

UNTERNEHMENSPOLITIK THOMAS GMBH

Kontaktpersonen: Matthias Ganz, Dr. Lennart Wießner

Funktion: Sustainability Officers

Tag der Erstausgabe: 12.05.2026

Letzte Überarbeitung: 12.05.2026

Nächste Überprüfung: Dezember 2026

I Vorstellung des Unternehmens

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 2 Standorte in den USA hinzu, 1983 und 2011 zwei Standorte in Spanien, 1996 ein Standort in China, 2000 und 2005 zwei Standorte in Argentinien. 2015 fusionieren die beiden spanischen Standorte und 2025 werden die Standorte in den USA sowie in Argentinien zusammengelegt. 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 GmbH hat für den deutschen Standort die nachstehende Unternehmenspolitik vereinbart.

II. Unternehmensleitlinien

1) Qualität ist die Erfüllung von Forderungen

Die Qualitätsforderungen, die von außen an uns gestellt werden oder die wir uns intern stellen, können nur durch qualitätsbewusstes Handeln aller Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens dauerhaft erfüllt werden.

2) Unser Qualitätsgedanke muss für alle Partner des Unternehmens deutlich sein

Die Aufgabe der Geschäftsführung und der Führungskräfte ist es, die Unternehmensziele mit Hilfe des Managementsystems zu verwirklichen. Persönliches Vorbild und ein kooperativer Führungsstil sind hierzu unabdingbare Voraussetzungen, das Qualitätsbewusstsein nach innen und außen zu demonstrieren und zu fördern.

3) Alle Mitarbeiter sind für Qualität verantwortlich

Alle Mitarbeiter sind mit den Ergebnissen der eigenen Arbeit Lieferant und Kunde zugleich. Sie sind für die Qualität der Arbeitsergebnisse selbst verantwortlich.

4) Arbeitsbedingungen

Die fortlaufende Verbesserung richtet sich auch auf folgende Aspekte bei der täglichen Arbeit:

- produktive und leistungsmotivierende Arbeitsbedingungen
- verantwortungsbewusste Gestaltung von Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Förderung jedes Mitarbeiters durch ein offenes und faires Arbeitsklima
- Teamwork, das auf gegenseitiges Vertrauen und Achtung basiert
- persönliches Engagement, individuelle Beteiligung, Integrität und Zuverlässigkeit jedes Mitarbeiters

5) Qualitätsmanagement ist Arbeitsplatzsicherung

Das Managementsystem bei THOMAS GmbH ist ein langfristig angelegter Prozess der Weiterentwicklung, der zur Kostensenkung im Unternehmen beiträgt und somit dessen Wettbewerbsfähigkeit steigert.

III. Qualitätspolitik

1) KUNDE

Wir wollen durch qualifizierte Mitarbeiter, durch qualifizierte Lieferanten mit modernen Maschinenparks und durch eigene effiziente Fertigungsprozesse eine überzeugende Qualität zu günstigen Preisen erzeugen, um somit ein bestmöglicher Partner für unsere Lieferanten zu sein.

Wir setzen die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden um und gewährleisten die vollständige Erfüllung der an uns gestellten Forderungen.

Hierbei streben wir die vollste Zufriedenheit unserer Kunden an.

2) MANAGEMENT

Das Management fördert die Motivation der Mitarbeiter für hohe Leistungen und entwickelt eine offene partnerschaftliche Atmosphäre mit den Mitarbeitern zu einer verantwortungsbewussten Tätigkeit entsprechend den Unternehmensleitlinien.

3) MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource für unser Unternehmen. Wir entwickeln und fördern die Fähigkeiten und Leistungen aller Mitarbeiter durch umfangreiche Schulungsmaßnahmen, die nicht nur auf die Kenntnisse für den jeweiligen Arbeitsplatz ausgerichtet sind, sondern auch das Engagement, die Kreativität und Motivation zur Erreichung und Steigerung der Arbeitsleistung.

4) UNTERNEHMENSLEITUNG

Die Geschäftsführung stellt sicher, dass das Managementsystem seine beabsichtigten Resultate erzielen kann. Bei Abweichungen werden durch Maßnahmen in der fortlaufenden Verbesserung die Fehler und Fehlerursachen analysiert und beseitigt oder auf ein vertretbares Minimum reduziert.

Die oberste Leitung gewährleistet außerdem, dass alle rechtlichen und sonstigen Forderungen umgesetzt werden. Die Geschäftsführung und der Führungskreis verpflichten sich, die erforderlichen Maßnahmen und Aktivitäten hinsichtlich des Risikomanagements zum Umgang mit Chancen und Risiken zu planen, durchzuführen und bezüglich der Wirksamkeit zu bewerten.

5) PRODUKTE

Durch unsere dem jeweils aktuellen Stand der Technik entsprechenden Produkte und Dienstleistungen wollen wir ein leistungsstarker Partner für die verschiedensten Branchen bleiben.

