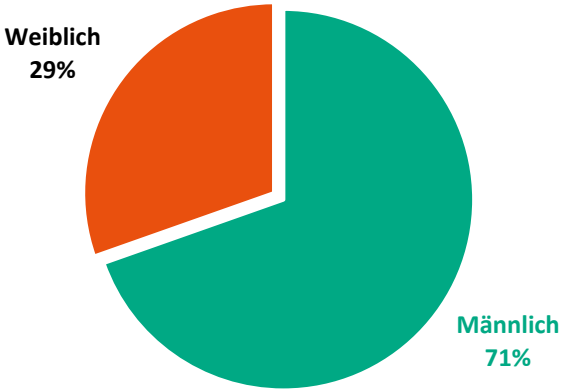
Verantwortliche Stelle
Human Resources

3.1 Allgemeine Merkmale der eigenen Beschäftigten

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

892
Mitarbeitende

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 waren 892 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 2025 lag der Anteil weiblicher Beschäftigter bei 29 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 1 Prozentpunkt gesunken (B8, 39b).

#echt
THOMAS

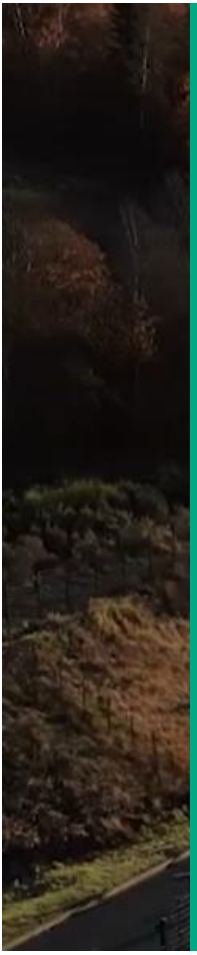
VIELFÄLTIG
AUTHENTISCH
SYMPATHISCH

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

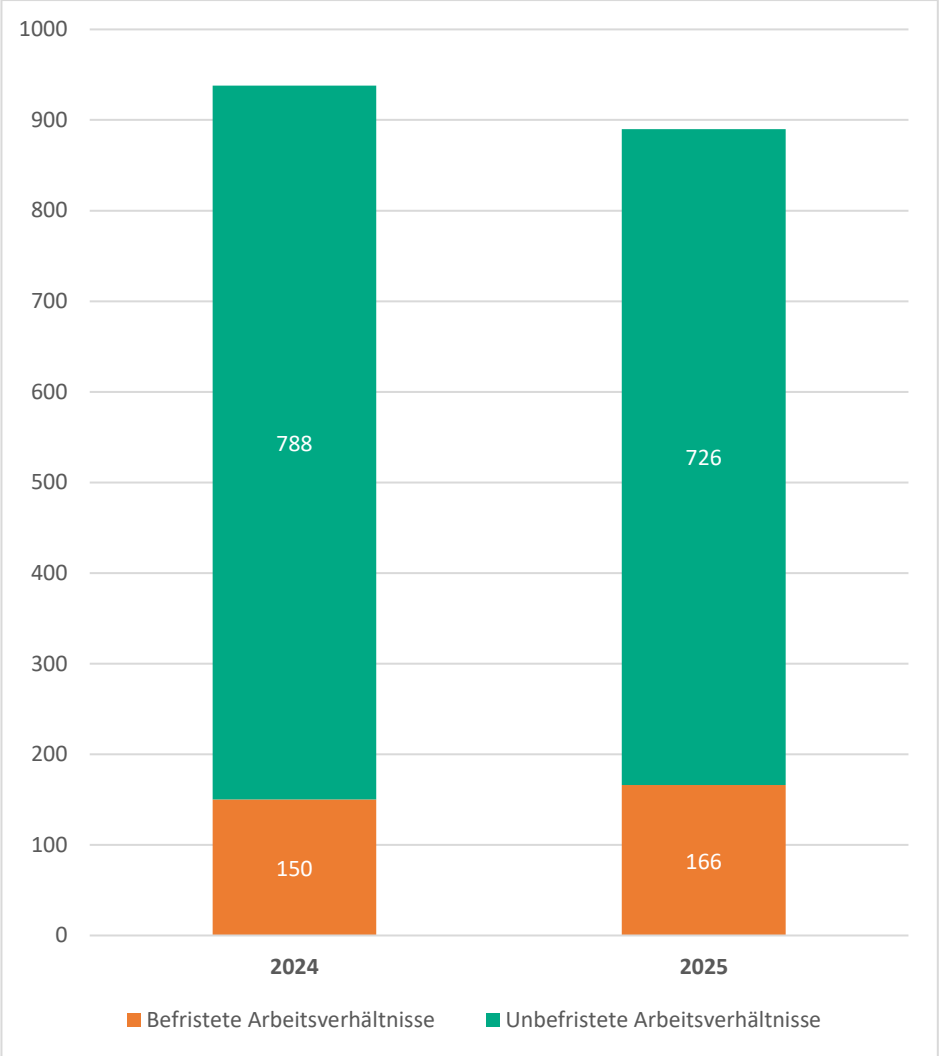
- Thomas Akademie
- Gehaltsüberprüfung nach 3 Jahren
- Jährliche Entwicklungsgespräche
- Essenszulage
- Rabatte (Corporate Benefits)



