



Nachhaltigkeitsbericht 2023



Zur Einstimmung:

Grußwort an die Stakeholder

Als eine Unternehmensgruppe, die seit über 60 Jahren im Markt besteht, haben wir viele für uns wichtige Themen und Veränderungen erfahren, wie auch einen Wandel im Verständnis von Nachhaltigkeit. Wurde diese früher als eine Art Ergänzungsaufgabe betrachtet, mit der man in erster Linie Schaden vom Unternehmen fernhalten wollte und ansonsten nur Aktivitäten entwickelte, wenn sie im Vorbeigehen umzusetzen waren, so nimmt Nachhaltigkeit heute einen Spitzenplatz des unternehmerischen Handelns und Gestaltens ein. Auf den ersten Blick scheint es verwunderlich, dass Gesellschafts- und Umweltthemen zugleich als Herausforderungen, aber auch als Chancen für den Unternehmenserfolg gesehen werden. Der Schlüssel zu dieser Entwicklung liegt sicherlich in der Erkenntnis, wie man Umwelt, Gesellschaft und profitables Wirtschaften nicht als prinzipiell gegensätzlich betrachtet, sondern sich um ein verträgliches Miteinander bemüht. Dabei muss es nicht bei einer rücksichtsvollen und ressourcenschonenden Koexistenz bleiben, es ist auch eine success story machbar.



Der Erfolg stellt sich spätestens dann ein, wenn unternehmerisches Handeln auf die gemeinsamen Vorteile von gesellschaftlichen Entwicklungen und umweltnützlichen Aspekten eingeht. Die Thomas Group ist lokal verwurzelt und weltweit aktiv. Unseren Lieferanten und Kunden bieten wir Beratungsleistungen für einen ressourcenschonenden Materialeinsatz.

Unsere Eigentümer können sich auf unsere sorgsame und regelkonforme Geschäftsführung verlassen. Die Mitarbeitenden und ihre Familien erleben uns als stabilen und sozial denkenden Partner. Bei Behörden und in der Öffentlichkeit erweisen wir uns als aufgeschlossen und transparent. Im Einvernehmen, dass ein Wirtschaftsunternehmen nicht allen sozialen und ökologischen Erwartungen gerecht werden kann, sind doch viele Zukunfts-Themen eher mit erfolgsorientierten Unternehmen zu erreichen. Diese Bündelung von Verständnis und Stärken kann eine ganz neue Qualität von Nachhaltigkeit erzeugen, wenn es uns gelingt, gruppenegoistische Grenzen zu überwinden. Das ist kein Wunschdenken, sondern die Strategie der Anpassungsfähigkeit.

Zur Orientierung:

Was steht wo im Nachhaltigkeitsbericht?

Aus den Erfahrungen unserer Teilnahmen beim Nachhaltigkeits-Audit von EcoVadis und in partnerschaftlicher Abstimmung mit unseren Kunden wurde dieser Nachhaltigkeitsbericht entwickelt. Er soll auf die unterschiedlichen Fragen und Informationsbedarfe eingehen und wird in den nächsten Jahren noch zu den Aspekten der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) ergänzt werden.

Es folgen Kurzbeschreibungen besonderer Beispiele unserer Aktionen, die am Beispiel einzelner Standorte der Thomas Group dargestellt werden. Die Tabellen mit den Kennzahlen über die Ergebnisse aus den berichtspflichtigen Themen sind im Anhang enthalten. In einzelnen Publikationen wird dieser Anhang ausgespart und kann auf Nachfrage zur Verfügung gestellt werden.



Die vorliegende Fassung geht von der Thomas Group Policy aus und ordnet unseren Nachhaltigkeitsplan den SDGs (Sustainable Development Goals) zu. Hierbei möchten wir den Blick auf die jeweiligen Stakeholder einbeziehen und eine Wesentlichkeitsanalyse unserer Nachhaltigkeitsvorhaben vornehmen. In den einzelnen Gebieten – Umwelt, Arbeit, Ethik und Beschaffung – wird der jeweilige Auszug aus der Thomas Group Policy vorangestellt.

Außerdem wird im Anhang auch eine Tabelle mit Querverweisen zum GRI-Reporting angehängt. Angesichts der zunehmenden Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichtserstattung durch die verschiedenen Stakeholder strebt dieser Report an, auf alle gemeinsamen Fragestellungen Antworten zu geben und dabei das nötige Maß an Vollständigkeit anzubieten.

Zum Inhalt

Grußwort an die Stakeholder	3
Was steht wo im Nachhaltigkeitsbericht?	4
Inhaltsverzeichnis	5
Thomas Group Policy und Werte	6
Thomas Group Nachhaltigkeitsplan	8
Kurzportrait der Thomas Group	9
Engagement für unsere Stakeholder	10
Unternehmensstruktur und Governance	11
Wettbewerbsfähigkeit	12
Ethik und Compliance	14
Ethikziele	15
Nachhaltigkeitsthemen	16
Risikomanagement	17
Umwelt und Ressourcen	18
Umweltziele	19
Wesentlichkeitsanalyse: Energie und Klima	20
Wesentlichkeitsanalyse: Abfall und Recycling	21
Arbeit und Menschen	22
Ziele zu Arbeits- und Menschenrechten	23
Wesentlichkeitsanalyse: Arbeits- und Gesundheitsschutz	24
Wesentlichkeitsanalyse: Werte und Beteiligung	25
Wesentlichkeitsanalyse: Karriere und Integration	26
Nachhaltige Beschaffung	27
Ziele zur nachhaltigen Beschaffung	28
Beschaffung und CSR	29
Lieferketten	30
Ausblick	31
Kennzahlenübersicht	32
Impressum	60

Unser Bekenntnis zur Nachhaltigkeit:

Die Thomas Group Policy

Die Thomas Group ist als technischer Berater, Entwickler und Hersteller von Werkzeugen und Komponenten für Stanz- und Tiefziehprodukte in der Aerosol-, Kosmetik- und Pharma-Industrie tätig. Die Zentrale ist seit 1963 am Standort Langenselbold (Deutschland) mit einem Produktionswerk und Gruppenfunktionen präsent. 1979 und 2001 kommen zwei Standorte in den USA hinzu, 1983 und 2011 zwei Standorte in Spanien, 1996 ein Standort in China, 2000 und 2005 zwei Standorte in Argentinien. Wirtschaftlich ist die so entstandene Thomas Group stabil und kontinuierlich gewachsen. Durch den Wechsel der Gesellschafter im Jahr 2008 erfährt das Unternehmen eine weitere finanzielle Stabilisierung. Die Thyssen'sche Handelsgesellschaft m.b.H. ist Eigentümer von weiteren ertragsstarken Unternehmen. Sie hat darüber hinaus einheitliche Standards u.a. auf dem Gebiet der Compliance gesetzt. Die Thomas Group unterhält überwiegend Geschäftsbeziehungen zu großen weltweit agierenden Unternehmen auf der Kunden- sowie Lieferantenseite. Auch hier sind gegenseitige Verpflichtungen zu einer Wahrung der Arbeits- und Menschenrechte unverzichtbarer Bestandteil der Geschäftspartnerschaft. Dadurch ist die Thomas Group ungeachtet ihrer mittelständischen Größe in vielen Belangen auf Konzern-Standard tätig. Die Thomas Group fühlt sich dem Grundsatz verpflichtet, stets perfekt umgesetzte Kundenideen anzustreben.

Die Thomas Group Policy wird in diesem Nachhaltigkeitsbericht in den Bereichen Umwelt, Ethik, Arbeit und Beschaffung konkretisiert. Geschäftsführung, Führungskräfte und Sustainability Officers der Thomas Group überprüfen die Richtlinien hinsichtlich firmeninterner sowie externer Entwicklungen zweimal im Jahr auf ihre Aktualität. Im Rahmen der Gruppenstrategie werden einmal im Jahr von der Geschäftsführung verbindliche quantitative Ziele formuliert oder längerfristige Ziele auf ihren Zielerreichungs- und Aktualisierungsgrad hin überprüft und bei Bedarf entsprechend angepasst. Der Geltungsbereich der Richtlinien umfasst dabei alle Standorte der Thomas Group und gilt für alle unter Vertrag stehenden Mitarbeitenden sowie Lieferanten, Dienstleister und Unterauftragnehmer. Die jeweilige Zuweisung der Verantwortlichen sowie das jeweilige Prüfverfahren zur Einhaltung der formulierten Richtlinien bzw. zum Messen der quantitativen Ziele sind in den entsprechenden Richtlinien beschrieben.


.....
Dr. Thomas Rister
Geschäftsführer



Unser Selbstverständnis:

Leitbild und Werte

Die Thomas GmbH pflegt eine wertebasierte Unternehmenskultur. 2018 wurden durch die Führungskräfte und Mitarbeitenden fünf zentrale Werte erarbeitet, die seither als Maßstab für die Qualität unserer Zusammenarbeit gelten, ob bei der Erfüllung unserer jährlichen, persönlichen Ziele oder bei der Kundenorientierung.

