WIR SEHEN MEHR IN TEE.

ZUKUNFT GESTALTEN – TASSE FÜR TASSE

Nachhaltigkeits-Fortschrittsbericht 2023/2024

WIR SEHEN MEHR IN TEE.

Nachhaltigkeits-Fortschrittsbericht

2023/2024

INHALT

1 UNTERNEHMEN
Seite 7

2 KUNDEN UND PRODUKTE
Seite 15

3 LIEFERKETTE
Seite 23

4 ENERGIE UND UMWELT
Seite 31

5 MITARBEITENDE
Seite 39

6 GESELLSCHAFT
Seite 45

1
UNTERNEHMEN

VERANTWORTUNG IM TEEHANDEL – VOM URSPRUNG BIS ZUR TASSE

Nachhaltigkeit bedeutet für uns als Familienunternehmen, nicht nur unsere eigenen Prozesse immer weiter zu verbessern, sondern auch langfristige und ganzheitliche Veränderungen in unserer Lieferkette zu schaffen. Gemeinsam mit unseren Partnern machen wir uns dafür stark, verantwortungsvolles Handeln im Teemarkt weiter zu fördern und insbesondere die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in den Anbaugebieten nachhaltig zu verbessern.

Unser Engagement erstreckt sich über die gesamte Wertschöpfungskette – von den Anbauländern und dem Rohwareneinkauf über unsere Produktion bis hin zur Logistik. Dabei sind wir in fünf zentralen Handlungsfeldern aktiv: Kunden und Produkte, Lieferkette, Energie und Umwelt, Mitarbeitende sowie Gesellschaft.

Kunden und Produkte · **Lieferkette** · **Energie und Umwelt** · **Mitarbeitende** · **Gesellschaft**

Wie wir Nachhaltigkeit voranbringen

Wir übernehmen Verantwortung für heutige und künftige Generationen – im Einklang mit den Werten, die uns als Unternehmen seit jeher leiten. Deshalb ist Nachhaltigkeit fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Unsere Fachbereiche initiieren, steuern und evaluieren gezielt Nachhaltigkeitsprojekte und stehen dabei kontinuierlich im Austausch mit der Geschäftsführung und dem Nachhaltigkeitsrat. Der Nachhaltigkeitsrat begleitet als interdisziplinäres Gremium die Entwicklung, überprüft regelmäßig die erzielten Fortschritte und identifiziert neue Potenziale. Er setzt sich aus Vertretern des Vorstands, der Geschäftsführung, verschiedener Fachbereiche sowie Auszubildenden zusammen und vereint so unterschiedliche Perspektiven und Kompetenzen. Dabei gibt unsere Geschäftsführung die strategische Richtung vor und sorgt gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsrat sowie unseren wichtigsten Stakeholdern dafür, dass unser Handeln messbare Wirkung entfaltet.

Unser interdisziplinärer Nachhaltigkeitsrat überprüft, ob wir unsere Ziele erreichen.

Über uns

Die Ostfriesische Tee Gesellschaft (OTG) ist Teil der Laurens Spethmann Holding AG & Co. KG (LSH), eines unabhängigen, europaweit agierenden Familienunternehmens in vierter Generation. Mit mehr als 1.700 Mitarbeitenden erzielte die LSH 2024 einen Jahresumsatz von circa 800 Millionen Euro.

Neben dem Kerngeschäft Tee umfasst das Portfolio der LSH-Tochterunternehmen und -Beteiligungen Riegel, Cerealien, Nüsse, Trockenfrüchte, Saaten sowie nachhaltige Verpackungen. Die OTG nimmt mit ihren Marken Meßmer, Milford, OnnO Behrends und Yasashi eine führende Position auf dem deutschen und europäischen Teemarkt ein.

Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG

MARKEN

Meßmer · MILFORD · OnnO Behrends Tee

VERTRIEB	PRODUKTION
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG* Seevetal, Deutschland	KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG* Grettstadt, Deutschland
Milford Tee Austria Gesellschaft m.b.H. Wien, Österreich	Milford Tea GmbH & Co. KG* Buchholz i.d.N., Deutschland
PAGÈS SAS Le Puy-en-Velay, Frankreich	OnnO Behrends GmbH & Co. KG* Norden, Deutschland
	PAGÈS SAS Le Puy-en-Velay, Frankreich

LOGISTIK

OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG* Lager Nord – Buchholz i. d. N., Deutschland · Lager Süd – Grettstadt, Deutschland

OTG Zukunft durch Ausbildung GmbH*, Buchholz i. d. N., Deutschland

*Die deutschen Organisationseinheiten des Unternehmensbereichs Tee sind Gegenstand dieses Berichts.

Peter Amon,
Vorstandsvorsitzender,
Laurens Spethmann
Holding AG & Co. KG

Liebe Teefreundinnen und Teefreunde, liebe Partnerinnen und Partner, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Tee ist unsere Leidenschaft – und das bereits seit über 115 Jahren. Als traditionsreiches Familienunternehmen wissen wir: Nur durch langfristiges, verantwortungsvolles Handeln können wir eine bessere Zukunft gestalten. Nachhaltigkeit ist deshalb fest in unserer Unternehmensstrategie verankert und prägt unsere gesamte Wertschöpfungskette. Wir setzen auf Transparenz, Partnerschaften und innovative Lösungen, um ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte entlang unserer gesamten Lieferkette ganzheitlich zu berücksichtigen. Mit diesem Bericht blicken wir auf die Entwicklungen, Fortschritte und Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit in den Jahren 2023 und 2024.

Um sicherzustellen, dass wir unsere ambitionierten Ziele erreichen, haben wir klare Leitlinien definiert. Im Bereich Klimaschutz arbeiten wir auf Grundlage wissenschaftsbasierter Ziele konsequent daran, unseren CO_2-Fußabdruck weiter zu reduzieren. Im Berichtszeitraum sind wir hier ein gutes Stück vorangekommen. Und dabei bleiben wir nicht stehen: Wir als Ostfriesische Tee Gesellschaft verfolgen ambitionierte Ziele und wollen bis 2050 unsere Emissionen in allen drei Scopes absolut um 90 % gegenüber 2023 reduzieren. Auch bei der Erweiterung unseres Werks in Buchholz, die wir seit 2024 vorantreiben, steht entsprechend eine nachhaltige Energieversorgung im Fokus.

Im Bereich unserer Produkte konnten wir in den beiden letzten Jahren ebenfalls einiges voranbringen. Beim Bezug nachhaltig zertifizierter Rohware für unsere Meßmer Tees haben wir den Anteil bei Grün- und Schwarztee weiter ausgebaut und liegen nun bei 95 %[1]. Damit sind wir unserem Ziel, bis 2030 100 % nachhaltig zertifizierte Rohware zu beziehen, einen weiteren Schritt näher gekommen. Eine Herausforderung bleibt der Bereich Kräuter- und Früchtetee, da das Angebot an zertifizierten Rohwaren hier begrenzt ist. Gemeinsam mit unseren Lieferanten arbeiten wir daran, das zu ändern.

Ein zentrales Anliegen ist uns zudem die Schonung von Ressourcen. Wir optimieren kontinuierlich den Einsatz unserer Materialien und setzen auf recycelbare Verpackungen. So haben wir zum Beispiel bei unserer Marke Yasashi im Jahr 2024 im Zuge eines Rebrandings auf umweltfreundlichere Verpackungen umgestellt. Mit den neuen, quadratischen Faltschachteln aus Karton, die FSC-zertifiziert sind, können wir effizienter produzieren und Material einsparen.

Verantwortung beginnt für uns dort, wo der Tee seinen Ursprung hat: bei den Menschen in den Anbaugebieten. Mit starken Partnern wie der Ethical Tea Partnership engagieren wir uns für faire Arbeits- und bessere Lebensbedingungen vor Ort. Im Berichtszeitraum haben wir mit gezielten Projekten erneut positive Veränderungen bewirken können. Ebenso wichtig ist uns die Wertschätzung und Förderung unserer Mitarbeitenden sowie unser Engagement in und für unsere Heimatregion vor den Toren Hamburgs. Denn wir sind überzeugt: Nur gemeinsam können wir wirklich etwas bewegen.

Ihr Peter Amon

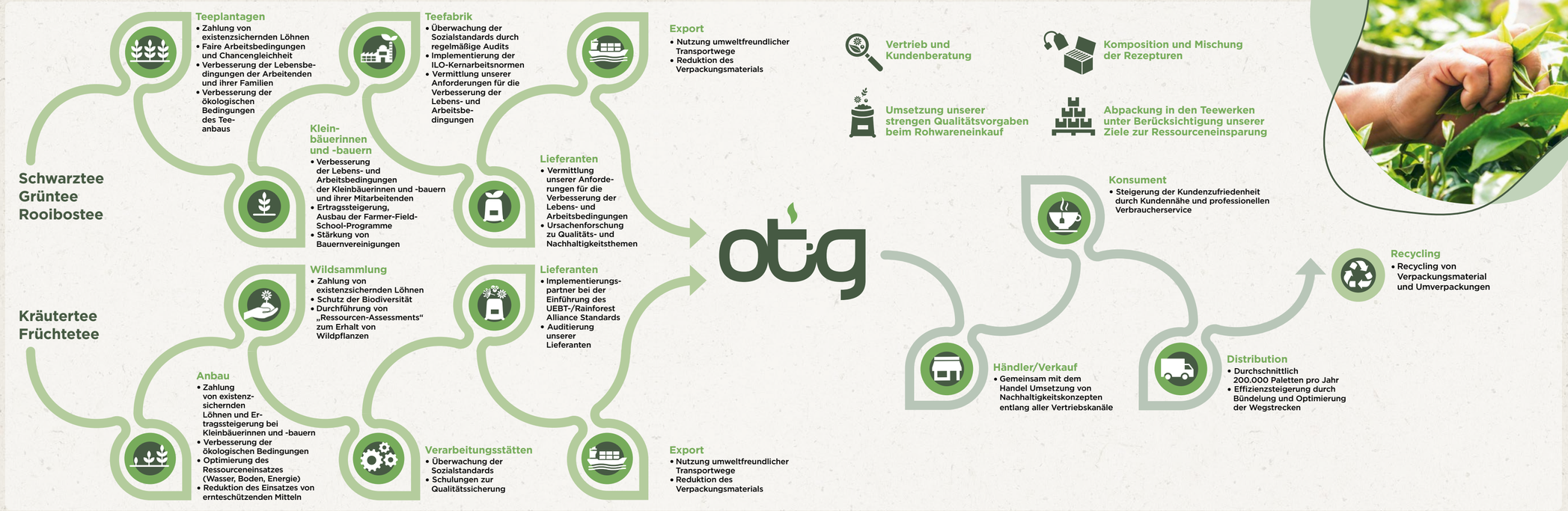
[1]Zertifiziert nach dem Rainforest Alliance Standard.