6) FORTLAUFENDE VERBESSERUNG

Unsere Aktivitäten werden von den Regelungen der Fortlaufenden Verbesserung zur Optimierung aller betrieblichen Prozesse bestimmt. Jeder Mitarbeiter ist für die Qualität seiner Arbeit verantwortlich. Die oberste Leitung und alle Mitarbeiter verbessern fortlaufend alle Prozesse zur Weiterentwicklung der Qualität, der Produktivität und Erneuerungen.

7) WIRTSCHAFTLICHKEIT

Die geplante Kostenstruktur, die auf optimierten und effizienten Fertigungsprozessen basiert, führt zu einer Erhöhung unserer Wirtschaftlichkeit und zur erfolgreichen Verbesserung unserer Marktposition als leistungsstarker Partner für unsere Kunden.

8) UMWELT & GESELLSCHAFT

Wir tragen zu nachhaltiger sozialer Entwicklung bei und fördern durch unsere Aktivitäten das Wirtschaftswachstum. Wir erhalten und schützen unsere Umgebung durch Einhaltung unserer generellen Leitlinien zu Umwelt, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

IV. Leitlinien der Umwelt- und Klimapolitik

- 1) Förderung des Verantwortungsbewusstseins für die Umwelt durch Schulungen für alle Mitarbeiter
- 2) Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Umweltbestimmungen
- 3) Überprüfung der Umweltauswirkungen aller neuen Produkte, Dienstleistungen und Verfahren
- 4) Überprüfung und Beurteilung aller Tätigkeiten auf die Umwelt
- 5) Vermeidung und weitestgehend Reduzierung der Umweltbelastungen
- 6) Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Verhinderung unfallbedingter Emissionen von Stoffen oder Energie
- 7) Die Geschäftsführung verpflichtet sich auch, ihre Verantwortung zu Maßnahmen zu ergreifen, die das Unternehmen durch den Klimawandel entstehen. Diese Verantwortung erstreckt sich auf Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten.

V. Leitlinien der SGA-Politik zu Arbeitssicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Durch die Schaffung und Erhaltung einer sicheren, gesundheits- und leistungsfördernden Arbeitsumgebung und eines umfassenden Gesundheitsmanagements tragen wir zum Fortbestand und Erfolg unseres Unternehmens bei. Wir stehen zu unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, Mitmenschen und nachfolgenden Generationen.

Wir fördern das Bewusstsein unserer Mitarbeiter und bieten die Freiräume zur Festlegung von SGA-Zielen durch alle Mitarbeiter.

Wir verpflichten uns zur Konsultation und Beteiligung aller Beschäftigten und deren Interessenvertretern.

Wir verpflichten uns, die Beeinträchtigungen der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter zu minimieren und ständig zu verbessern. Diese Verpflichtung schließt die Beseitigung von Gefahren und die Minimierung von SGA-Risiken ein.

Wir verpflichten uns zur Erfüllung der uns relevanten gesetzlichen, behördlichen und anderen Gesetzen, Vorschriften und Bestimmungen.

Die Leitung des Unternehmens strebt danach, alle Unfälle, Beinaheunfälle, Verletzungen, berufsbedingte Krankheiten, wie auch Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden und Sicherheitsrisiken von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und in unsicheren Situationen auszuschließen.

Dies soll dadurch geschehen, dass den Faktoren, die die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter und Dritter gefährden, eine Bedeutung beigemessen wird, die sie über wirtschaftliche Erwägungen stellt.

Durch ständiges Streben nach Verbesserung der Arbeitsmethoden wird die Möglichkeit von materiellen und immateriellen Schäden so gering wie möglich gehalten.

Die Unfallverhütungsvorschriften schreiben zum Zweck der Erreichung dieses Ziels Zusammenarbeit und Einsatz aller Kräfte vor.

Gesundheitsorientierte, sichere und umweltfreundliche Arbeitsmethoden, soziale und fachmännische Kompetenz sind nicht nur ebenso wichtig wie die Qualität der Arbeit, sondern sind unteilbar damit verbunden.

Wir tragen die Verantwortung dafür, dies zu verwirklichen.

Des Weiteren sind alle Mitarbeiter angewiesen, die entsprechenden Sicherheitsbelehrungen zu befolgen.

Das Unternehmen verpflichtet sich durch ständige Überprüfung der Verfahren und Abläufe und durch Festlegung von Nichtkonformitäten und Korrekturmaßnahmen zu einer fortlaufenden Verbesserung des SGA-Managementsystems.

Das Unternehmen verpflichtet sich, sowohl diese Grundsatzerklärung seinen Mitarbeitern in den Sicherheitsunterweisungen immer wieder zum Ausdruck zu bringen, um damit die Bedeutung dieser Grundsatzerklärung besonders zu unterstreichen.

Die Geschäftsführung und die Mitarbeiter verpflichten sich zu dieser Arbeitsschutzpolitik.