Zuverlässigkeit

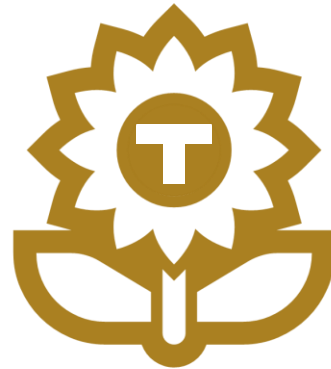
ist seit jeher unser erstes Versprechen an unsere Kunden und die erste Anforderung an die Zusammenarbeit in überschaubaren Strukturen, wo jeder Spezialist und keiner verzichtbar ist.

Teamwork

Steht für technische Partnerschaft mit unseren Kunden und die Überzeugung, dass für jede Aufgabe mindestens zwei Personen zusammenarbeiten.



Mit unserer Beteiligung an der Beschaffung eines Bürgerautos, das soziale Aufgaben in der Gemeinde mit E-Mobility verknüpft, zeigen wir nachhaltiges Denken über den Betrieb hinaus.



SUSTAINABILITY @ THOMAS

Unser eigenes Konzept für Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility

Verantwortung

Verpflichtet uns als Mitarbeitende in einer Massenfertigung zu besonderer Sorgfalt für jedes einzelne Produkt und wird von unseren Kunden auch für kritische Anwendungen, z.B. Asthma-Spray, evaluiert.

Leistungsstärke

Fordert uns immer wieder besondere Anstrengungen ab, wie sie nötig sind, um z.B. jährlich nahezu ein Drittel aller weltweit benötigten Aerosol-Ventilteller an unseren Standorten zu erzeugen.

Engagement

Zeichnet den typischen Mitarbeitenden bei Thomas aus, der über seinen Arbeitsplatz hinaus auch noch etwas für die anderen oder das Wohl des Betriebes tut. Für unsere Kunden erweist sich unser nachhaltiges Bemühen, ihn bei seinen Prozessen zu unterstützen, als Nutzen aus unserem Engagement.

Schwerpunkte im Nachhaltigkeitsplan

Gebiet	SDG	Beschreibung	langfristiges Ziel bis 2028		Plan 2024	Ergebnis 2023	Basisjahr 2022
			quantitativ	qualitativ			
Arbeits-Bedingungen		Relation der Löhne für einfache Tätigkeiten zu den jeweils gültigen Mindestlöhnen der Standorte	min. 145 %	Alle Beschäftigten der Thomas Group können in ihren Standorten für ihren Lebensunterhalt aufkommen und sind sozial abgesichert.	min. 145 %	147 %	142 %
Gesundheit und Arbeitsschutz		Anzahl der Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von drei und mehr Tagen	0	Arbeitsschutz- und Sensibilisierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz minimieren das Risiko eines Unfalls	max. 7	14	10
Qualifizierung		Anteil der Mitarbeitenden, die Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen erhalten haben	ca. 50 %	Ziel der ständigen Qualifizierung im Beruf ist die Befähigung für alle künftigen Anforderungen am Arbeitsplatz (Employability)	min. 47 %	55 %	33 %
Energie		Umstellung der Dienstwagenflotte (E-Autos und Hybrid)	95 %	Car-Policy für alle Standorte auf E-Mobility umgestellt, Fahrrad-Leasing für Mitarbeiter über die Firma ermöglichen	75 %	65 %	55 %
Vergütungen		Relation der Jahresdurchschnittslohns der Thomas Group zum Durchschnittslohn in Deutschland	92 %	Bei einer angestrebten Personal-kostenquote von 23 % vom Umsatz ist ein Jahresdurchschnittslohn auf deutschem Niveau erreichbar	91,8 %	93,9 %	89,9 %
Kinderschutz		Fälle von Kinderarbeit in der Thomas Group	0	Jugendschutz und vollständige Unterbindung von Kinderarbeit in der gesamten Wertschöpfungskette / Verpflichtung auf den CoC	0	0	0
Recycling		Abwasseraufbereitung mit Abwasserkreisläufen sowie Abwasserreinigung zur Einleitung	> 95 %	Wassereinsprung durch technische Maßnahmen stehen im Vordergrund. Reinigung des Wassers zur Einleitungsgenehmigung	155.000 cbm	169.264 cbm	183.296 cbm
Klimaschutz		Anteil von grünem Strom und grünem Gas am Gesamtenergiebedarf (Scope 1 und 2)	70 %	Erhöhung des Anteils von Energie aus erneuerbaren Quellen durch Vertragsumstellung bei Versorgungsbetrieben und eig. Energieerzeugung	60 %	53 %	35 %
Compliance		Fälle von Korruption, Vorteilsnahme und Betrug	0	Compliance Management System (CMS) mit Richtlinie, Risikoanalyse und Compliance-Bericht	0	0	0
EcoVadis		Angestrebtes Ergebnis der EcoVadis-Teilnahmen	gold	Konsequente, langfristige Nachhaltigkeitsstrategie durch eigenes Sustainability-Project, CSRD, Kunden-Audits, und EcoVadis	silber	bronze	silber

Kurzportrait:

Produkte



Die Thomas Gruppe ist der größte unabhängige Lieferant von Komponenten aus Weißblech und Aluminium für die Aerosol-, Pharma- und Kosmetikindustrie weltweit. Unsere Erzeugnisse stecken in einer Vielzahl von Produkten renommierter Marken. Unsere Lösungen verrichten ihren Dienst unauffällig präzise in nahezu jedem Haushalt oder Unternehmen. Wir sorgen dafür, dass Menschen Produkte einfach und sicher handhaben können. Der daraus erwachsenden Ver-

antwortung sind wir uns bewusst. Unsere Kunden können sich auf uns verlassen. Immer nah am Kunden stanzen und ziehen wir in gleichbleibend hoher Qualität milliardenfach Teile in Deutschland, USA; Spanien, China und Argentinien. Zusätzlich veredeln wir die Aluminiumoberflächen der Komponenten im Eloxal-Verfahren. Damit schützen wir diese vor Korrosion und verleihen ihnen die nötige Farbe und den wertigen Glanz. Eine Kompetenz, die nur wenige Wettbewerber haben.

Geschichte

Gründungsgeschichte der Standorte:

1963 Deutschland

1979 USA

1983 Spanien

1996 China

2000 Argentinien

Meilensteine der

Unternehmensentwicklung

2001-2005 Ausbau der Kompetenz für Transferstanzen durch Übernahme der Solla Eyelet Inc. (USA) und Erwerb von Anteilen der Nelo S.A. (Argentinien),

2008 wirtschaftliche Stabilität durch den neuen Gesellschafter Thyssen'sche Handelsgesellschaft



2015 Zusammenführung der beiden großen Anodisierungslinien in Valencia,

2016 Einweihung des Technologiezentrums in Langenselbold,

2020 bis **2023** Ausbau des progressiven Stanzens für die Kosmetik- und Pharma-Industrie sowie für Neuprodukte,

Seit **2020** jährliche Teilnahme am CSR-Audit von EcoVadis.

Unser Selbstverständnis:

Engagement für unsere Stakeholder

Das Interesse der Kunden an den Produkten und Dienstleistungen der Thomas Group ist hoch und hat in den letzten Jahren wieder ständig zugenommen. Die Bemühungen, Mounting Cups, Actuators, Ferrules und Collars in den eigenen Fertigungsprozess zu integrieren, haben die Kunden auf einige wenige Standard-Artikel eingeschränkt. Bei Varianten und neuen Produkten vertrauen sie auf die Werkzeugkompetenz und Umsetzungsgeschwindigkeit der Thomas Group. Auch bei Liefertreue und Liefergeschwindigkeit verlassen sie sich vermehrt auf die Thomas Group. Die Einflussnahme verstärken sie durch umfangreichere Kunden-Audits. Dabei ist eine erhöhte Anforderung und verstärkte Prüfung der CSR-Aktivitäten festzustellen.

Das Interesse der Gesellschafter an einem zuverlässigen, soliden, lukrativen und nachhaltigen Geschäftsbetrieb der Thomas Group wird als sehr hoch erkannt. Gerade aufgrund der Langfristigkeit des Engagements für die Thomas Group kann der Einfluss der Gesellschafter als maximal bezeichnet werden.