Teegarten „Monte Metilile“ im Gurue District, Mozambique

UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die Lieferkette für Tee ist komplex, weil Tee nicht gleich Tee ist – und unsere mehr als 200 verschiedenen Rohwaren aus über 90 Ländern stammen. Auch die Anbaumethoden und die lokalen Bedingungen unterscheiden sich für die drei Segmente Schwarz- und Grüntee, Rooibostee sowie Kräuter- und Früchtetee stark.

Unsere Schwarz-, Grün- und Rooibostees beziehen wir zum Großteil über Zwischenhändler. Trotzdem haben wir einen direkten Draht zu den Produktionsländern und auditieren die Plantagen unserer Zulieferer regelmäßig. Kräuter- und Früchtetees kaufen wir bei unseren Lieferanten in Deutschland ein. Wir sehen unsere Verantwortung über alle Stufen der Wertschöpfung hinweg und begegnen den vielfältigen Herausforderungen gemeinsam mit unseren Partnern. In den Produktionsländern für Schwarz- und Grüntee kooperieren wir mit ETP, Rainforest Alliance und Fairtrade. In den Produktionsländern von Rooibos- sowie Kräuter- und Früchtetees liefern uns Zertifizierungen der Rainforest Alliance Nachweise für nachhaltig hergestellte Rohwaren.



2 KUNDEN UND PRODUKTE

BESTER TEEGENUSS – TASSE FÜR TASSE

Sicherheit, Qualität und Nachhaltigkeit stehen für uns bei der Herstellung unserer Tees an erster Stelle. Wir übernehmen Verantwortung und betrachten jedes Produkt ganzheitlich: von der verantwortungsvollen Beschaffung und der Auswahl unserer Rohwaren, über Zertifizierungen bis zur ressourcenschonenden Verpackung.

Nachhaltigkeit: Verankerung in unserer Meßmer Markenstrategie

Wir richten unser Handeln konsequent an der Verantwortung gegenüber Mensch und Natur aus. Dafür arbeiten wir eng mit unseren Produzenten und Lieferanten zusammen. Wir wollen echte Veränderungen erzielen und engagieren uns deshalb in diversen Projekten für die Menschen in den Ursprungsländern unserer Tees. Diese Überzeugung und unser Verständnis von Nachhaltigkeit sind fest in unseren Markenstrategien verankert.

Bezug nachhaltig zertifizierter Rohware

Das Sourcing nachhaltig zertifizierter Rohwaren ist zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Unsere Rohwaren sind durch anerkannte Organisationen wie die Rainforest Alliance, Fairtrade oder die Union for Ethical Bio Trade (UEBT) zertifiziert. In den letzten Jahren haben wir hier mit unserer Marke Meßmer große Fortschritte erzielt. Für Grün- und Schwarztee liegt der Anteil 2023 und 2024 bei 95%[1] und ist damit seit dem letzten Berichtszeitraum um weitere 5 Prozentpunkte gestiegen. Bei den Meßmer Kräuter- und Früchtetees stehen wir aktuell bei etwas mehr als 70%[1] (2023 und 2024: 71%). Gerade in diesem Segment stellt das begrenzte Angebot zertifizierter Rohwaren weiterhin eine Herausforderung dar – insbesondere bei kleineren Ernten ist zertifizierte Qualität oft nur schwer verfügbar. Gemeinsam mit unseren Lieferanten setzen wir uns intensiv dafür ein, den Anteil zertifizierter Rohwaren kontinuierlich zu erhöhen. Für die Rooibostees liegt der Anteil nachhaltiger Rohwaren bereits seit 2012 bei 100%[1].
Diese Zielmarke haben wir für das gesamte Meßmer Sortiment fest im Blick und wollen bis 2030 100% erreichen.

[1]Zertifiziert nach dem Rainforest Alliance Standard.

Anteile nachhaltiger Rohwaren 2023/2024

Herausforderungen gemeinsam angehen

Aufgrund der Sorten- und Aromenvielfalt unserer Teemarken ist unser Rohstoffsortiment komplex: Neben Schwarz- und Grüntees stellen wir Kräuter- und Früchteteemischungen aus über 200 pflanzlichen Zutaten her. Hinzu kommt Rooibostee als dritter Bereich. Die Anbaubedingungen und die Verfügbarkeit von zertifizierten, nachhaltigen Rohstoffen variieren in allen drei Segmenten deutlich.

Deutschland und Europa sind vergleichsweise kleine Märkte für Schwarz- und Grüntee, denn ein erheblicher Teil der Exportmengen aus den Anbauländern geht in andere Absatzmärkte. Global gesehen beziehen wir so eher geringe Mengen: Allein in Assam, einem der größten Teeanbaugebiete der Welt, werden jährlich ca. 700.000 Tonnen Tee produziert, wovon etwa 15% exportiert werden.
Unsere Bezugsmenge von durchschnittlich 167 Tonnen Schwarztee aus Assam pro Jahr (2024) ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum leicht gestiegen, macht aber immer noch weniger als 0,05% des Exportvolumens aus. Damit sind unsere Einflussmöglichkeiten auf den Teemarkt begrenzt.
Nichtsdestotrotz sehen wir es als unsere Aufgabe, Verantwortung zu übernehmen. Wir sind entschlossen, verantwortungsbewusstes Handeln in den Ländern unserer Lieferketten voranzutreiben – gemeinsam mit starken unabhängigen Partnern wie der Ethical Tea Partnership (ETP). Darüber hinaus arbeiten wir eng mit ausgewählten Lieferanten zusammen, mit denen wir langfristige und vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen pflegen. Weitere Informationen zu unserem Engagement in der Lieferkette sind ab Seite 23 zu finden.

Der Bereich Kräuter- und Früchtetee bringt eigene Herausforderungen mit sich, da die Rohware nicht nur aus kontrolliertem Anbau, sondern auch aus Wildsammlungen und Auktionen stammt. Gemeinsam mit Partnern und Lieferanten arbeiten wir an mehr Transparenz, etwa durch den Union for Ethical Biotrade (UEBT) Standard.
Dieser ist in den Rainforest Alliance Standard für die Kategorie „Kräuter", zu der auch Kräuter- und Früchtetees zählen, integriert. Im Bereich Rooibostee ist die Lage übersichtlicher, da der Anbau ausschließlich in Südafrika durch eine begrenzte Zahl von Produzenten erfolgt.

Die Verfügbarkeiten unserer Rohwaren werden zunehmend durch externe Faktoren beeinflusst. Dazu gehören veränderte klimatische Bedingungen, die zu vermehrten Dürren oder starken Regenfällen führen und sich negativ auf die Ernte auswirken.
Auch logistische Herausforderungen wie verlängerte Lieferwege oder Engpässe bei der Verfügbarkeit von Containern zählen dazu. Um künftig resilient zu bleiben, ist es für uns entscheidend, diese Entwicklungen kontinuierlich zu beobachten und frühzeitig geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Zertifizierungen durch renommierte Partner

Die Anbaubedingungen sowie die verantwortungsbewusste Herstellung unserer Rohwaren sind für uns entscheidend. Besonderen Wert legen wir auf Transparenz in der Lieferkette und dort speziell auf soziale Aspekte wie faire Arbeitsbedingungen. Deshalb setzen wir auf etablierte Zertifizierungen und Standards ausgewählter Partner wie Rainforest Alliance und Fairtrade. Durch diese Zusammenarbeit konnten wir den Anteil nachhaltiger Rohwaren über die letzten Jahre kontinuierlich steigern und wir arbeiten stetig daran, ihn weiter zu erhöhen. Zugleich prüfen wir fortlaufend, ob die bestehenden Standards auch weiterhin unseren Anforderungen entsprechen. Dies geschieht immer mit dem Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen vor Ort nachhaltig zu verbessern.

www.rainforest-alliance.org

www.info.fairtrade.net/sourcing

Unsere Handelsmarken: gemeinsam wachsen

Wir sind führender Anbieter von Handelsmarken in Europa und setzen uns auch in diesem Bereich aktiv für mehr Nachhaltigkeit ein. Denn wir wissen, dass wir nur gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern wirkliche Veränderungen erzielen können. Der Erfolg gibt uns recht: Wir konnten den Anteil nachhaltig zertifizierter Rezepturen bei unseren Handelskunden bis heute auf 60 %[2] steigern – das sind 10 Prozentpunkte Zuwachs im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum.

[2]Zertifiziert nach Rainforest Alliance- und Fairtrade-Standard.

Sicher und nachhaltig verpackt

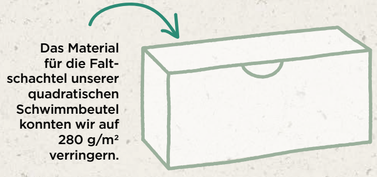
Unsere Verpackungen umhüllen unsere Tees nicht nur, sie bewahren auch ihre Qualität und schützen sie vor äußeren Einflüssen. Immer unter der Maßgabe, dass diese wichtige Funktion erfüllt wird, arbeiten wir auch bei unseren Verpackungen daran, unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren. Wir setzen bereits einen hohen Anteil nachwachsender Rohstoffe und recyclingfähiger Verpackungen ein. In den vergangenen zwei Jahren haben wir außerdem verschiedene Maßnahmen zur Materialeinsparung umgesetzt:

- Durch den Einsatz eines vollständig recycelbaren Kartons bei unseren Faltschachteln konnten wir den Altpapieranteil im Material um 5 Prozentpunkte auf nun 65 % erhöhen.