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 2025 waren 892 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 3 % über dem Vorjahreswert (B8, 39a).

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.

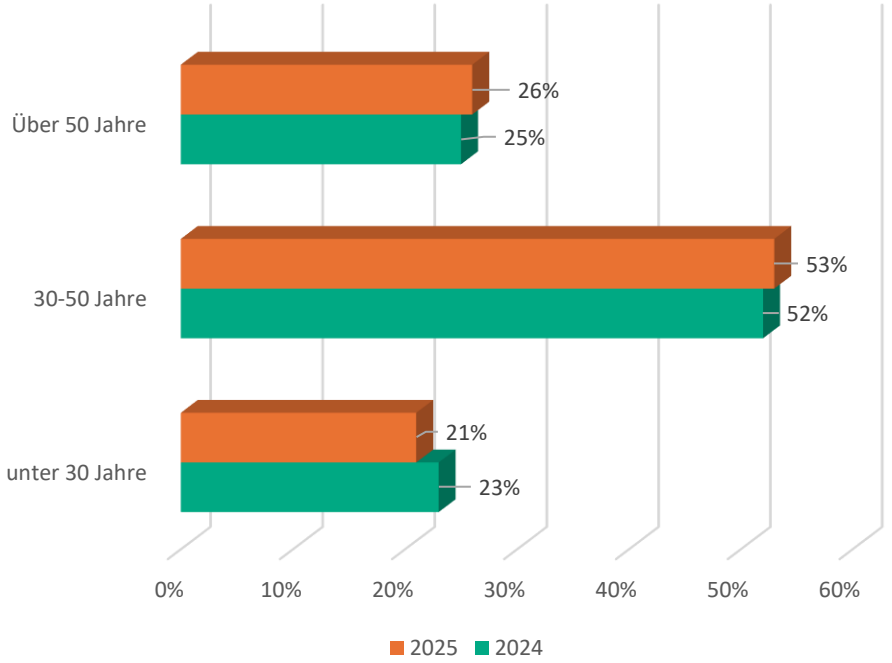
11 %

Fluktuationsquote

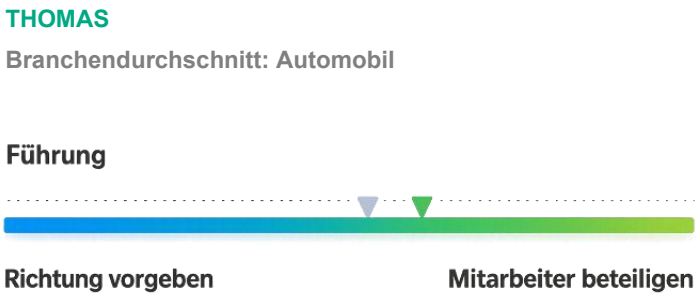
Die Fluktuationsquote erhöhte sich im Jahr 2025 von 7 % auf 11 %. Der Anstieg der Fluktuationsquote im Jahr 2025 ist im Wesentlichen auf die durchgeführte Performance Initiative zurückzuführen. Die im Rahmen der Initiative vorgenommenen organisatorischen und personellen Anpassungen führten zu einer erhöhten Anzahl von Austritten. Das Unternehmen bewertet die Entwicklung als bewussten Bestandteil der Weiterentwicklung der Organisation und ihrer Leistungsfähigkeit.

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 aus, 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 2025 gab es insgesamt 62 Führungskräfte, von denen 4 weiblich und 58 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 2025 erneut 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. (C5, 60).