Stakeholder-Matrix

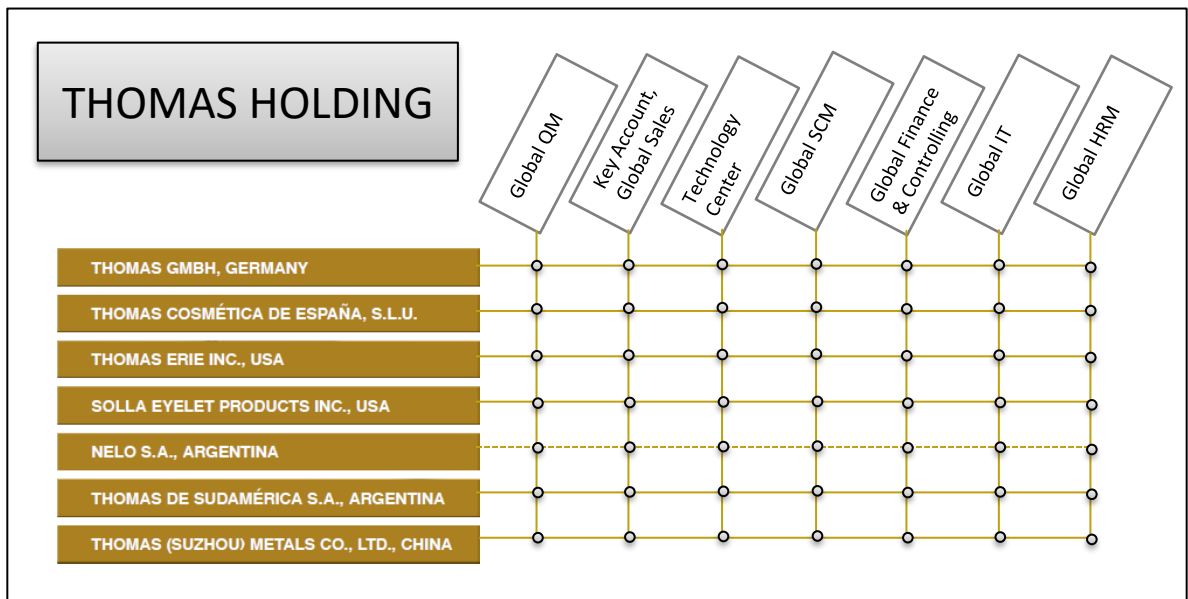


An den Hauptstandorten der Thomas Group gibt es Besonderheiten im natürlichen Umfeld zu beachten. Das Werk in Langensfeld befindet sich in einem Wasserschutzgebiet. Das Werk in Cheste ist mit einer wasserintensiven Fertigungsanlage von der allgemeinen Wasserknappheit in Spanien betroffen. Aufgrund des Wassermanagements und der Minimierung von Gefahren an diesen Standorten ist aber von einem eher geringen Einfluss naturgegebener Restriktionen auf die Thomas Group auszugehen. Das Recycling von Metallen schont Ressourcen und vermindert den CO2-Fußabdruck.

Die eigenen Mitarbeitenden in den ca. 50 spezialisierten Tätigkeiten der Thomas Group sind gut eingearbeitet und erfahren mit den Aufgaben in der Leistungserstellung. Ihr besonderes Interesse zeigt sich in guten Arbeitsergebnissen und langjährigen Beschäftigungszeiten. Besondere Berufe, z.B. Werkzeugsetzer und Werkzeugmacher für die selbst entwickelten Stanz- und Tiefziehwerkzeuge sind durch ihre Tätigkeit bei der Thomas Group qualifiziert und können nicht direkt am Bewerbermarkt ersetzt werden. Auch einfache Tätigkeiten erfordern umfängliche Einarbeitung und sind nicht durch Zeitarbeit ersetzbar. Der Beitrag des Einzelnen in funktionsübergreifenden Teams ist als hoch einzuschätzen.

Unser Selbstverständnis:

Unternehmensstruktur & Governance



Wettbewerbsfähigkeit:

Kundennutzen ist unser innerer Antrieb

Die Thomas GmbH hat sich zum Grundsatz gemacht, stets perfekt umgesetzte Kundenideen anzustreben. Hierzu haben wir uns einen Verhaltenskodex gegeben, mit dem wir uns in unserer Tradition und Überzeugung verpflichten, dass

a) alle geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens durch faire, verlässliche und langfristige Beziehungen geprägt sind und wir nur auf diese Weise erfolgreich bleiben werden,

b) die internationale Präsenz des Unternehmens weder vorsätzlich noch fahrlässig durch Verstöße gegen Recht und Gesetz gefährdet werden darf,

c) Mitarbeiter, Führung und Eigentümer des Unternehmens alles in ihrer Kraft Stehende tun, Schaden von der Thomas Group abzuwenden und respektvoll miteinander umzugehen.



Mit dem Mitarbeiterordner erhalten alle Beschäftigten direkten Zugriff auf alle Verhaltensregel: Werte, Verhaltenskodex, Compliance-Leitlinie, Richtlinie benachteiligungsfreies Unternehmen u.v.m.

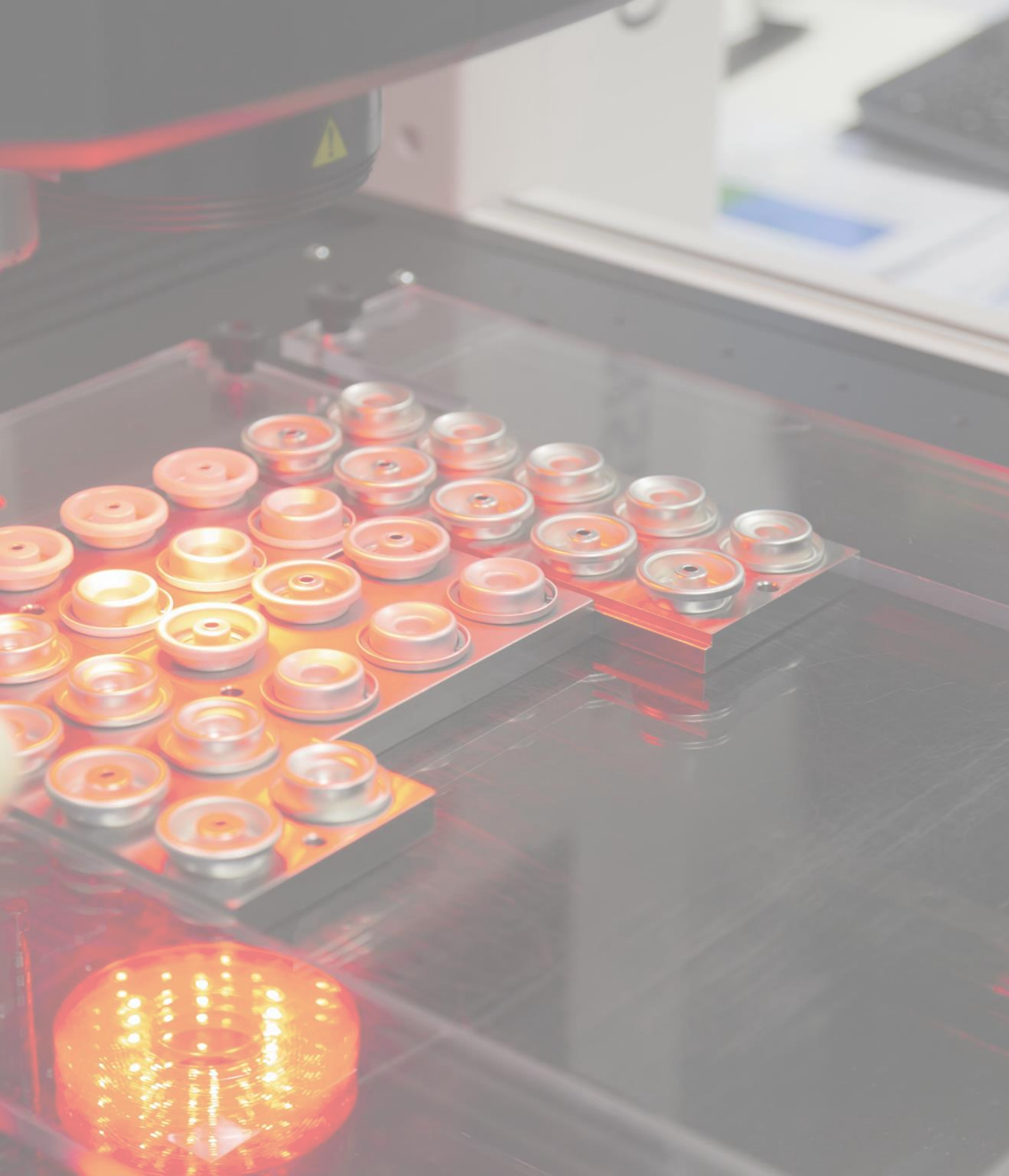
Der Wettbewerb hat für uns in der Vergangenheit verschiedene Risiken mit sich gebracht: Mit Know-how aus unserem Unternehmen wurden konkurrierende Arbeitsprozesse aufgebaut. Kunden sind mit uns in Konkurrenz getreten, indem sie die einfachen Massenartikel selbst gefertigt haben. Wir waren angehalten, technische Lösungen zu liefern, die andere dann wirtschaftlich umsetzen konnten. Die herausfordernde Position eines kleineren Unternehmens zwischen großen Rohmaterial-Lieferanten und großen Weiterverarbeitern setzt uns unter Zeitdruck.

Die Antwort darauf findet sich nur selten in Sicherheitsdenken. Besser ist es für uns, nach vorne zu gehen und die Kunden davon zu überzeugen, dass mit uns mehr dabei rauskommt, als ohne uns:

a) Ein nachhaltiges Argument ist unsere Werkzeugkompetenz. Immer einen Schritt schneller zu sein in der Entwicklung und Herstellung präziser, zuverlässiger, variabel konfigurierbarer und materialschonend arbeitender Werkzeuge ist ein guter Grund, bei uns zu bestellen, statt selbst zu experimentieren.

b) Ein weiteres Argument für uns ist der schnelle Zugriff auf das richtige Material.

c) Schließlich arbeiten wir seit einiger Zeit an neuen Produkten für neue Märkte. Unser Fertigungsprozess ist in puncto Recycling, Wirtschaftlichkeit und Output vielen anderen Verfahren gegenüber im Vorteil.