- Paletten-Abdeckfolie verwenden wir nur noch bei Verkaufseinheiten ohne Deckel und bei Arzneitee. Außerdem haben wir den Materialeinsatz bei der Stärke der Abdeckfolie in den Werken halbiert, sodass wir Material einsparen und weniger Plastik verwenden.

- Auch bei den Baumwollfäden, die wir für den Verschluss unserer Teebeutel und die Befestigung des Etiketts verwenden, konnten wir Ressourcen einsparen: Durch die Reduzierung der Fadendicke sowie die Verkleinerung des Rollenkerns, auf den der Faden gewickelt wird, verringert sich nicht nur der Materialeinsatz – insbesondere beim Pappkern –, sondern auch der Verbrauch an Baumwolle. Zudem ermöglicht diese Optimierung, mehr Fadenmeter auf einem Rollenkern unterzubringen, was die Effizienz in der Produktion zusätzlich steigert. Die Umstellung wurde bereits erfolgreich in unserem Werk OnnO Behrends umgesetzt und führt zu einer Einsparung von rund 12 Tonnen Baumwolle pro Jahr.

Seit 2020 komplette Umstellung auf Knotentechnik am Beutel und vollständiger Verzicht auf Metallklammern.



Das Material für die Faltschachtel unserer quadratischen Schwimmbeutel konnten wir auf 280 g/m² verringern.

- Und auch das Material für die Faltschachtel unserer quadratischen Schwimmbeutel konnten wir von 320 g/m² auf 280 g/m² verringern. Bei unseren 50er-Großpackungen mit Doppelkammerbeuteln führen wir diese Umstellung im Jahr 2025 konsequent fort (von 320 g/m² auf 300 g/m²).

Wir arbeiten fortlaufend an weiteren Maßnahmen, um den Materialeinsatz bei unseren Verkaufseinheiten und Trays, die beim Transport unserer Teeverpackungen zum Einsatz kommen, weiter zu reduzieren. Dazu gehören zum Beispiel der Verzicht auf Klebestreifen auf den Packungsdeckeln, dünneres Papiermaterial bei unseren Umbeuteln sowie eine Kürzung der Staublaschen bei unseren Faltschachteln. Dabei berücksichtigen wir Herausforderungen wie die begrenzte Verfügbarkeit einzelner Materialien und die strengen Regeln für den Einsatz von Rezyklaten in Lebensmittelverpackungen. An erster Stelle steht für uns immer die Produktsicherheit.

WENIGER IST MEHR

Im Jahr 2024 haben wir unsere Marke Yasashi einem Rebranding unterzogen und auf umweltfreundlichere Verpackungen umgestellt: Die bisherigen runden Pappdosen haben wir durch quadratische Faltschachteln aus Karton ersetzt, die FSC-zertifiziert sind. Damit können wir effizienter produzieren und Material einsparen. Da unser Verpackungspartner in Deutschland ansässig ist, profitieren wir zudem von kürzeren Transportwegen. Gleichzeitig konnten wir – bei gleichem Inhalt – den Verkaufspreis senken.

Durch die Umstellung verringert sich der Materialeinsatz pro Schachtel um 44,5 Gramm – hochgerechnet auf das Jahr 2024 ergibt das fast 17 Tonnen weniger Verpackung.

Höchste Qualität – vom Anbau bis ins Regal

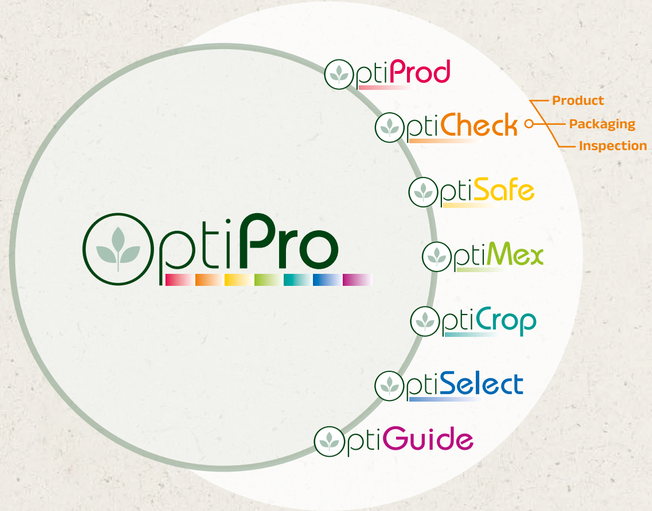
Höchste Qualität in jeder Tasse – darauf können sich unsere Konsumentinnen und Konsumenten verlassen. Mit unserem Qualitätssicherungssystem OptiPro sorgen wir für die Sicherheit unserer Produkte und achten darauf, dass sie strengsten Vorgaben entsprechen.
Dabei arbeiten wir vorausschauend – mit dem Ziel, mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen und Prozesse stetig zu verbessern. Wir bereiten uns gut vor, weil sich Restrisiken trotz aller Sorgfalt nie ausschließen lassen. Unser System ist darauf ausgelegt, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und die Qualität auf einem hohen Niveau zu halten.

In einem mehrstufigen Prozess werden alle wesentlichen Aspekte abgedeckt:

- **Sicherstellung der Identität der Rohwaren mithilfe aufwendiger Prüfungen**
- **Analyse von Zutaten und Verpackungsmaterialien auf mögliche Rückstände und Kontaminanten**
- **Schonende Entkeimung empfindlicher Pflanzenteile und Minimierung von Beikräutern**
- **Zusätzlich schauen wir auch vor Ort genau hin und haben dazu unsere Audits im Anbau ausgeweitet.**

Die OptiPro-Kernelemente – die sieben Grundpfeiler unseres Systems

Mit **OptiProd** stellen wir die Authentizität und Unverfälschtheit unserer Tees sicher.
Mit **OptiCheck** gewährleisten wir die Einhaltung aller Vorgaben in Bezug auf Rückstände sowie Verunreinigungen und betreiben intensive Ursachenforschung.
Durch **OptiSafe** stellen wir sicher, dass unser Tee frei von schädlichen Mikroorganismen ist.
Mit **OptiMex** gewährleisten wir die Schädlingsfreiheit unserer Tees.
Durch **OptiCrop** stellen wir eine ausreichende Verfügbarkeit der Rohwaren und gleichzeitig die Minimierung von Rückständen aus Pflanzenschutzmitteln sicher.
Mit **OptiSelect** gewährleisten wir die Verwendung hochwertigster Rohstoffe und die Reduzierung von Beikräutern.
Durch **OptiGuide** stellen wir die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sicher.



Im Dialog mit unseren Konsumentinnen und Konsumenten

Unser Ziel ist es, die Reklamationsquote bei unseren Produkten möglichst gering zu halten – bei nicht mehr als sechs Reklamationen pro Million verkaufter Einheiten. Im Berichtszeitraum lagen wir mit neun Reklamationen minimal über dieser Zahl. Wir arbeiten verstärkt daran, diese Zahl wieder zu reduzieren. Dazu sind der Austausch mit unseren Kundinnen und Kunden sowie ihre Rückmeldungen zu unseren Produkten inklusive der Verpackungen für uns sehr wichtig. Wenn Reklamationen auftreten, bearbeiten wir diese innerhalb von 48 Stunden.

3
LIEFERKETTE

GEMEINSAM STARK VON ANFANG AN

Für unsere Tees verwenden wir etwa 200 pflanzliche Zutaten, die wir aus rund 90 Ländern beziehen. Das macht unsere Lieferketten, die je nach Teesorte und Inhaltsstoffen variieren, komplex. Unabhängig davon gilt: Wir wollen für die Menschen in den Teeanbaugebieten, ohne die es unsere Produkte nicht gäbe, nachhaltige Veränderungen schaffen. Deshalb arbeiten wir eng mit anderen Akteuren der globalen Teewirtschaft zusammen. Mit unseren Lieferanten und Erzeugern in den Anbauländern pflegen wir vertrauensvolle und langfristige Partnerschaften. Unsere Partner wählen wir nach klar definierten Kriterien aus und überprüfen die Einhaltung ihrer Standards in regelmäßigen Audits. Gemeinsam entwickeln wir diese Standards weiter – denn unsere Verantwortung sehen wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Unsere Grundsatzprinzipien

Unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte bildet die Basis unseres Handelns. Uns ist bewusst, dass in vielen der Länder, aus denen wir Rohwaren einkaufen, die Menschenrechte nicht im gleichen Maße geschützt sind. Gerade deshalb nehmen wir unsere Verantwortung ernst – und setzen uns aktiv dafür ein, die Bedingungen vor Ort langfristig zu verbessern. Im vergangenen Jahr haben wir unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner (Code of Conduct) aktualisiert und auf unserer Website veröffentlicht, um mehr Transparenz zu schaffen. All unsere Geschäftspartner erkennen diesen Kodex verbindlich an. Darüber hinaus ist er fester Bestandteil unserer jährlichen Lieferantengespräche.

Unser Code of Conduct orientiert sich unter anderem an den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Er enthält Prinzipien wie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit oder Diskriminierung sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Die Aktualisierung umfasst detailliertere Angaben zu bestehenden Themen, greift aber auch neue Aspekte auf.
Zu den geschärften Themen zählen die Bereiche Arbeitnehmerrechte, Klimaschutz und Nutzung von Ressourcen, Zwangsräumung, Entwaldung sowie ein noch spezifischeres Statement zu Menschenrechten. Außerdem haben wir unsere Anforderungen an die tiefer gehende Lieferkette ausgebaut: Der Code of Conduct gilt nicht nur für unsere direkten Lieferanten, sondern muss auch an deren Partner weitergegeben werden. Zudem werden die Definition von und der Umgang mit schwerwiegenden Verletzungen sowie unser Beschwerdemechanismus, den wir zusammen mit anderen Mitgliedern des Deutschen Tee & Kräutertee Verbands ins Leben gerufen haben, geregelt.