VI. Code of Conduct

Unser Code of Conduct definiert die Grundsätze und Anforderungen unseres Unternehmens an seine Partner bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt. Wir behalten uns das Recht vor, im Bedarfsfall die Anforderungen dieses Code of Conduct zu ändern oder anzupassen. In diesem Fall erwarten wir von unseren Partnern, diese Änderungen zu akzeptieren.

Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives Arbeitsklima und ist damit auch eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Toleranz und Chancengleichheit sind prägender Bestandteil eines guten Arbeitsklimas.

Respekt im Umgang miteinander ist Teil der partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Benachteiligungen und Belästigungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität stellen einen Verstoß gegen den hier niedergelegten Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammenarbeit dar.

Alle Beschäftigten sind verpflichtet, den Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zu wahren, insbesondere die Persönlichkeit und Würde jedes Beschäftigten zu respektieren. Die Beschäftigten haben ihr Verhalten an diesen Grundprinzipien auszurichten.

Der Geschäftspartner erklärt hiermit:

Einhaltung der Gesetze

- die Gesetze der jeweils anwendbaren Rechtsordnung (en) einzuhalten.

Verbot von Korruption und Bestechung

- keine Form von Korruption oder Bestechung zu tolerieren oder sich in irgendeiner Weise darauf einzulassen, einschließlich jeglicher gesetzeswidriger Zahlungsangebote oder ähnlicher Zuwendungen jeglicher Art an Personen, um die Entscheidungsfindung zu beeinflussen.

Achtung der Grundrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- die Chancengleichheit und Gleichbehandlung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern ungeachtet ihrer Hautfarbe, Rasse, Nationalität, sozialen Herkunft, etwaiger Behinderung, sexuellen Orientierung, politischen oder religiösen Überzeugung sowie ihres Geschlechts oder Alters;
- die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu respektieren;

- niemanden gegen seinen Willen zu beschäftigen oder zur Arbeit zu zwingen;
- eine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften nicht zu dulden, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung oder Diskriminierung;
- Verhalten (einschließlich Gesten, Sprache und physische Kontakte) nicht zu dulden, das sexuell, Zwang ausübend, bedrohend, missbräuchlich oder ausnutzend ist;
- für angemessene Entlohnung zu sorgen und mindestens den gesetzlich festgelegten nationalen Mindestlohn zu gewährleisten;
- die im jeweiligen Staat gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit einzuhalten;
- soweit rechtlich zulässig, die Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten anzuerkennen und Mitglieder in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen.

Verbot von Kinderarbeit

- keine Mitarbeiter einzustellen, die nicht das gesetzlich vorgeschriebene Mindestalter des jeweiligen Landes haben

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu übernehmen;
- Risiken einzudämmen und für bestmögliche Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Berufskrankheiten zu sorgen;
- Trainings anzubieten und sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Thema Arbeitssicherheit fachkundig sind;

Umweltschutz

- den Umweltschutz hinsichtlich der gesetzlichen Normen des jeweiligen Landes und internationalen Standards zu beachten;
- Umweltbelastungen zu minimieren und den Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern;

Lieferkette

- die Einhaltung der Inhalte des Code of Conduct bei seinen Lieferanten und Partnern bestmöglich einzufordern;
- die Grundsätze der Nicht-Diskriminierung bei der Partner- und Lieferantenauswahl und beim Umgang mit den Partnern einzuhalten.

4.3 Verantwortlichkeiten

Die Zuweisung und Führung der Verantwortlichen in den einzelnen Geschäftsbereichen werden durch die Geschäftsführung vorgegeben. Die Verantwortlichen sind dabei so ausgewählt, dass diejenigen Geschäftsbereiche abgedeckt sind, die einen direkten Einfluss auf die Erreichung der Ziele der Richtlinien haben. Die Verantwortlichen sind angehalten, den Fortschritt zur Erreichung der Ziele regelmäßig zu überprüfen und über den Stand mithilfe der Sustainability Officers zu berichten. Die Verantwortlichkeiten zur Einhaltung der Unternehmensrichtlinie sind wie folgt benannt:

Für die Thomas GmbH:

Geschäftsführung

Beauftragter für Qualität

Beauftragter für Umwelt

Beauftragter für Sicherheit und Gesundheit sowie Compliance

Für die Produktion:

Produktionsleiter Aerosol und Kosmetik

Leiter Werkzeugbau

Für die Technik:

Leiter Entwicklung

Leiter Qualitätskontrolle

Leiter Instandhaltung

Purchasing Manager

Für Beschaffung und SCM einschließlich Customer Service:

Einkaufsleiter

Leiter Supply Chain Management

Für die administrativen Bereiche:

Kaufmännischer Leiter

Leiter Personal

Leiter IT

Die Unternehmenspolitik gilt ab heute in der überarbeiteten Version.

Geschäftsführung der Thomas Group, 12. Mai 2026

Dr. Thomas Rister

Chris D. Artkämper