Ethik und Compliance



Die Geschäftsführung verfolgt im Einklang mit den Stakeholdern die durch das Thomas-Wertesystem geprägte Politik der Zuverlässigkeit in allen externen und internen Beziehungen. Hierzu zählen Leistungsstärke und Verlässlichkeit, insbesondere gegenüber allen Kundenanforderungen, die Verantwortung für unsere Arbeitsergebnisse und Wertschöpfungsprozesse, das Engagement für unser Kerngeschäft und das damit verbundene Umfeld sowie das Teamwork als Methodenkompetenz für vertrauensvolle, transparente und wirksame Zusammenarbeit. Mit dem Eigentümer wurde ein Compliance-Management-System entwickelt, das seit 2014 in der Unternehmensgruppe etabliert und ständig fortgeführt wurde. Ein zentraler Ansatz ist die Beteiligung und Stärkung der Eigenverantwortung aller Mitarbeitenden im Unternehmen, um über die reine Festlegung und Kontrolle von Verhaltensnormen hinaus zu gehen. Der Verhaltenskodex sowie Richtlinien zur Compliance, zum Datenschutz, zum Diskriminierungsschutz sowie geschützte Verfahren für Beschwerdeführer und Hinweisgeber runden diesen Ansatz ab und sind allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht worden.

Unsere Grundwerte sind

- Verantwortung
- Zuverlässigkeit
- Leistungsstärke
- Engagement und
- Teamwork

Lieferanten müssen die lokalen Bestimmungen hinsichtlich Umwelt und nachhaltiger Produktentwicklung sowie insbesondere bestehender Umweltnormen einhalten. Sie berücksichtigen die ökologische Verträglichkeit innerhalb der betrieblichen Tätigkeit und reduzieren die Auswirkungen auf die Umwelt beim Energie- und Wasserverbrauch, beim Restmüll sowie bei Treibhausgasemissionen, bei Lärm, Licht, Gerüchen und Schwingungsquellen auf die Umwelt und überprüfen diese regelmäßig.

Sie schließen Kinderarbeit und deren Ausbeutung durch Einhaltung des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestalters für Beschäftigung in Ihrem Land bzw. Berücksichtigung der Schulpflicht aus und passen die Arbeitsaufgaben, Arbeitsstunden und -bedingungen an das Alter und die Kompetenz des Arbeitnehmers an.

Sie lassen keine Form der Zwangsarbeit zu, indem alle Arbeitnehmer freiwillig und ohne Androhung von Strafe, Vergeltung oder zum Zweck der Schuldenrückzahlung arbeiten, keine Form des Menschenhandels stattfindet, Freizügigkeit von Arbeitnehmern und ihren Angehörigen sichergestellt ist und einvernehmliche vertragliche Regelung der Arbeitsverhältnisse mit Festlegung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten eines jeden Arbeitnehmers erfolgen.

Auszug aus unserem Verhaltenskodex für Lieferanten von 2022

Ethikziele

Gebiet	SDG	Beschreibung	langfristiges Ziel		Zwischenziel bzw. Ausgangswert	
Compliance		Jährliche Überprüfung und Analyse der Risiken gem. Compliance Management System	bis 2030	100 %	2019	80 %
Sensibilisierung		Teilnahme an jährlichen Compliance-Unterweisungen	bis 2028	100 % min. jedoch alle Führungskräfte	2026	80 %
Compliance		Compliance-Verstöße (Korruption, Bestechung, Interessenkonflikte, Betrug, Geldwäsche, Informationssicherheit)	bis 2030	0	2019	0
Schulungen		Teilnahmequote am jährlichen IT-Awareness Training	bis 2030	100 %	2023	54 %
RMI		Mitwirkung an der Responsible Minerals Initiative (RMI) und Verzicht auf Lieferungen fragwürdiger Herkunft	bis 2030	100 %	2019	100 %
Kinderschutz		Vorfälle von Kinderarbeit in der Thomas Group und andere Vorfälle gegen den Kinder- und Jugendschutz	bis 2030	0	2023	0
Code of Conduct		Zugang zu den Regelungen des Code of Conduct	bis 2030	100 %	2019	100 %
EcoVadis		Jährliche Erhebung und Berichterstattung über Ethik-Kennzahlen des Unternehmens	bis 2030	jährlich	2021	erstmalig

Ethik

Obgleich täglich in nahezu jedem Haushalt unsere Produkte berührt werden und man sich „blind“ auf ihre Funktion verlässt, sind sie doch unscheinbar und werden selten zur Kenntnis genommen. Im schlimmsten Fall erst dann, wenn sie einmal ihren Dienst nicht zuverlässig verrichten. Das Gleiche gilt für das Verständnis von Compliance im Unternehmen: Sie muss sicher funktionieren, auch wenn sie in der Geschäftspraxis im Hintergrund wirkt. Seit 2014 folgt die Thomas Group einer einheitlichen Compliance-Richtlinie. Sie wurde in allen Unternehmenssprachen (Englisch, Deutsch, Spanisch und Chinesisch) veröffentlicht und jedem Mitarbeitenden vermittelt. Sie enthält klare Verhaltensregeln zu:

- Antikorruption,
- Betrugsprävention,
- Geldwäschebekämpfung
- Wettbewerbsverhalten
- Vermeidung von Interessenkonflikten
- Umgang mit Kundeninformationen und anderem gesetzeskonformen Verhalten

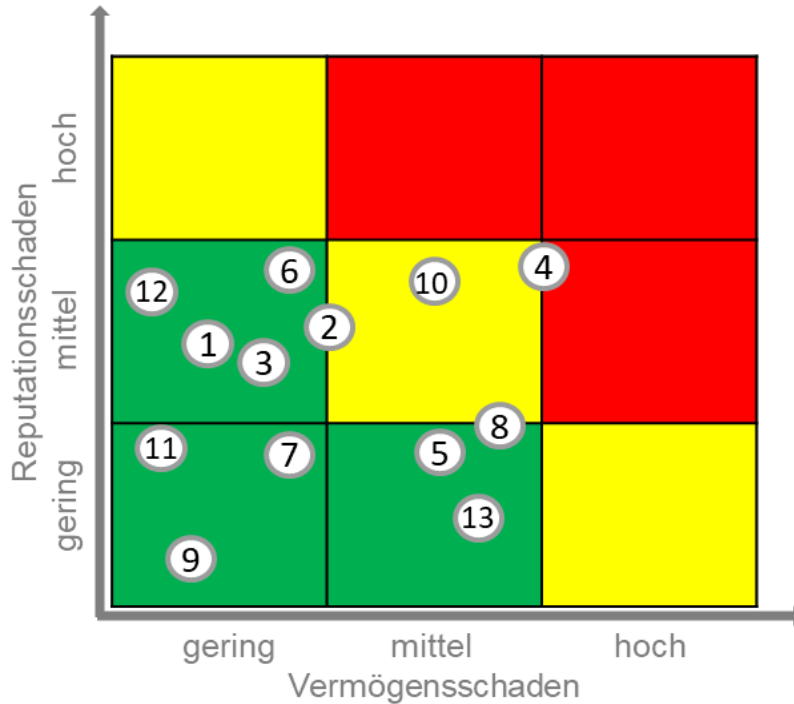
Wirksame Mechanismen sorgen für eine zuverlässige Anwendung der Richtlinie. Hierzu zählen die jährliche Risikoanalyse und der Bericht des Compliance-Beauftragten, das interne Kontrollsystem (IKS) und seine jährliche Kontrolle durch die Wirtschaftsprüfer. Die 4-Augen-Richtlinie mit Regelung der Zeichnungsbefugnisse, das Audit durch den externen Datenschutzbeauftragten, das Whistleblower-Verfahren u.v.m.

Ein Schwerpunkt im Jahr 2022 lag auf der Informationssicherheit. Wir haben unsere Systeme zur Datensicherheit mehreren Stresstests unterzogen und damit die Voraussetzungen für eine Cyber-Schutz-Versicherung erfüllt. Im gesamten Verlauf des Jahres 2023 wird nun durch eine Sensibilisierungsschulung aller Mitarbeitenden IT Awareness eingeübt. Hierbei handelt es sich um ein modulares E-Learning-Tool, das über alle Gefahrenquellen durch Cyber-Attacken unterrichtet und mit einer Reihe an Test-Mails verknüpft ist, durch die unsere Aufmerksamkeit geschärft und unser Kenntnisstand verifiziert wird.

Dieses Training wurde in der gesamten Thomas Group durchgeführt.