Für noch mehr Transparenz in der Lieferkette

Wir engagieren uns für faire Sozial-, Umwelt- und Arbeitsstandards in unseren globalen Lieferketten. Unser Ziel ist es, deren Einhaltung zu fördern und mögliche Verstöße zu verhindern. Dazu haben wir auf unserer Website ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Darüber können mögliche Missstände gemeldet werden – wahlweise auch anonym. Der Mechanismus steht verschiedenen Gruppen offen, die auf unterschiedlichen Wegen mit uns in Kontakt treten können:

- **Lieferpartner: Mitarbeitende aus unseren Lieferketten, die Menschenrechts- oder Umweltverstöße in unserer Lieferkette vermuten oder beobachten, können sich über eine Hinweisgeber-Plattform an uns wenden. Diese haben wir gemeinsam mit weiteren Unternehmen des Deutschen Tee & Kräutertee Verbands ins Leben gerufen, um wirkungsvoll positive Veränderungen in unseren Lieferketten zu erzielen. Wir sind davon überzeugt, dass wir gemeinsam viel bewegen können und deshalb eng zusammenarbeiten müssen.**

- **Eigene Mitarbeitende: Im Zuge des Hinweisgeberschutzgesetzes haben wir eine weitere Plattform eingerichtet, die Missstände aufdecken soll.**

Unsere Partnerschaften: Zusammenarbeit mit Wirkung

Auch wenn wir keinen eigenen Teeanbau betreiben, sondern Grün- und Schwarztee größtenteils über Zwischenhändler beziehen, pflegen wir direkte Kontakte in die Ursprungsländer. Bei unseren Besuchen vor Ort treten wir in den Dialog mit den lokalen Erzeugern, gleichen unsere Erwartungen an Sozial- und Umweltstandards mit den Gegebenheiten ab und entwickeln gemeinsam Lösungen, wenn Verbesserungsbedarf besteht.
Da wir auf dem Weltmarkt ein vergleichsweise kleiner Akteur sind, arbeiten wir mit starken Partnern zusammen. Als Mitglied der Ethical Tea Partnership (ETP) engagieren wir uns mit den anderen Mitgliedern für langfristige Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Anbaugebieten von Tee. Darüber hinaus sind wir Teil des ETP-Vorstands und bringen uns aktiv in die strategische Ausrichtung der Organisation ein. Gemeinsam fördern wir gezielt Projekte vor Ort – mit dem Ziel, soziale Gerechtigkeit entlang der Lieferkette zu stärken, ein ökologisches Bewusstsein zu schaffen und klimaresiliente Anbaupraktiken zu unterstützen. Wir nehmen zudem regelmäßig an den Foren der ETP teil. Diese finden in den Anbaugebieten statt und bieten uns die Gelegenheit, konkrete Herausforderungen mit verschiedenen Stakeholdern vor Ort zu diskutieren und gemeinsame Lösungen zu finden. Gleichzeitig hilft uns die ETP mit ihren Analysen, die Situation im jeweiligen Anbauland noch besser zu verstehen.

Die Ethical Tea Partnership (ETP)

Die ETP ist die einzige internationale Non-Profit-Organisation, die sich ausschließlich und systematisch für die globale Teeindustrie engagiert. Gemeinsam mit ihren 38 Mitgliedern – darunter vor allem Produzenten und Händler – sowie in enger Zusammenarbeit mit NGOs, Regierungen und Gewerkschaften setzt sie sich dafür ein, soziale und ökologische Standards in der Teeproduktion zu etablieren und mehr Transparenz zu schaffen. Die ETP unterstützt Erzeuger durch gezielte Schulungen und agiert direkt vor Ort. So kann sie sicherstellen, dass die Unterstützung dort ankommt, wo sie am dringendsten benötigt wird.

Mehr als 18.000 Erwachsene erhielten Schulungen zu Berufsorientierung, Ernährung und Hochwasserschutz …

HIER ENGAGIEREN WIR UNS VOR ORT

Brunnen in Simbabwe: Zugang zu sauberem Wasser

Von 2020 bis Anfang 2024 haben wir uns gemeinsam mit einem unserer Lieferpartner für den Brunnenbau in der Region Mushumbi in Simbabwe engagiert. Von dort beziehen wir Hibiskus für unsere Früchtetees. Über den gesamten Projektzeitraum (2020–2024) wurden unter der Beteiligung der OTG 20 Brunnen gebaut.

Durch das Projekt haben rund 2.500 Haushalte und etwa 13.000 Menschen Zugang zu sauberem Trinkwasser erhalten. Auch für öffentliche Einrichtungen, wie die Masoka-Klinik, konnten wir die Wasserversorgung sicherstellen. Dadurch haben sich die Hygiene- und Lebensbedingungen vor Ort stark verbessert. Zudem entlasten die Brunnen insbesondere Frauen und Kinder, die zuvor lange und oft gefährliche Wege zur Wasserbeschaffung auf sich nehmen mussten. Die neuen Brunnen erleichtern nicht nur den Alltag, sondern stärken auch die Rolle der Frauen in den lokalen Gemeinschaften, etwa durch ihre Mitverantwortung für Verteilung und Instandhaltung.

unicef

Unser Engagement in Assam

Assam in Nordindien ist das größte zusammenhängende Teeanbaugebiet der Welt. Auch ein Teil unserer Tees stammt von dort. Etwa 20 % der Bevölkerung leben und arbeiten auf Teeplantagen. Wir engagieren uns in der Region in zwei Projekten:
Seit 2014 engagieren wir uns gemeinsam mit der ETP und UNICEF im Projekt Improving Lives in Assam. Zu Beginn des Projekts ging es vor allem darum, Mädchen und junge Frauen zu unterstützen und zu stärken. In der aktuellen Phase des Projekts steht die Stärkung grundlegender Strukturen auf den Teeplantagen im Mittelpunkt mit dem Ziel, die Lebensbedingungen von Kindern, Frauen und Familien nachhaltig zu verbessern – vor allem in den Bereichen Gesundheit, Ernährung und Bildung. Ein zentrales Anliegen ist es, familienfreundliche Maßnahmen in den Arbeitsalltag zu integrieren, die Gleichstellung der Geschlechter voranzubringen und eine widerstandsfähige Infrastruktur gegenüber Naturkatastrophen zu schaffen. So wurden beispielsweise die Angebote zur frühkindlichen Förderung deutlich ausgebaut. Zudem erhielten mehr als 18.000 Erwachsene Schulungen zu Berufsorientierung, Ernährung und Hochwasserschutz.

Insgesamt wurden 20 Community-Development-Foren gegründet. In den Foren sind bereits über 1.784 Mitglieder aktiv.

**Um das Selbstbewusstsein und die Teilhabe von Mädchen in den Teeanbaugemeinschaften zu fördern, wurden 21 Mädchenfußballclubs ins Leben gerufen.
Die 664 Mitglieder erleben dort Gemeinschaft und Spaß am Sport.**

Im ETP-Projekt **Plantation Community Empowerment Programme (PCEP)** stehen vor allem die sozioökonomischen Bedingungen der Teearbeiterinnen, Teearbeiter und ihrer Familien im Fokus. Das Projekt erstreckt sich über 20 Teeplantagen in neun Distrikten Assams. Ziel ist es, die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis zwischen dem Plantagenmanagement und den lokalen Gemeinschaften zu stärken, insbesondere auch mit Blick auf marginalisierte Gruppen. Zentrales Element sind die Community-Development-Foren: gemeinsame Plattformen, auf denen alle Beteiligten gemeinsam Herausforderungen identifizieren und Lösungen entwickeln. Sie fördern soziale Teilhabe und verbindliche, transparente Entscheidungen. Die Foren stärken den Zusammenhalt und verbessern somit die Lebens- und Arbeitsbedingungen vor Ort nachhaltig. Das Projekt wurde im Jahr 2022 ins Leben gerufen und läuft bis 2025.

Auf den 20 Teeplantagen wurden 32 Joyful Learning Centers gegründet, in denen 1.311 Kinder betreut und gefördert werden.

Our Tea, Our Voice: Frauen in Führung stärken

Im von der ETP und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) initiierten Programm **Our Tea our Voice** unterstützen wir Teearbeiterinnen in Kenia, Ruanda und Indonesien dabei, Führungspositionen zu übernehmen. Denn obwohl Frauen eine entscheidende Rolle in der weltweiten Teeproduktion spielen, sind sie in leitenden Positionen stark unterrepräsentiert.
Seit 2023 arbeiten wir zusammen mit lokalen Stakeholdern und anderen Projektpartnern daran, einen Wandel hin zu mehr Frauen in Führungsrollen in den Anbaugebieten zu fördern.

In **Kenia** konnten bislang 1.131 Menschen erreicht werden (darunter 616 Frauen und 515 Männer). Um für die Thematik zu sensibilisieren und Frauen in Führungspositionen zu unterstützen, bietet das Programm regelmäßig Leadership-Schulungen, generationsübergreifende Dialoge sowie verschiedene Foren.
Die Foren richteten sich an unterschiedliche Gruppen, unter anderem an männliche Verbündete, Jugendliche und junge Mütter, um integrative Gespräche und eine breite Beteiligung der Gemeinschaft zu erreichen und damit das Thema weiter zu fördern.

In **Ruanda** wurden im Rahmen des Projekts 45 Gemeinschaftsgruppen ins Leben gerufen, die einen wichtigen Ansatzpunkt für das lokale Engagement darstellen. Bislang haben 1.442 Mitglieder an einer Sensibilisierungsschulung teilgenommen. Zudem setzten sich 36 Führungskräfte aus dem Teesektor und ihre nationalen Vertreterinnen und Vertreter aktiv mit Themen wie geschlechtsspezifischer Diskriminierung, unbewussten Vorurteilen und der Förderung von Gleichstellung und weiblicher Führung auseinander.

In **Indonesien** befinden wir uns mehrheitlich noch in der Implementierungsphase. Dazu gehören Einführungsveranstaltungen mit dem Plantagenmanagement sowie Teearbeiterinnen und Teearbeitern, um das Bewusstsein für das Programm zu schärfen und die Akzeptanz zu erhöhen.