↓ - 26%

29

Leiharbeitnehmende

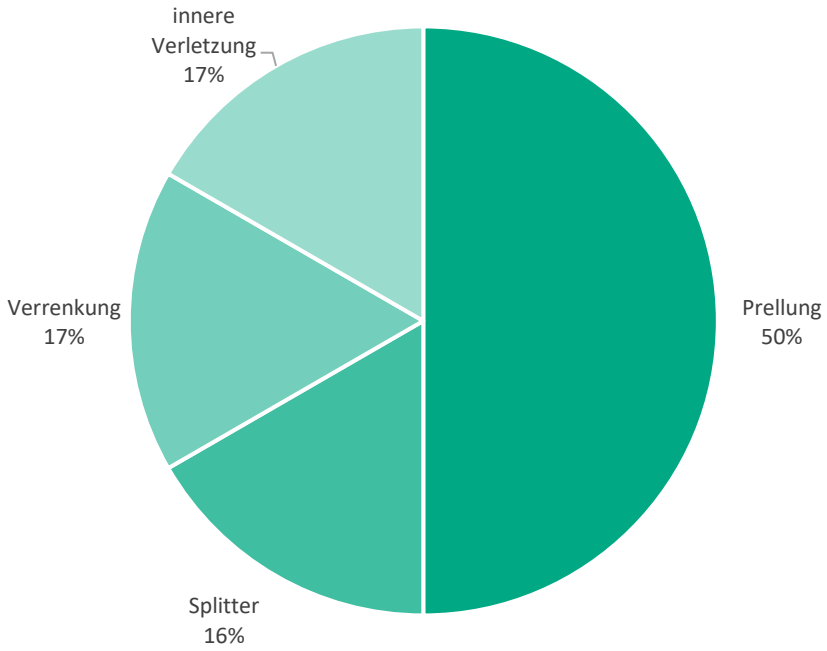


3.2 Gesundheit und Sicherheit

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 2025 belief sich die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle auf 6. Das waren acht weniger als ein Jahr zuvor. Folglich sank auch die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter von 17,6 auf 7,8. Bei der Berechnung wurde abweichend eine Jahresarbeitsleistung von 1.600 Stunden je Kalenderjahr und Vollzeitbeschäftigter ausgegangen (B9, 41a).

Als häufigste Arbeitsverletzungen sind für das Berichtsjahr Prellungen zu benennen.



Kennzahl (B9, 41b)	**2024**	**2025**
Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	14	6
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter	17,6	7,8
Anzahl der Todesfälle in Folge Verletzungen und Erkrankungen	0	0
Ausfalltage durch Arbeitsunfälle	1.027	388

Die hohe Anzahl an Ausfalltagen im Jahr 2024 resultiert insbesondere aus einem langfristigen Arbeitsausfall infolge eines Arbeitsunfalls im Jahr 2023. Im Berichtsjahr 2025 hatte dieser Unfall keine weiteren Ausfalltage verursacht. Aufgrund dieser Tatsache und der reduzierten Anzahl an Arbeitsunfällen insgesamt ergibt sich die deutliche Reduzierung der Ausfalltage.

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 4,61 %. Das bedeutet, dass 4,61% der insgesamt verfügbaren Soll-Arbeitstage auf krankheitsbedingte Abwesenheiten entfielen.

20,08

Ø Krankentage pro Person



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 Mitarbeitenden 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 2025 lag das prozentuale **Lohngefälle** zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten bei **21 %** und damit auf einem geringeren Niveau als im Vorjahr. Dies bedeutet, dass weibliche Beschäftigte im Durchschnitt 21 % 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 2025 haben **95 %** 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 Führungskräftetrainings in ihre neue Rolle begleitet. Durch das Development Center kommt es zur Förderung individueller Talente. Hier findet eine konzentrierte Weiterentwicklung potenzieller Führungskräfte statt.



Ø 12 h/Person →

weiblich	männlich
Ø 9 h	Ø 14 h

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 werteorientierten 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 Beschwerdekanal 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 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).

Hinweisgeberschutz

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, integres Handeln, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen. Mitarbeitende und Lieferanten werden über den **Code of Conduct** zur Einhaltung von Antikorruptions-maßnahmen verpflichtet.

Im Jahr 2025 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.

- **6 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

thomas-group.com

Geschäftsführer:

Markus Krauss (CEO)

Christoph Thomas (CCO / CTO)

11/2026