CMS-Risikobewertung 2023



Nr.	Compliance-Ziel	Anmerkung	Bew.
1	Gesetzesstreue und Menschenrechte	Rechts- und Prozesssicherheit, Bedeutung nimmt zu	Green
2	Arbeitsbeziehungen und Interessenkonflikte	Durch Art der Geschäftstätigkeit und Rechtslage gering	Yellow
3	Arbeitssicherheit und Gesundheit	Hoher Standard im Produktionsbetrieb, Verbesserungen angestrebt	Yellow
4	Kartellrecht	Schaden hoch wegen sensibler und vernetzter Branche, EW mittel	Yellow
5	Kein unlauterer Wettbewerb	Schaden mittel, EW durch Art der Geschäftstätigkeit gering	Green
6	Anti-Korruption	Schaden hoch wegen sensibler und vernetzter Branche, EW mittel	Green
7	Geldwäschebekämpfung	Wirksame Kontrollen, EW gering	Green
8	Umgang mit Informationen und Datenschutz	Schaden differenziert Risiko durch unkontrollierte Weitergabe techn. Infos	Yellow
9	Presse und öffentliche Mitteilungen	Reputation- und Vermögensschaden gering, EW gering	Green
10	Umgang mit Sachvermögen	Schadensrisiko durch lokale Bedingungen (USA, ARG)	Yellow
11	Dokumentation und Finanzberichterstattung	Reputation- und Vermögensschaden gering, EW gering	Green
12	Umwelt	Schadensrisiko eher niedrig, Verbesserungspotenzial	Green
13	Produktqualität und Sicherheit	Standard verbessert, viele Neuprodukt-Projekte	Green

Umwelt und Ressourcen



In der Unternehmenspolitik der Thomas Group sind Umwelt und Nachhaltigkeit ein wichtiger Bestandteil. Dies fundiert aus unserer festen Überzeugung heraus, dass nur mit einem durchdachten Ansatz zur ökologischen Nachhaltigkeit weiteres Wachstum, eine fortschreitende Entwicklung und eine angemessene Rentabilität gegeben sind. Wir streben stets danach, unsere Leistungsfähigkeit im Wettbewerb zu verbessern, jedoch stehen neben diesem Ziel gleichrangig die Verantwortung für die Mitarbeitenden der Unternehmensgruppe sowie die sich aus diesem Ziel ergebenden direkten und indirekten Umweltauswirkungen. Wir sind dem Gedanken des Umweltschutzes verpflichtet. Dieser ist damit ein fester Bestandteil aller Tätigkeiten und Prozessabläufe – insbesondere auch im Managementbereich – und wird in wichtige strategische Entscheidungen einbezogen, um langfristig einen Mehrwert für unsere Kunden, Mitarbeitenden und die Gesellschaft zu schaffen. Mit dieser Politik verfolgen wir nicht nur das Ziel der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern auch eine kontinuierliche Verbesserung des Umweltschutzes sowie eine Verringerung von Umweltbeeinträchtigungen. Wir sorgen für ein hohes Umweltbewusstsein an allen Standorten weltweit und beteiligen unsere Mitarbeitenden aktiv an der Entwicklung, Einführung und täglichen Umsetzung.









Umweltschutz ist bei der Thomas Group somit ein Gebot eigenen Verhaltens und eigener Verantwortung.

Dies bedeutet in unserer Unternehmensgruppe für uns:

- Wir fördern eine nachhaltige Entwicklung
- Wir erachten in unserem Denken und Handeln Umweltschutz als selbstverständlich
- Wir verwenden und schützen Ressourcen verantwortungsvoll
- Wir sichern und pflegen unsere Lebensgrundlage

Die Geschäftsführung der Thomas Group verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass die Umweltpolitik die gesetzlichen Vorschriften und die internen Vorgaben nicht nur einhält, sondern diese sogar noch übertrifft sowie die notwendigen, wirtschaftlich vertretbaren Investitionsmittel dafür zur Verfügung zu stellen.

Umweltziele

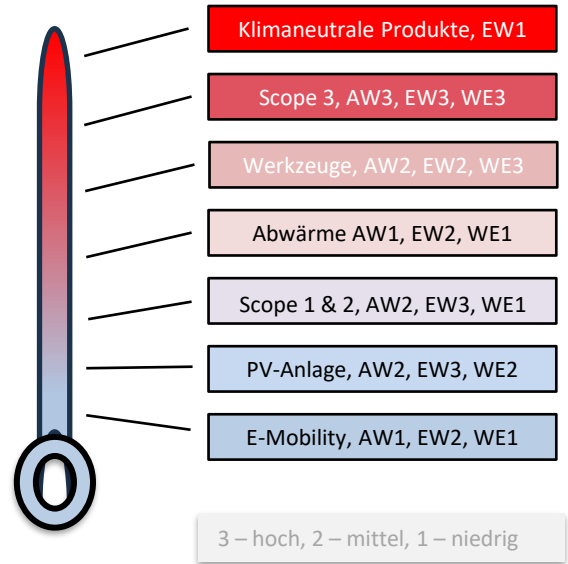
Gebiet	SDG	Beschreibung	langfristiges Ziel		Zwischenziel bzw. Ausgangswert	
E- Mobility		Umstellung der Dienstwagenflotte (E-Autos und Hybrid)	bis 2030	95 %	2026	80 %
		Fahrrad-Leasingverträge für Mitarbeitende (Job-Bikes)	bis 2030	60	2026	40
Abfälle		Reduzierung gefährlicher Abfälle (Anteil Gesamtabfallmenge)	bis 2028	5 %	2026	80 %
		Recycling-Quote der Abfälle	bis 2028	98%	2022	94,5 %
Abfälle		Reduzierung des Energieeinsatzes (Scope 1 und 2)	bis 2028	80 %	2022	100 %
		Reduzierung der CO2-Equivalente	bis 2028	75%	2022	100 %
Wasser		Reduzierung des Wasserverbrauchs	bis 2028	90 %	2022	100 %
Chemie- kalien		Chemikalieneinsatz reduzieren	bis 2028	90 %	2022	100 %
Metalle		Reduzierung der CO ₂ -Emissionen unserer Produkte	bis 2028	90 %	2022	100 %
Sensibili- sierung		Schulungen der Mitarbeitenden zu Umweltthemen (Teilnehmerquote)	bis 2028	100 %	2026	80 %
Eco-Cockpit		Jährliche Erhebung und Berichterstattung über alle Umwelt-Kennzahlen des Unternehmens	bis 2030	jährlich	2021	erstmalig

Energie und Klima

Die Anpassung an den Klimawandel bedeutet für die Thomas Group der bewusste Umgang mit allen Emittenten eines CO₂-Fußabdrucks sowie Maßnahmen zur Reduzierung dieser Emissionen. Seit 2019 nimmt die Thomas Group am Ecovadis-Audit zur Bewertung ihrer CSR-Richtlinien, -Aktivitäten und -Ergebnisse teil. Mit dem Ecocockpit wird seit 2021 vom Wareneingang bis zum Warenausgang eine Bilanz der CO₂-Äquivalente gezogen. Produktbezogene Kenngrößen werden "Cradle-to-Gate" ermittelt. Alle für die Wertschöpfung des Unternehmens wesentlichen Emissionskategorien sind in der Bilanz berücksichtigt. Hierdurch ergeben sich konkrete Maßnahmenpläne für die Anpassung an den Klimawandel.

Energieintensive Anwendungen gibt es bei der Thomas Group im Bereich der Anodisierungsanlagen und der Kompressoren für den Betrieb der Pressen. Die Gesamtmenge der Scope 1- und Scope 2-Emissionen beträgt ca. 3 % der Gesamtbilanz für den CO₂-Fußabdruck. Dennoch gibt das Energieaudit Hinweise auf den sparsamen und gleichzeitig effizienten Einsatz von Energie. Grüne Energie (Strom und ggf. auch Gas) und selbst erzeugte Energie (Photovoltaik), die am Standort Spanien erzeugt und auch ins öffentliche Netz eingespeist wird, geben den größten Ausschlag bei der Energie.

AW – Auswirkung, Effekt
EW – Eintrittswahrscheinlichkeit
WE – Wesentlichkeit

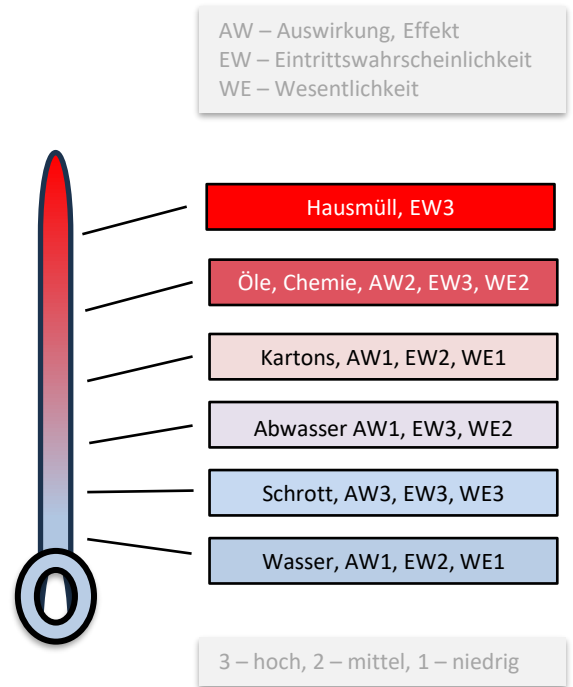


Abfall und Recycling

In der Ressourcenschonung und der Kreislaufwirtschaft liegt der größte Hebel für einen umweltfreundlichen Wertschöpfungsprozess, der den CO₂-Fußabdruck des Unternehmens in der gesamten Lieferkette erheblich senken kann. Daran sind alle Stakeholder interessiert und zum Teil auch beteiligt. Jedes wiederverwendete Material senkt den erheblich umweltschädlicheren Anteil von Primärrohstoffen.