Empowerment von Frauen in Ägypten

Aus Ägypten beziehen wir unterschiedlichste Kräuter, unter anderem Kamille und Pfefferminze. Im Zuge des Kaufs dieser Rohwaren setzten wir uns gemeinsam mit unserem Lieferpartner im Rahmen eines Projektes für die Stärkung von Frauen ein. Ziel des Projekts war es zunächst, Gesundheitsdienste in ländlichen Gebieten bereitzustellen und die Menschen im Bereich gesunde Ernährung weiterzubilden. Im weiteren Verlauf zielte das Projekt darauf ab, die Rolle der Frau zu stärken. Die Herausforderungen vor Ort sind vielfältig: unzureichende Gesundheitsversorgung, mangelnder Bildungszugang – insbesondere für Frauen und Mädchen –, geringe soziale und wirtschaftliche Teilhabe, fehlender Zugang zu Finanzierung sowie ein hohes Armutsrisiko in stark landwirtschaftlich geprägten Regionen. Genau hier setzt das Projekt an. Frauen wurden gezielt unterstützt, grundlegende Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten zu erlernen. Im Zentrum stand dabei, Selbstbewusstsein und Eigenverantwortung zu fördern – und somit die Basis für mehr Teilhabe und wirtschaftliche Unabhängigkeit zu schaffen. Insgesamt konnten wir mit den Projektpartnern 300 Frauen dazu befähigen, Business-Ideen für Mikrounternehmen zu entwickeln, um zusätzliche Einkommensquellen zu schaffen – beispielsweise in den Bereichen Schneiderei, Accessoires und der Herstellung von Kosmetikartikeln. 15 Frauen gründeten bereits in der ersten Projektphase nachweislich eigene Kleinunternehmen.

Wir konnten mit den Projektpartnern 300 Frauen dazu befähigen, Business-Ideen für Mikrounternehmen zu entwickeln

Übergang zu erneuerbaren Energien in Ägypten

Gemeinsam mit unserem Lieferanten arbeiten wir auf einer Farm in der ägyptischen Wüste daran, Solarenergie nutzbar zu machen. Aufgrund der sehr abgeschiedenen Lage besteht keine Möglichkeit, sie an das staatliche Energienetz anzuschließen – die Energieversorgung muss daher vollständig vor Ort sichergestellt werden. Das Projekt zielt auf die Einführung eines hybriden Bewässerungssystems mit solar- und dieselbetriebenen Pumpen ab, um den CO_2-Ausstoß langfristig zu reduzieren. In der ersten Projektphase zwischen 2021 und 2023 erfolgte die Installation einer Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 272 Kilowattpeak (kWp),, der Maßeinheit für die maximale Leistung von Photovoltaikanlagen. Das entspricht in etwa dem 35-Fachen einer durchschnittlichen privaten PV-Anlage für einen Haushalt mit zwei bis fünf Personen.
Durch diese Investition können jährlich rund 460 Tonnen CO_2 eingespart werden. Anschließend wurden schrittweise die ersten solarbetriebenen Pumpen angeschlossen.

Solarinstallation zum Antrieb der Pumpe zur Bewässerung eines Kamillefelds in Ägypten

4 ENERGIE UND UMWELT

KLARER KURS FÜRS KLIMA

Für uns bedeutet Klimaschutz bewusstes Handeln mit Weitblick, und kein bloßes Reagieren auf Entwicklungen. Deshalb haben wir ihn als zentrales Element in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Bereits seit über zehn Jahren erfassen wir systematisch unsere Emissionen mithilfe des Corporate Carbon Footprints (CCF), leiten daraus konkrete Ziele ab und setzen entsprechende Reduktionsmaßnahmen um. Im Fokus stehen dabei Energieeffizienz, Abfallvermeidung und ein schonender Umgang mit Ressourcen.

Unser Weg zur Dekarbonisierung

Dank des vergleichsweise effizienten Aufbaus vieler unserer Produktionsprozesse benötigen wir bereits heute weniger Energie als in anderen Branchen.

Das ist ein solides Fundament, aber längst kein Grund, sich zurückzulehnen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, erzielte Fortschritte zu sichern und weiter voranzukommen. Gemeinsam mit unserer Muttergesellschaft, der LSH, haben wir uns im Jahr 2024 wissenschaftsbasierte Klimaziele nach den Prinzipien der Science Based Targets initiative (SBTi) gesetzt. Bis 2030 wollen wir unsere absoluten Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 und 2 gegenüber dem Basisjahr 2023 um 42 % senken. Die Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen (Scope 3) sollen im selben Zeitraum um ebenfalls 42 % reduziert werden. Langfristig streben wir an, unsere Emissionen in allen drei Scopes bis 2050 absolut um 90 % gegenüber 2023 zu senken – ambitionierte Ziele, die uns antreiben.

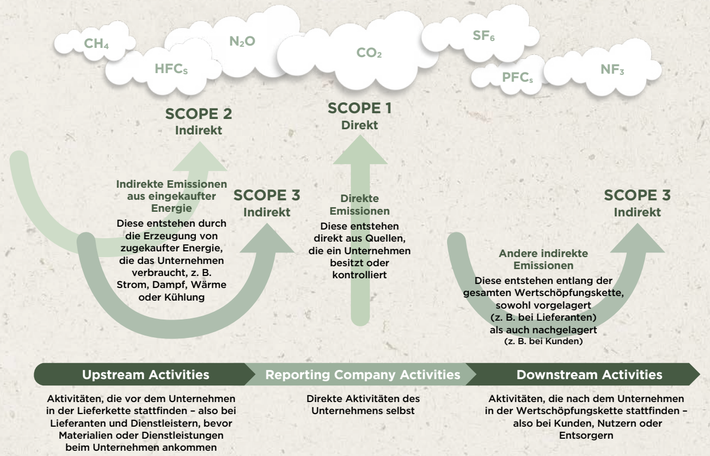
Unser CO_2-Fußabdruck im Detail

Im Jahr 2024 haben wir über alle drei Scopes hinweg insgesamt 119.472,20 Tonnen CO_2 emittiert, was einen leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Unsere direkten Scope-1-Emissionen aus dem Einsatz von Erdgas zur Wärmeerzeugung sowie der Verwendung von fossilen Treibstoffen für Dienstwagen sind im Vergleich zu den Jahren 2021 und 2022 weiter gesunken und konnten im Zeitraum 2010 bis 2024 um mehr als 50 % reduziert werden. Dieser Rückgang ist vor allem auf verschiedene Einsparmaßnahmen sowie die fortschreitende Elektrifizierung unseres Fuhrparks zurückzuführen. Bereits vor mehreren Jahren hat sich die OTG bewusst für den Einsatz von Ökostrom entschieden: Seit 2015 werden alle Standorte vollständig mit Strom aus erneuerbaren Quellen versorgt. Dadurch sind unsere Scope-2-Emissionen seit Langem auf einem konstant niedrigen Niveau. Der weitere Rückgang im Jahr 2024 ist vor allem auf eine methodische Anpassung zurückzuführen: Ab diesem Jahr werden die Ladevorgänge unserer E-Fahrzeuge nicht mehr unter Scope 2, sondern unter Scope 3 erfasst.

Den größten Anteil an unseren Gesamtemissionen macht mit etwa 99 % der Scope 3 aus. Hier konnten wir 2024 eine Reduktion um 1,44 % gegenüber dem Vorjahr erzielen, unter anderem in den Bereichen Verpackungen und externe Transporte. Ein direkter Vergleich mit den Vorjahren ist für die Scope-3-Emissionen allerdings nur eingeschränkt möglich. Grund dafür sind methodische Anpassungen, die wir seit 2023 vorgenommen haben – etwa durch die Anwendung neuer Emissionsfaktoren, berücksichtigte Landnutzungsänderungen sowie die Erweiterung der erfassten Emissionen um zusätzliche Kategorien.

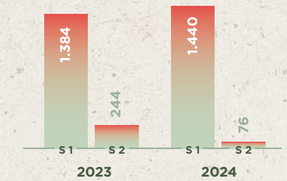
Diese verbesserte Datenbasis ermöglicht ein realistischeres Bild unserer Emissionen und zeigt uns klar, wo relevante Einsparpotenziale liegen.

CO_2-Fußabdruck verstehen: Scope 1, 2 und 3 im Überblick



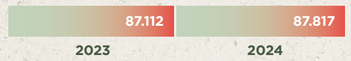
Entwicklung SCOPE 1+2

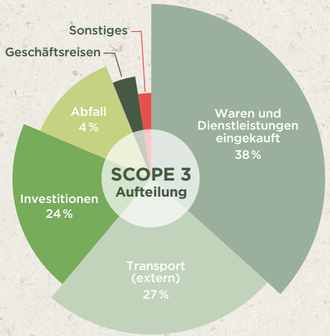
CO_2-Emissionen in Tonnen



Entwicklung SCOPE 3

CO_2-Emissionen in Tonnen





WERKSERWEITERUNG IN BUCHHOLZ: INVESTITION IN UNSERE ZUKUNFT

Die Reduktion unserer Emissionen und eine nachhaltige Energieversorgung stehen auch im Fokus unserer 2024 gestarteten Werkserweiterung in Buchholz in der Nordheide. Insgesamt werden An- und Umbau der Produktionsstätte für unsere Marken Meßmer und Milford circa drei Jahre dauern. Anna Spethmann, Mitglied der Geschäftsleitung der OTG und verantwortlich für das Werk, erläutert, was die Erweiterung in Bezug auf ökologische Aspekte auszeichnet.

Anna Spethmann, Geschäftsleitung Werke & Industrial Engineering

Was macht die Werkserweiterung zu einem Leuchtturmprojekt in Sachen Nachhaltigkeit?