Abfall ist im Produktionsprozess der Thomas Group größtenteils Wertstoff. Insbesondere die Metallabfälle aber auch Kartonnage/Papier und Kunststoffe werden dem Wiederverwertungsprozess zugeführt. Andere Abfälle werden getrennt gesammelt. Die gefährlichen Abfälle (Öle und Ölgemische sowie Chemikalien) haben nur einen kleinen Teil an den Abfallfraktionen. Insgesamt ist die Thomas Group bestrebt, Abfall zu vermeiden und unvermeidbaren Abfall fachgerecht zu entsorgen.

Der Vermeidung von Umweltverschmutzung muss im Unternehmen eine besondere Aufmerksamkeit gelten: Als Produktionsstätte sind wir weitgehend unproblematisch für das natürliche Umfeld und damit auch verpflichtet, diesen Betriebsvorteil zu erhalten. Als Hersteller von Aerosol-, Pharma- und Kosmetikprodukten sind wir letztendlich für hochwertigen Abfall mitverantwortlich, dessen Auswirkungen auf die Umwelt möglichst gering gehalten werden müssen.



Arbeit und Menschen













Die steigenden Herausforderungen an die Arbeitsverhältnisse der Zukunft und die Corporate Social Responsibility (CSR) der Unternehmen sind besonders geprägt durch Veränderungen der Arbeitsinhalte und -prozesse, den demografischen Wandel sowie die zunehmende Bedeutung gesellschaftlicher und umweltbewusster Verantwortung. Wir verpflichten uns zur Einhaltung über die Standards für Arbeits- und Menschenrechte hinaus und halten uns an die Grundsätze der ILO Kernarbeitsnormen. Wichtigstes Ziel unserer Personalpolitik muss es sein, ein weltoffener und attraktiver Arbeitgeber für unsere Mitarbeitenden zu sein und sie gleichermaßen darin zu unterstützen, mit den Herausforderungen an die Arbeitswelt Schritt zu halten.

Für unserer Mitarbeitenden streben wir Employability in einem zweistufigen Prozess an. Zunächst soll das für den Arbeitsplatz und seine sich verändernden Anforderungen erforderliche Wissen und Können sichergestellt werden. In einem zweiten Schritt sollen Entwicklungspotenziale für künftige Einsatzmöglichkeiten identifiziert und gefördert werden. Die Personalentwicklung soll uns befähigen, jederzeit mit fachkundigem Personal auf Kundenanforderungen eingehen zu können.

Dabei ist uns bewusst: Der Erfolg unseres Unternehmens hängt wesentlich von dem Know-how und den Erfahrungen unserer Mitarbeitenden ab. Als wesentliche Elemente einer darauf ausgerichteten Personalpolitik bekennen wir uns

- zur Entwicklung unserer Werte und Führungskultur
- zur Förderung von Transparenz und Eigenverantwortung
- zur Rechts- und Prozesssicherheit in allen Belangen der Beschäftigungsverhältnisse
- zu systematischem Aufbau und Pflege einer Tätigkeits-/Vergütungsstruktur
- zur Gleichbehandlung, Integration und Schutz vor Diskriminierung
- zur Verhinderung jeglicher Kinder- und Zwangsarbeit sowie Verstößen gegen den Mindestlohn
- zu Arbeits- und Gesundheitsschutz unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Datenschutzes
- zur Vereinigungsfreiheit und zum sozialen Dialog

Ziele Arbeit

Gebiet	SDG	Beschreibung	langfristiges Ziel		Zwischenziel bzw. Ausgangswert	
Employability		Teilnahme am jährlichen Zieldialog und Feedback	bis 2028	95 %	2025	85 %
		Teilnahme an Horizontalen und vertikalen Karrierewegen	bis 2026	6 %	2026	5 %
Training		Schulungsquote der Thomas Group (Schulungstage)	bis 2026	30	2024	27
		Anteil der Teilnehmer an Schulungen (Personen)	bis 2026	> 50 %	2024	47 %
Arbeitsbedingungen		Relation der Löhne für einfache Tätigkeiten zu den jeweils gültigen Mindestlöhnen der Standorte	bis 2028	145 %	2024	145 %
Soziale Sicherheit		Anteil der sozialversicherten Arbeitnehmer in der Thomas Group	bis 2030	100 %	2024	100 %
Arbeitsschutz		Anzahl der Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von drei und mehr Tagen (LTI)	bis 2026	0	2024	max. 7
Gesundheit		Teilnehmerquote an präventiven Gesundheitsmaßnahmen	bis 2026	78 %	2024	67 %
Integration		Mitarbeitende mit einem Grad der Behinderung	bis 2026	über 3 %	2024	min 2 %
		Teilzeitarbeitende (bereitgehaltene Stellen)	bis 2026	über 5 %	2024	4 %
Gleichheit		Anteil der Frauen an der Belegschaft	bis 2026	30 %	2024	min 2 %
		Equal Pay in vergleichbaren Tätigkeiten	bis 2030	100 %	2024	99 %
Sozialer Dialog		Anteil der durch Arbeitnehmervertreter repräsentierten Mitarbeitenden	2026	85 %	2024	82,7 %
EcoVadis		Jährliche Erhebung und Berichterstattung über Kennzahlen zu den Arbeitsbedingungen	bis 2030	jährlich	2021	erstmalig

Arbeitsschutz und Gesundheit

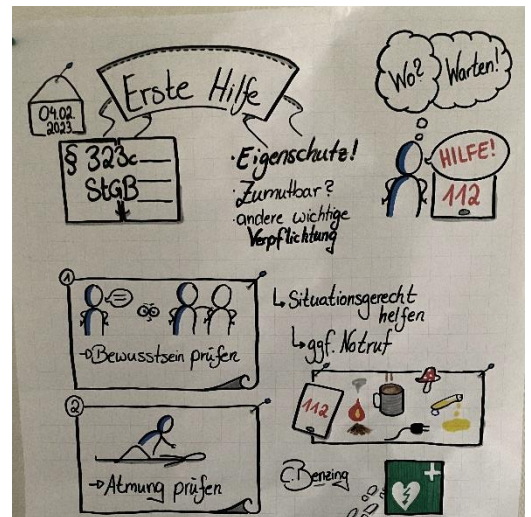
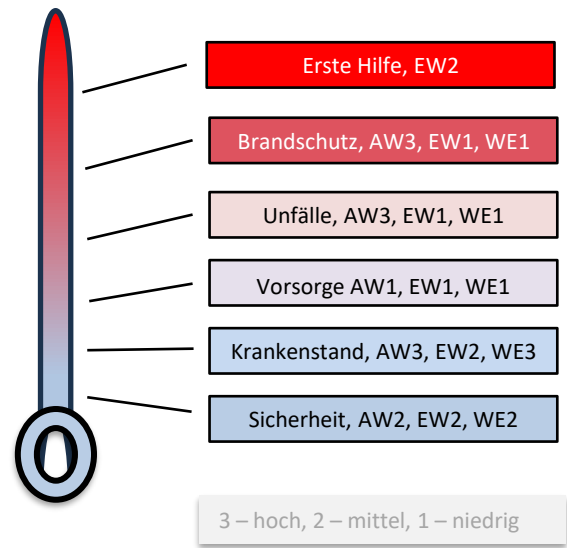
Corona hat uns gezeigt, dass wir mit betrieblichem Gesundheitsschutz etwas erreichen können, aber niemals mit einer Erfolgsgarantie rechnen dürfen. Umso wichtiger ist uns die Beteiligung der Beschäftigten am Arbeitsschutzkonzept:

- Über 10 % geschulte Ersthelfer
- Brandschutzhelfer für jeden Abschnitt
- Sicherheitsbeauftragte für jeden Bereich
- Hygienekonzept durch eigene Reinigungskräfte
- Sensibilisierte Vorgesetzte und Mitarbeitende
- Betriebliche Verbesserungsvorschläge zum Arbeitsschutz
- Vollständige Gefährdungs- und Risikobeurteilungen



Durch neue, interaktive Workshops haben wir im Jahr 2023 das Interesse und die Beteiligung am Arbeitsschutzkonzept weiter gesteigert. Mit allen Beschäftigten haben wir psychische Belastungen am Arbeitsplatz geprüft. In der Thomas Group haben sich knapp 80 % der Beschäftigten an Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge beteiligt. Auf der Basis eines unternehmensweit vorhandenen Kenntnisstandes streben wir die Zertifizierung des Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement-Systems an.

AW – Auswirkung, Effekt
 EW – Eintrittswahrscheinlichkeit
 WE – Wesentlichkeit



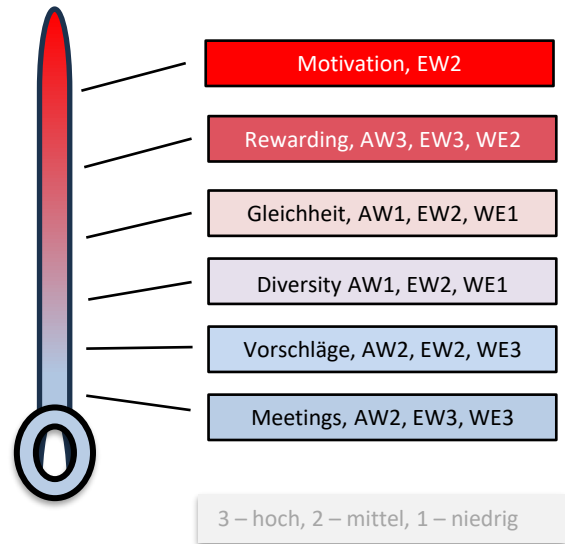
Werte und Beteiligung

Seit Jahresbeginn 2023 haben wir die an Werten orientierte Unternehmenskultur durch den sozialen Dialog ausgebaut. Die Beteiligung an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Kommunikationskultur wurde durch eine Reihe an Kommunikationsplattformen mit den Betriebsräten und den Mitarbeitenden intensiviert.

Natürlich zählt auch bei uns das Ergebnis. Doch Ergebnisse allein bieten keine nachhaltige Erfolgsgarantie. Sie können bei Unternehmen unserer Größe durch kaum beeinflussbare äußere Umstände verursacht werden. Umso wichtiger ist es für uns, alle Potenziale auszuschöpfen, die wir zur Verfügung haben: Unsere Zuverlässigkeit als Lieferant eines qualitativ anspruchsvollen Massenartikels, unsere Verantwortung für den Kundennutzen, unser Engagement als technischer Partner, unsere Leistungsstärke, wenn es mal wieder schnell gehen muss und unser Teamwork, durch das alle ihr Bestes geben. Mit den Werten lassen sich die Bei-träge unserer Mitarbeitenden für einen nachhaltigen Erfolg bemessen. Als Indizien für nachhaltiges Handeln betrachten wir zusätzlich zu unserem Kerngeschäft:

- Betriebliche Verbesserungsvorschläge
- Soziales Engagement für Arbeits-Gesundheitsschutz
- Aktivitäten der Zusammengehörigkeit
- Beteiligung am Unternehmenserfolg durch Bonusregelungen in allen Thomas Group Unternehmen

AW – Auswirkung, Effekt
EW – Eintrittswahrscheinlichkeit
WE – Wesentlichkeit



Karriere und Integration

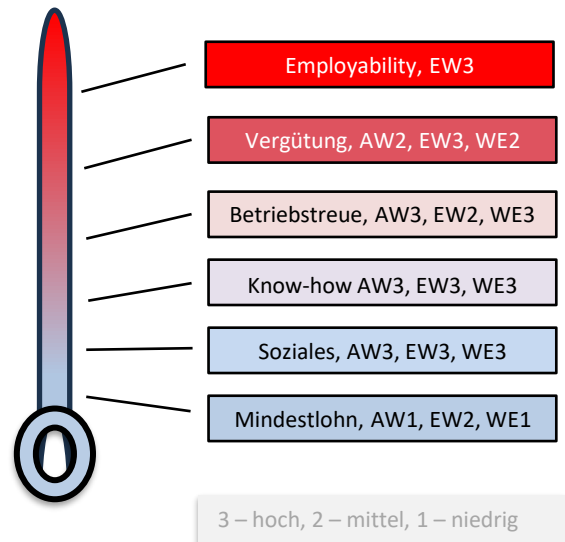
Jedes Produkt und jede Dienstleistung unseres Unternehmens entsteht durch fachkundige Mitarbeiter/innen. Zu diesem Zweck haben wir die 30 „Berufe“ im Unternehmen in definierten Tätigkeitsprofilen festgelegt. Sie enthalten Haupt- und Nebenfunktionen, die Qualifikationen sowie eine Einstufung des Beherrschungsgrades der Tätigkeit. Bei Neueintritten werden die Hauptfunktionen in den Einarbeitungsplan übernommen. Alle Beschäftigten besprechen und aktualisieren jährlich ihr Tätigkeitsprofil mit ihrem Vorgesetzten. Daraus leiten sich Ziele ab, die im Folgejahr erreicht werden sollen.

Wir wollen diesen Ansatz der „Employability“ weiter entwickeln, um drei Ziele nachhaltig anzustreben:

- Wir sind erste Adresse für bestimmte Kompetenzen und Berufe in der Region
- Mit uns zu wachsen oder sich im Unternehmen zu entwickeln, soll erste Option für die Beschäftigten sein
- Unsere Kunden trauen uns mehr zu, weil sie von unseren Mitarbeitenden mehr erwarten können.



AW – Auswirkung, Effekt
EW – Eintrittswahrscheinlichkeit
WE – Wesentlichkeit



- Hürden für Benachteiligungen abzubauen ist seit vielen Jahren ein besonderes Anliegen unserer familiären Firmenkultur:
- Toleranter und weltoffener Umgang
 - Gleichberechtigung und Rücksicht auf Diversität
 - Gleichbehandlung durch Vergütungsregeln, sozialversicherte Arbeitsplätze
 - Employability durch Qualifizierung
 - Ausbildungsbetrieb
 - Inklusion von Menschen mit Behinderung durch Arbeitsplatzgestaltung
 - Barrierefreier Zugang über den Haupteingang mit Aufzügen und Behinderten-Toilette
 - Integration von Müttern in und nach der Elternzeit durch flexible Arbeitszeiten

Nachhaltige Beschaffung



Wir glauben, dass die Respektierung der CSR-Strategie in unserer gesamten Lieferkette wichtiger Bestandteil unserer unternehmerischen Gesellschaftsverantwortung ist. Wir erwarten von allen Lieferanten, dass sie unsere Beschaffungspolitik vollinhaltlich unterstützen und ihre Geschäfte unter Berücksichtigung unseres Verhaltenskodex und unserer CSR-Beschaffungsrichtlinien tätigen.

Im Jahr 2022 wurde ein Verhaltenscodex für Lieferanten veröffentlicht und unseren Lieferanten zur Kenntnisnahme und Unterzeichnung vorgelegt. Dort heißt es einleitend:

„Die Thomas Group hält bei der Entwicklung ihrer Produktlösungen die Regeln des fairen Geschäftsverkehrs sowie das Arbeitsrecht ein und behandelt die Umwelt und natürliche Ressourcen mit Respekt. Um ihren Kunden die Bereitstellung hochwertiger Produkte aus einer fairen und nachhaltigen Wertschöpfungskette zu garantieren, erwartet die Thomas Group, dass dieser Verhaltenskodex von unseren Lieferanten zur Kenntnis genommen und verpflichtend angewendet wird. Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex ist eine Voraussetzung für die Lieferantenauswahl und die Basis der Geschäftsbeziehungen mit der Thomas Group.“

Das Besondere an unserer Position: Wir stehen mit dem Großteil unseres Geschäftsvolumens zwischen weltweit operierenden Stahlkonzernen auf der Lieferantenseite und großen, international agierenden Abfüllern und Weiterverarbeitern auf der Kundenseite. Unser Vorteil: Lieferanten und Kunden sind sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und haben sich in vorbildlicher Weise mit Nachhaltigkeit befasst. Wir begegnen diesem Verständnis nicht nur in Europa, sondern auf allen Weltmärkten, werden selbst daran gemessen und können CSR für unsere Geschäftsbeziehungen einfordern.



Mitgliedschaften der Thomas Group in Verbänden und Arbeitsgemeinschaften

Ziele Beschaffung

Gebiet	SDG	Beschreibung	langfristiges Ziel		Zwischenziel bzw. Ausgangswert	
RMI		Mitwirkung an der Responsible Minerals Initiative (RMI) und Verzicht auf Lieferungen fragwürdiger Herkunft	bis 2030	100 %	2015	100 %
Lieferanten-Kodex		Rücklaufquote des Code of Conduct for Suppliers, gemessen am Anteil des Liefervolumens	bis 2026	96 %	2024	85 %
Arbeitsbedingungen		Überprüfung Mindestlohn und Mindestarbeitsbedingungen (ILO Kernarbeitsnormen) bei unseren Lieferanten	bis 2026	92 %	2024	80 %
Umweltschutz		100 % Konformität der von Lieferanten beigestellten Materialien mit REACH bis 2028	bis 2028	100 %	2024	100 %
Minderheitenschutz		Lokale Lieferanten, von Frauen und von beeinträchtigten Minderheiten geführte Lieferanten geprüft und einbezogen, wenn möglich	bis 2026	90 %	2024	30 %
Lieferanten		Bewertung der Lieferanten nach festen Prüfkriterien	bis 2026	75 %	2024	50 %
EcoVadis		Jährliche Erhebung und Berichterstattung über Kennzahlen nachhaltigen Beschaffung	bis 2030	jährlich	2021	erstmalig

Beschaffung und CSR

„Vielfalt achten – benachteiligungsfreies Unternehmen“ lautet der Titel unserer Richtlinie zum Diskriminierungsschutz. Sie wird zusammen mit dem Verhaltenskodex (Auszug siehe unten) jedem Mitarbeiter beim Eintritt ins Unternehmen erläutert und ist Bestandteil des Arbeitsvertrages. Mit der Beschwerdestelle und dem Schutz des Hinweisgebers hat sich Thomas ein Verfahren gegeben, das auch externe Ansprechpartner (Datenschutzbeauftragter, Sicherheitsingenieur) in dieses sensible Thema einbezieht. Wichtig ist uns, dass unsere sozialversicherten Arbeitsplätze zu fairen Bedingungen unter Verbot der Kinder- und Zwangsarbeit in jedem der sieben Standorte der Thomas Group gelten: „One World – One Thomas!“

„Wir verpflichten uns auf faire und respektvolle Arbeitsbedingungen für alle bei THOMAS beschäftigten Personen. Dazu gehört im Wesentlichen:

Keine Diskriminierung, kein Mobbing und keine Verletzung der Privatsphäre!