„Wir installieren erstmals eine Photovoltaik (PV)-Anlage auf dem Dach, sodass wir selbst Strom aus Sonnenenergie erzeugen und direkt in unseren Strommix integrieren können. Die Leistung der PV-Anlage wird voraussichtlich zwischen 220 und 270 Kilowattpeak (kWp) liegen, abhängig von der Anordnung und Ausrichtung der auf dem Anbau verfügbaren Flächen. Ein weiterer wichtiger Baustein ist die Wärmerückgewinnung. In unseren Teebeutelmaschinen entsteht beim Abfüllen des Tees warme Abluft. Diese saugen wir mithilfe einer intelligenten, bedarfsangepassten Staubabsaugung ab, die gleichzeitig den dabei entstehenden Teestaub entfernt. Bereits heute können wir auf diese Weise rund 60 % der enthaltenen Wärme zurückgewinnen. Die verbleibende Restwärme wird durch zwei reversible Wärmepumpen – also Anlagen, die sowohl heizen als auch kühlen können – nutzbar gemacht. Die so gewonnene Energie verwenden wir, um die Halle zu heizen. Darüber hinaus haben wir unsere neue Stromversorgung so dimensioniert, dass wir zukünftig alle vorhandenen Heizungen am Standort Buchholz durch Wärmepumpen gemäß dem Gebäudeenergiegesetz (GEG) mit mindestens 65 % regenerativer Wärme ersetzen können."

Welche zusätzlichen Schritte sind geplant, um die Energieversorgung noch nachhaltiger auszurichten?

„Neben diesen großen Schritten planen wir viele weitere Maßnahmen, um Energie einzusparen. Dazu gehören zum Beispiel kleine Fenster, die ein starkes Aufheizen im Sommer vermeiden, sowie eine helle Fassadenfarbe, die das Sonnenlicht reflektiert und das Gebäude angenehm temperiert hält. Auch bei der Klimatisierung gehen wir gezielt vor, um nur dort Energie einzusetzen, wo sie wirklich gebraucht wird."

Inwieweit stellt das Werk einen Maßstab für zukünftige Standorte dar und wie unterstützt es die langfristige Nachhaltigkeitsstrategie der OTG?

„Die Werkserweiterung in Buchholz ist auf jeden Fall ein Wegweiser für kommende Projekte. Viele der Maßnahmen, die wir hier implementieren, dienen uns als Blaupause für die ständige Modernisierung unserer Standorte. Gleichzeitig senden wir mit dem Umbau ein klares Signal an unsere Mitarbeitenden: Wir investieren bewusst und langfristig in die Zukunft unseres Unternehmens – und in die des Standorts."

Im Fokus: Energieverbrauch und Effizienzsteigerung

Energieverbräuche im Blick

Energie ist für unsere Produktion und den Betrieb unserer Gebäude unverzichtbar. Umso wichtiger ist es, sie verantwortungsvoll und effizient zu nutzen. Die Grundlage dafür bildet unser Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001, das wir bereits 2014 an allen deutschen Produktionsstandorten eingeführt haben. 2018 folgten unsere zwei Zentrallager OTG Lager- und Frachtkontor Nord und Süd. So wissen wir genau, wo und wie viel Energie verbraucht wird – und können Einsparpotenziale gezielt erkennen und realisieren. Das bringt nicht nur ökologische Vorteile, sondern wirkt sich auch wirtschaftlich positiv aus. Darüber hinaus haben wir die Stromdatenerfassung an allen Standorten massiv ausgebaut, um weitere Ansatzpunkte für Energieeinsparungen zu identifizieren.

Zusätzlich setzen wir auf konkrete Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im Betriebsalltag. So wurden im Berichtszeitraum in weiteren Gebäudeteilen unserer Tochtergesellschaft Kräuterhaus Wild veraltete Leuchtmittel durch moderne LED-Technik ersetzt. Auch die Elektrifizierung unseres Fuhrparks konnten wir weiter ausbauen und die Anzahl unserer E- und Hybridfahrzeuge seit 2022 mehr als verdoppeln. An unseren Standorten in Norden und Buchholz haben wir passende Ladesäulen eingerichtet. Dadurch lassen sich Fahrten zwischen der Zentrale und den beiden Werken jetzt vollständig elektrisch zurücklegen. Auch unser E-Bike-Leasing-Angebot an allen Standorten stößt auf große Begeisterung. Viele Mitarbeitende nutzen es, um ihren Arbeitsweg klimafreundlich zurückzulegen.

Energieverbrauch nach Arten

in kWh

	STROM	ERDGAS
2021	8.134.036	4.815.344
2022	8.204.634	4.076.465
2023	9.131.616	5.008.741
2024	8.298.890	3.595.499

E- und Hybridfahrzeuge

2023	10
2024	16

2023	3
2024	3

Was bedeutet Retrofit?

Retrofit bezeichnet im Allgemeinen die nachträgliche Modernisierung oder Umrüstung bestehender Systeme, Geräte oder Gebäude, um sie auf den neuesten Stand der Technik zu bringen – insbesondere im Hinblick auf Energieeffizienz, Nachhaltigkeit oder gesetzliche Anforderungen.

Technik erhalten, Ressourcen schonen

Manchmal braucht es keine Neuanschaffung, sondern eine gezielte Modernisierung. Mit unserem Retrofit-Programm rüsten wir bewährte Maschinen zur Verpackung von Tee insbesondere mit neuer Elektronik auf. Das macht sie energieeffizienter, verlängert ihre Lebensdauer und schont Ressourcen. Selbstverständlich investieren wir auch in neue Maschinen, doch geben wir auch gezielt einigen der bestehenden Anlagen durch Modernisierung ein zweites Leben, anstatt sie vorschnell auszumustern.

Warum wir auf Retrofit setzen

Energiesparend: Die überholten Maschinen verbrauchen oft weniger Strom als neue Modelle mit viel Elektronik.

Ressourcenschonend: Jede modernisierte Anlage ersetzt eine Neuproduktion – das spart Material, Transporte, Energie und damit CO_2.

Langlebig: Robuste Technik bleibt im Einsatz und wird gezielt modernisiert statt ersetzt.

Kostensparend: Retrofit ist meist wirtschaftlicher als eine Neuanschaffung und reduziert langfristig Betriebs- und Wartungskosten.

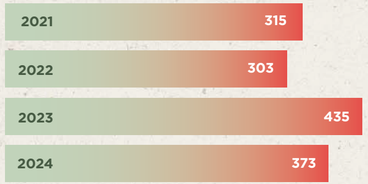
Die Modernisierung bestehender Modelle lohnt sich, das zeigen zwei konkrete Beispiele: Sowohl die IMA C23 als auch die neuere IMA C24 stellen Doppelkammerbeutel her. Durch den Retrofit-Umbau der C24 lassen sich im Vergleich zu neuen Maschinen über eine Lebensdauer von zehn Jahren rund 48 % CO_2 einsparen, bei der C23 sind es sogar etwa 63 %.

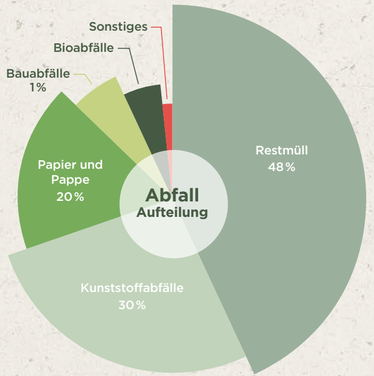
Weniger Abfall, mehr Verantwortung

Ressourcenschonung beginnt mit der konsequenten Minimierung des Verbrauchs. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Verpackungen, Materialien und Produktionsprozesse zu optimieren und Abfälle weiter zu reduzieren. Im Vergleich zu 2022 ist das Abfallaufkommen der OTG in den Jahren 2023 und 2024 zunächst gestiegen – 2024 liegt jedoch bereits wieder unter dem Niveau des Vorjahres. Der Anstieg in beiden Jahren lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass ein zusätzlicher Standort in die Datenerfassung einbezogen wurde, umfangreiche Umbaumaßnahmen stattfanden und die Produktionsmengen erhöht wurden.

Was sich nicht vermeiden lässt, führen wir so weit wie möglich dem Kreislauf zu. Durch die konsequente Trennung von Kunststoff, Papier, Restmüll und Teestaub stellen wir sicher, dass Wertstoffe bestmöglich weiterverwendet werden. Selbst der Teestaub wird sinnvoll weiterverwendet, beispielsweise als Futtermittel. Auch Verpackungsmitteln erhalten bei uns ein zweites Leben: Einwegpaletten aus Holz werden zum Brennholz unserer Mitarbeitenden, Tüten zu Müllbeuteln und stabile Kartons zu Umzugshilfen. Unsere Big Bags für den innerbetrieblichen Transport von Halbfertigwaren bleiben im Umlauf und werden unter Beachtung der Hygienevorgaben möglichst mehrfach wiederverwendet. Darüber hinaus setzen wir gezielt Maßnahmen zur Abfallvermeidung um – etwa durch die Reduzierung von Materialverlusten in unseren Produktionsprozessen und die kontinuierliche Ausweitung papierbasierter Verpackungsmaterialien.

Abfallaufkommen gesamt
in Tonnen





Gemeinsam geht mehr

Nachhaltigkeit ist Teamarbeit und lebt vom Engagement unserer Mitarbeitenden. Über eine Kontaktaufnahme zum Nachhaltigkeitsrat können sie aktiv Ideen einbringen, wie sich der Arbeitsalltag noch umweltfreundlicher gestalten lässt. Ein Vorschlag war es, altes Geschäftspapier zu neuen Notizblöcken zu verarbeiten. Mit Papierkleber und einer eigens gebauten Presse stellte unsere Auszubildenden-Gruppe im Berichtszeitraum rund 100 Blöcke aus etwa 20 Kartons veralteter Briefbogen her und verteilte sie anschließend an die Abteilungen. Auch darüber hinaus setzen sich unsere Auszubildenden aktiv für mehr Nachhaltigkeit ein: In der Projektgruppe Nachhaltigkeit, die jedes Jahr neu besetzt wird, entwickeln sie eigene Aktionen, zum Beispiel Kleidertauschpartys an unseren Standorten im Rahmen der europäischen Nachhaltigkeitswoche.

5 MITARBEITENDE

GEMEINSAM MEHR ERREICHEN

Unsere Mitarbeitenden machen die Ostfriesische Tee Gesellschaft und unseren gemeinsamen Erfolg aus. Mit ihrer Begeisterung für Tee und ihrem täglichen Einsatz gestalten sie unser Unternehmen entscheidend mit. Deshalb ist es uns besonders wichtig, ihnen ein wertschätzendes Arbeitsumfeld zu bieten, das sie bestmöglich unterstützt und in dem sie sich weiterentwickeln können.

OTG als Arbeitgeber

Bei uns stehen die Menschen im Mittelpunkt. Vertrauen, Respekt und Toleranz sind uns besonders wichtig und prägen unsere Arbeitskultur. Vielfalt verstehen wir als wichtigen Faktor, der uns stärkt und weiterbringt.

Im Jahr 2024 haben wir über alle Standorte hinweg 942 Mitarbeitende beschäftigt (2023: 884), davon neu eingestellt haben wir 199 (2023: 194). 29 % unserer Beschäftigten unterliegen Tarifverträgen. Die Fluktuationsquote lag bei 5,4 % und ist damit gegenüber 2023 (6,1%) leicht gesunken.

Wir wissen, wie wichtig flexible Arbeitszeitmodelle sind, um Beruf und Privatleben gut vereinbaren zu können. Wo es möglich ist, bieten wir die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, um eine ausgewogene Work-Life-Balance zu fördern.

Dialog und Austausch mit unseren Mitarbeitenden sind für uns entscheidend. Über regelmäßige Befragungen möchten wir verstehen, was ihnen wichtig ist. Werte wie ein kollegiales Miteinander, Gleichberechtigung und selbstbestimmtes Arbeiten auf Augenhöhe sind dabei besonders relevant.

Weiterbildung im Blick

Wir sind stolz darauf, dass etwa 85% unserer Auszubildenden und dual Studierenden nach dem Abschluss bei uns bleiben. So bieten wir ihnen direkt einen guten Einstieg ins Berufsleben und sichern uns gleichzeitig qualifizierten Nachwuchs aus den eigenen Reihen.
Insbesondere in den IT-Berufen wollen wir dies zukünftig noch ausweiten. Ein wichtiger Baustein in der Förderung junger Talente ist unser Programm StepUp, das inzwischen in die zweite Runde gestartet ist.

79 %
Übernahmequote

Ausbildungsberufe
10

Duale Studiengänge
3

Seit 2024 sind wir mit dem IHK-Siegel „TOP Ausbildung“ für das Engagement der OTG für eine strukturierte, qualitätsgesicherte und zukunftsorientierte Ausbildung ausgezeichnet.

Die Erfahrungen aus dem ersten Jahrgang zeigen: Durch den agilen und an den individuellen Bedürfnissen orientierten Ansatz ermöglichen wir den Teilnehmenden, ihr Potenzial noch gezielter und selbstbestimmter zu entfalten – weit über die Möglichkeiten eines starren Curriculums hinaus. Darüber hinaus unterbreiten wir auch Menschen aus anderen beruflichen Kontexten gezielte Umschulungsangebote, um ihnen neue Perspektiven und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Zudem vergibt die OTG jährlich zwei Stipendien an Auszubildende und Studierende, um gezielt faire Bildungschancen zu fördern.

Weiterbildung liegt uns sehr am Herzen – sowohl fachlich als auch persönlich. Über unsere E-Learning-Plattform haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich flexibel und standortunabhängig weiterzuentwickeln – beispielsweise in den Bereichen Führung, Verhandlungsführung oder im Umgang mit Microsoft-365-Anwendungen. Auch Sprachkurse werden angeboten. 2024 haben unsere Mitarbeitenden insgesamt 870 Stunden in Präsenz- und Online-Schulungen absolviert.

Benefits für unsere Mitarbeitenden

Um unsere Mitarbeitenden zu unterstützen und zu entlasten, bieten wir ihnen mit dem Programm ValueNet die Möglichkeit, elektronische Geräte wie PCs und Handys oder Fahrräder zu leasen. Außerdem erhalten sie einen monatlichen Zuschuss, den sie zum Beispiel für Tank- oder Einkaufsgutscheine einsetzen können, sowie eine Erholungspauschale. In unseren Kantinen bezuschussen wir zudem die Mahlzeiten.

Gesundheit im Fokus

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden steht für uns an erster Stelle. Als Arbeitgeber haben wir die zentrale Verantwortung, für einen sicheren Arbeitsplatz zu sorgen. So hatten wir 2023 und 2024 bei der OTG keinen meldepflichtigen Betriebsunfall zu verzeichnen, was zeigt, dass unsere Maßnahmen wirken. Prävention ist für uns dabei der Schlüssel.

Regelmäßige Sicherheitsanalysen:

Unser Arbeitsschutzausschuss (ASA) tagt viermal pro Jahr an allen Standorten. Dabei bereitet er beispielsweise eventuelle Arbeitsunfälle nach, damit sich diese möglichst nicht wiederholen und die nötigen Maßnahmen angestoßen werden.

Gesundheitsvorsorge durch Betriebsärztinnen und -ärzte:

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen stellen sicher, dass unsere Mitarbeitenden für ihre Tätigkeiten gesundheitlich geeignet sind.

Schnelle Hilfe im Ernstfall:

Wir haben mehr Ersthelferinnen und Ersthelfer im Team als gesetzlich vorgeschrieben. Außerdem sind sämtliche Gebäude unserer Zentrale in Hittfeld mit Defibrillatoren ausgestattet, womit wir ebenfalls über die rechtlichen Anforderungen hinausgehen.

Individueller Schutz:

Um Risiken zu minimieren und gesundheitlichen Auswirkungen vorzubeugen, bieten wir zahlreiche Schutzmaßnahmen an. So passen wir etwa den Gehörschutz für alle Mitarbeitenden in der Produktion individuell an – für optimalen Schutz und hohen Tragekomfort.

Kontinuierliche Schulungen:

Monatliche Weiterbildungen an allen Produktions- und Logistikstandorten zum Thema Arbeitssicherheit sensibilisieren unsere Mitarbeitenden.
Wir legen außerdem großen Wert darauf, die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Dazu machen wir ihnen verschiedene Angebote:

- **Regelmäßige Untersuchungen wie Seh- und Hörtests**
- **Schutzimpfungen durch unsere Betriebsärztinnen und -ärzte**
- **Digitale Yoga-Kurse, die standortübergreifend für mehr Beweglichkeit und Entspannung sorgen**
- **Ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, teilweise mit höhenverstellbaren Schreibtischen**
- **Seminare für Zeit- und Stressmanagement, digitale Resilienz-Trainings**

UNTERSTÜTZUNG, DIE ANKOMMT

Unsere Verantwortung als Arbeitgeber endet nicht am Arbeitsplatz. Wir wollen unsere Mitarbeitenden darüber hinaus auch in schwierigen Lebenslagen unterstützen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärken. Deshalb stellen wir ihnen mit dem Viva FamilienService seit 2023 einen starken Partner zur Seite, der sie in herausfordernden Lebenssituationen professionell berät und entlastet. Carola Bullermann, Geschäftsleitung HR und Facility Management, erklärt, warum wir das Angebot für so wertvoll halten.

Warum hat sich die OTG für die Einführung des Viva FamilienService entschieden?

„Berufliche und private Verpflichtungen in Einklang zu bringen, ist nicht immer einfach – sei es bei der Kinderbetreuung, der Pflege von Angehörigen oder bei persönlichen bzw. gesundheitlichen Problemen, die oftmals auch eine mentale Belastung mit sich bringen können. Wir möchten unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, wissen aber gleichzeitig auch, dass dies sensible Themen sind, mit denen sich nicht jeder seinem Arbeitgeber öffnen möchte. Mit dem Viva FamilienService bieten wir gezielte Unterstützung von erfahrenen Fachkräften wie Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Psychologinnen und Psychologen oder Pflegeberaterinnen und -berater. Durch professionelle Beratung, Vermittlung und Notfalllösungen schaffen sie spürbare Entlastung und tragen damit erheblich zur Zufriedenheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden bei.“

Carola Bullermann, Geschäftsleitung HR und Facility Management

Welche konkreten Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?

„Unsere Mitarbeitenden können Beratungs- und Hilfeleistungen in drei zentralen Bereichen in Anspruch nehmen: Der Service bietet zum einen wertvolle Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – von Fragen rund um Schwangerschaft und Elternzeit bis hin zu den Herausforderungen der Pubertät. Dazu gehört etwa die professionelle Vermittlung geeigneter Betreuungslösungen, sei es für den Alltag oder für Notfälle. Auch wenn es um die Pflege von Angehörigen geht, stehen die geschulten Fachkräfte des Viva FamilienService unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Seite. Das umfasst unter anderem die Unterstützung bei Antragstellungen und die Recherche nach bundesweiten Unterstützungsangeboten. Darüber hinaus können psychosoziale Beratungsangebote in Anspruch genommen werden, die sich als besonders hilfreich erwiesen haben.“

Wie wird das Angebot genutzt, und welche Entwicklungen gibt es?

„Die Resonanz ist durchweg positiv, weshalb wir das Angebot zuletzt ausgeweitet haben. Und wir sehen bereits Effekte, etwa mit Blick auf die Ergebnisse der psychischen Gefährdungsbeurteilungen. Wir freuen uns sehr, dass die Unterstützung so gut bei unseren Mitarbeitenden ankommt.“

6

GESELLSCHAFT

GEMEINSAM MEHR BEWEGEN

Unser Einsatz reicht von den Ursprungsländern des Teeanbaus bis in unsere norddeutsche Heimat. Als Familienunternehmen fördern wir gezielt Initiativen im Raum Hamburg, insbesondere im Landkreis Harburg, und setzen darüber hinaus eigene Projekte um.

Lokal Verantwortung übernehmen

Die 2001 von unserer Inhaberfamilie gegründete Spethmann Stiftung engagiert sich unter dem Leitgedanken „Der Mensch steht im Mittelpunkt“ schwerpunktmäßig für Kinder und Jugendliche – ebenso aber für ältere Menschen und den Gesundheitsbereich. Ihr Fokus liegt im Landkreis Harburg, doch auch in Hamburg und Lüneburg werden ausgewählte Projekte jährlich mit über 100.000 Euro gefördert. Besonders am Herzen liegen uns zwei davon, die sich mit großem Engagement für mehr Teilhabe und Chancengleichheit einsetzen: die Integrative Lebens- und Arbeitsgemeinschaft LeA im niedersächsischen Neu Wulmstorf und das Kinderprojekt Die Arche in Hamburg-Harburg.