Keine illegale Beschäftigung, keine Kinderarbeit und keine sonstigen Verstöße gegen Schutzrechte von Beschäftigten!

Keine unzulässige Weitergabe von persönlichen und personenbezogenen Daten!

Keine Duldung, keine Anordnung und keine Verheimlichung von Verstößen gegen den menschenwürdigen Umgang!“

Seit vielen Jahren unterstützt Thomas die Responsible Minerals Initiative (RMI). Wir wollen keinen Vorteil aus Systemen haben, die Menschenrechte verletzen.



Wir sind überzeugt, dass nur die Unternehmen in der Zukunft attraktiv für Beschäftigte und Kunden sind, die

- an klaren und transparenten Werten orientiert sind, nach denen wir uns in der Zusammenarbeit verhalten
- Industriearbeitsplätze auf dem Stand der Technik halten und vorbildlichen Arbeits-, Gesundheits- und Jugendschutz haben
- über alle wesentlichen Dinge im Unternehmen offen informieren und Informationswege persönlich und aktuell halten
- ihre Mitarbeitenden mit eigenverantwortlich gestalteter Arbeit und persönlich vereinbarten Zielen am betrieblichen Geschehen beteiligen und am Erfolg partizipieren lassen

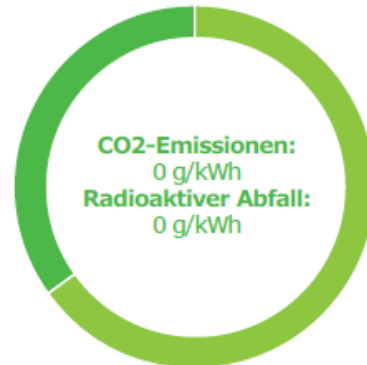
Wesentliche Themen der nachhaltigen Beschaffung:

Lieferketten

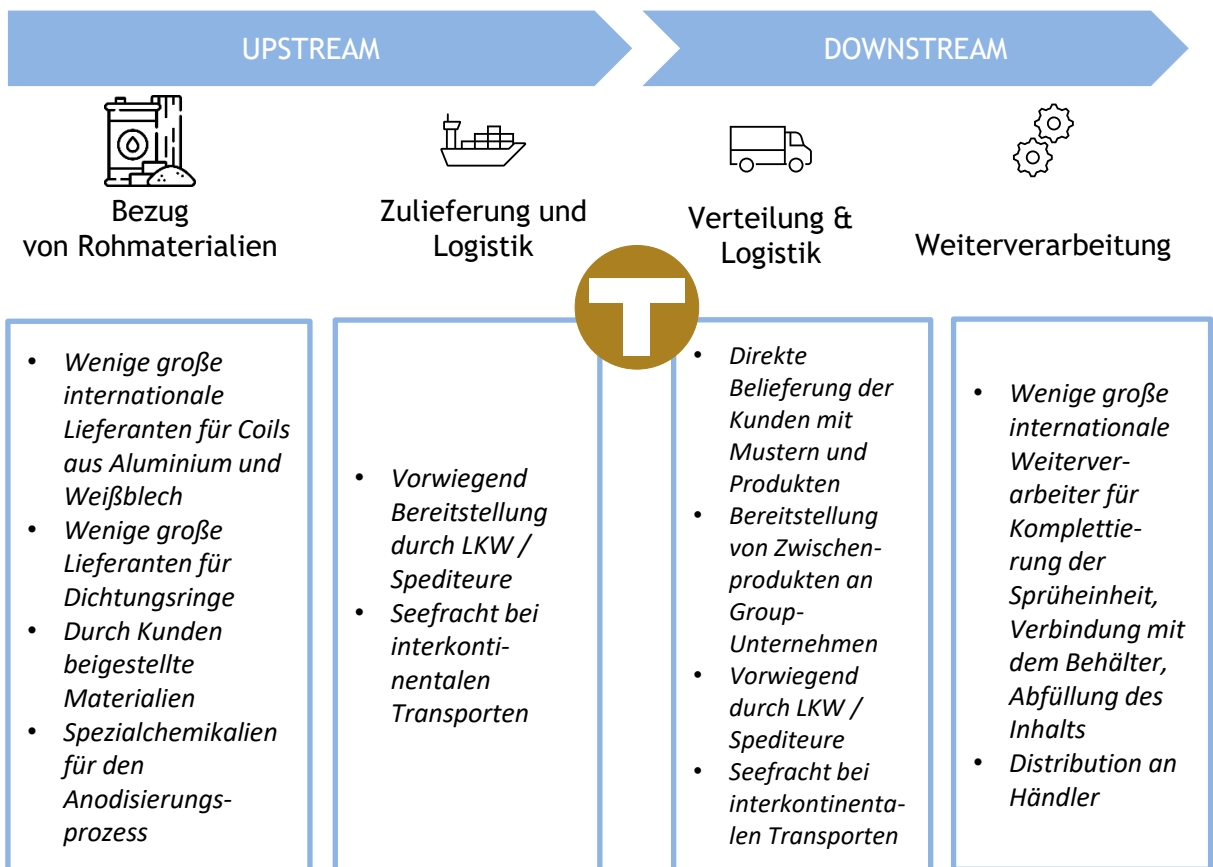
Bei der Entscheidung zur Mitwirkung an der Responsible Minerals Initiative (RMI) und dem Nachweis über den Verzicht des Bezugs von Rohstoffen aus menschenverachtenden Systemen (Conflict Minerals Reporting Template – CMRT) ging die Initiative noch von unseren großen Stahllieferanten aus.

Mit der Entscheidung für den Bezug von Ökostrom ab 2021 hat die Thomas GmbH eine eigene Präferenz gesetzt und auch durch die Energiekrise infolge des Ukrainekrieges beibehalten.

Öko-Strom¹⁾ Produkte



Wir wissen, dass nicht alle Bemühungen um Nachhaltigkeit im Markt „bezahlt“ werden, stellen aber gleichzeitig fest, dass unternehmerisches Handeln mit Eigenverantwortung zunehmend bei unseren Premiumkunden eine wichtige Rolle spielt.



Hidden Champion mit Family Spirit

Auf den ersten Blick ist es kaum zu erkennen, welche globale Rolle die Thomas Group als einer der wenigen und als der größte unabhängige Hersteller von speziellen Komponenten für die Aerosol-, Kosmetik- und Pharma-Industrie einnimmt. Die Zahl der Mitarbeitenden und der Umsatz lassen dies wohl nicht vermuten. Eher schon die Produktionsmenge von über 5 Milliarden Mounting Cups, Actuators, Ferrules, Collars, u.a. Metallkomponenten, die knapp ein Drittel des Weltmarktbedarfs an diesen Produkten abdecken. Im Unterschied zur Kosmetik hat der Weltmarkt in der Aerosol-Industrie auch nicht viele Mitspieler. Man kennt sich in der Branche. Lieferfähigkeit und Liefertreue sowie die Einhaltung von hohen Qualitätsanforderungen für diese Massenprodukte sind häufigere Themen in der Kundenkommunikation als der Preis. Ähnlich familiär – insbesondere bei der Verbindlichkeit, Wertschätzung und dem persönlichen Engagement geht es in den Mitarbeiterbeziehungen und dem Verhältnis zu den Eigentümern zu. Die größten Chancen für die Stabilität des Unternehmens liegen hier: Den Markt genau zu kennen und seine Anforderungen zuverlässig zu erfüllen, ist in dieser überschaubaren Welt möglich. In den übersichtlichen Ressourcen der Unternehmensgruppe liegen aber auch die Risiken.

Die Kompetenzen für die Entwicklungsprojekte und Werkzeugtechnologien, das Know-how im progressiven und Transferstanzen, Anodisieren und Ringeinlegen muss durch qualifizierte Mitarbeitende erhalten und fortgeschrieben werden. Die Produktionsstätten müssen auf einem technisch guten und leistungsfähigen Stand gehalten werden. Chancen, im Markt zu wachsen, gibt es nicht allzu oft und sie erfordern unternehmerischen Mut für Erweiterungsinvestitionen. Auf weitere Sicht – das haben wir bereits in einigen Spezialprojekten unter Beweis gestellt – trägt unsere Kompetenz in der Anwendung der hoch effizienten Stanz- und Oberflächentechnologie das Potenzial für ganz neue Märkte in sich.





Impressum

Unternehmen

Thomas GmbH (Group)
Sitz der Gesellschaft: Langenselbold
Reg. Gericht Hanau - HR/B 92466
Tel. +49 6184 807 100
Geschäftsführer:
Dr. Thomas Rister, Philipp Hofmann

Ansprechpartner

Dr. Lennart Wießner, Entwicklungsleiter
Matthias Ganz, Personalleiter
E-Mail: matthias.ganz@thomas-holding.com
www.thomas-holding.com