Ein starkes Miteinander

Seit 2010 ermöglicht LeA Menschen mit geistiger und/oder mehrfacher Behinderung ein selbstbestimmtes Leben in Gemeinschaft. In den Wohnhäusern leben heute 38 Bewohnerinnen und Bewohner mit mittlerem bis hohem Unterstützungsbedarf, die individuell gefördert und betreut werden. Alle Angebote sind auf ihre persönlichen Bedürfnisse und Fähigkeiten abgestimmt. Die Idee zur Vereinsgründung entstand bereits 1999, 2003 wurden die ersten Laurens-Spethmann-Häuser gebaut. Seither sind die Bewohnerinnen und Bewohner fester Teil der Gemeinde – ein Beleg, dass Integration mit den richtigen Konzepten und einem familiären Ansatz gelingt.

Für mehr Chancen und Teilhabe

Die Arche ist seit 2020 im Hamburger Stadtteil Harburg aktiv und bietet bis zu 60 Kindern aus einkommensschwachen und neu zugewanderten Familien eine verlässliche Anlaufstelle. Mit Freizeitangeboten, Lernförderung und Sprachkursen schafft sie Raum für Entwicklung und Teilhabe. Mobile Einsätze im Stadtteil sowie die enge Zusammenarbeit mit einer lokalen Schule ergänzen das Angebot. Die Spethmann Stiftung leistet finanzielle Unterstützung, etwa für die Essensausgabe, für Ausflüge und Veranstaltungen, sowie durch das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden im Rahmen unserer Social Days.

Zukunft beginnt hier

In Deutschland fehlen vielerorts Auszubildende, gleichzeitig gibt es einige junge Menschen, die beim Start ins Berufsleben Unterstützung benötigen. Genau hier setzt unsere Initiative „Zukunft durch Ausbildung“ an: Seit 2004 ermöglichen wir Jugendlichen mit erschwerten Startbedingungen eine qualifizierte Ausbildung als Fachlageristin bzw. Fachlagerist oder zur Fachkraft für Lagerlogistik und eröffnen ihnen damit eine wichtige Zukunftsperspektive. Mehr als 230 junge Menschen haben diese Chance bereits genutzt. Viele von ihnen sind heute fester Bestandteil unseres Teams – einige sogar als Ausbilderinnen und Ausbilder, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen an die nächste Generation weitergeben.

Hamburg packt's zusammen

Gemeinsam mit 34 anderen Unternehmen aus Norddeutschland engagieren wir uns seit 2020 in der Initiative „Hamburg packt's zusammen“ für Menschen in Notsituationen.
Was während der Coronazeit begann, wirkt bis heute weiter: Die Initiative wird in verschiedenen Projekten und Aktionen fortgeführt. So wurden etwa im Rahmen der Aktion „Liebe im Karton“ im Winter 2024 4.000 Weihnachtsgeschenke für bedürftige Kinder in Kyiv gepackt – mit dabei: eine Produktspende unserer Marke Meßmer. Im Rahmen unserer Social Days haben sich auch Mitarbeitende der OTG aktiv an der Aktion beteiligt.

Spenden-Engagement mit Wirkung

Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements unterstützt die OTG ausgewählte Projekte und Initiativen in den Bereichen Gesundheit, Sport und Jugendförderung finanziell. Ob für die Kinderkrebshilfe, bei Charity-Aktionen, Sportevents oder Kinderferienfreizeiten – unser Ziel ist es, Kindern unvergessliche Erlebnisse zu ermöglichen.

EINSATZ, DER ZÄHLT

Wir unterstützen Projekte nicht nur finanziell – wir packen auch selbst mit an! Seit November 2023 können sich unsere Mitarbeitenden im Rahmen der Social Days während ihrer Arbeitszeit ehrenamtlich engagieren. Im Jahr 2024 waren 88 Kolleginnen und Kollegen im Einsatz und haben zusammen 651 Stunden gespendet – Zeit, die ganz direkt etwas bewegt. Mehr über die Idee hinter den Social Days erzählen Susann Hartwig und Sabine Domke, die das Projekt bei der Spethmann Stiftung verantworten.

Warum wurden die Social Days ins Leben gerufen?

„Als Projektverantwortliche sehen wir viele tolle Einrichtungen, die wir mit der Stiftung finanziell unterstützen – das ist wichtig und richtig. Mit den Social Days wollten wir etwas Neues schaffen und unsere Mitarbeitenden auch direkt einbeziehen. Diese Form der Unterstützung vor Ort schafft echte Nähe zu den Projekten und unserer Nachbarschaft.

Für viele Mitarbeitende ist es das erste Mal, dass sie sich ehrenamtlich engagieren. Und genau dafür haben wir die Social Days ins Leben gerufen: als Einladung, sich einzubringen und Erfüllung zu finden, aus Überzeugung und mit Herzblut. Wir sind sehr stolz auf das, was wir gemeinsam schon erreicht haben."

Sabine Domke und Susann Hartwig, Projektverantwortung/ Öffentlichkeitsarbeit, Spethmann Stiftung und Meßmer Social Days

Welchen Herausforderungen seid ihr dabei begegnet?

„Eine der größten Herausforderungen ist es, für unsere Mitarbeitenden sichtbar zu machen, wo überall Unterstützung gebraucht wird – nicht nur am Rand der Gesellschaft, sondern längst auch in der Mitte. In Schulen fehlt es oft an Zeit, Geld und Personal, um gute Ideen umzusetzen. Bei Seniorinnen und Senioren wiederum fehlt häufig die gesellschaftliche Lobby. Genau hier können wir mit unserem Engagement etwas bewegen und zeigen, was Mitgefühl, Verantwortung und Zusammenhalt bedeuten."

Gibt es Aktionen, die besonders gerne angenommen werden?

„Das lässt sich pauschal kaum sagen – so individuell wie unsere Mitarbeitenden sind auch ihre Interessen. Einsätze mit direktem Kontakt zu Menschen, etwa mit Kindern oder Seniorinnen und Senioren, sind besonders beliebt und schnell ausgebucht. Andere lieben es, einfach mit anzupacken, zum Beispiel beim Sortieren von Spenden oder bei Aufbauarbeiten. Highlights waren unter anderem ein Grillfest, ein Flohmarkt und eine Nikolaus-Aktion bei der Arche sowie Teezeremonien für Rentnerinnen und Rentner in Tostedt."

Meßmer SOCIAL DAY

„Als Nikolaus verkleidet, habe ich mit meinen Kolleginnen und Kollegen und der Arche in Harburg Geschenke an Kinder aus einkommensschwachen Familien verteilt. Mir ist es wichtig, nicht nur mit unseren Produkten Freude zu bereiten, sondern auch persönlich etwas Gutes zu tun – denn schließlich sind es die Menschen, die den Unterschied machen."

Riccardo Müller,
Junior Key Account Manager

DAS SAGEN UNSERE MITARBEITENDEN

„Die Social Days zeigen mir immer wieder, wie viel Freude es macht, gemeinsam etwas Gutes zu tun. Besonders beeindruckt hat mich das Special-Olympics-Schwimmfest in der Schule An Boerns Soll – die Aufregung, die strahlenden Gesichter, die Freude über jede Medaille. Solche Momente begleiten zu dürfen, ist ein echtes Privileg!"

Jana Heinsohn,
Assistant GF Marketing

DATEN UND FAKTEN

Zu unseren verschiedenen Handlungsfeldern haben wir Kennzahlen und Fakten zusammengetragen, um unsere Nachhaltigkeitsleistungen transparent und nachvollziehbar zu machen. Die folgende Tabelle zeigt die wichtigsten Daten und Fakten aus den verschiedenen Bereichen für die Berichtsjahre 2023 und 2024. Die Zahlen sind für sich jeweils gerundet, was zu geringfügigen Abweichungen in der Summenbildung führen kann. Die Mitarbeiterzahlen beziehen sich jeweils auf den Stand zum 31. Dezember eines jeden Jahres.

Unternehmensführung

LSH – Laurens Spethmann Holding Aktiengesellschaft & Co. KG	Einheit	2023	2024
Zusammensetzung des Aufsichtsrates und Beirates der LSH	Anzahl insgesamt	5	5
	Anzahl Frauen	1	1
	Anzahl Männer	4	4
	Anzahl < 30	0	0
	Anzahl 30–50	0	0
	Anzahl > 50	5	5
Zusammensetzung des Vorstandes der LSH	Anzahl insgesamt	3	2
	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	3	2
	Anzahl < 30	0	0
	Anzahl 30–50	0	0
	Anzahl > 50	3	2

Unternehmensführung

OTG – Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG	Einheit	2023	2024
Umsatzerlöse, insgesamt	Mio. Euro	291	303

Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Führungsebene der OTG	Einheit	2023	2024
Geschäftsleitungsebene	Prozent Frauen	18,2	33,3
	Prozent Männer	81,8	66,7
Abteilungsleitungsebene	Prozent Frauen	34,6	40,7
	Prozent Männer	65,4	59,3
Spezialisten	Prozent Frauen	0,0	0,0
	Prozent Männer	100,0	100,0
Gruppenleitungsebene	Prozent Frauen	39,3	39,1
	Prozent Männer	60,7	60,9
Fachspezialisten	Prozent Frauen	48,5	48,1
	Prozent Männer	51,5	51,9
Führungsebene insgesamt	Prozent Frauen	38,0	41,4
	Prozent Männer	62,0	58,6

Mitgliedschaften der OTG	
Deutscher Tee & Kräutertee Verband e. V., Hamburg	Arbeitgeberverband Lüneburg-Nordostniedersachsen e. V.
Ethical Tea Partnership, London	Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME), Frankfurt am Main
Markenverband e. V., Berlin	VEA Bundesverband der Energie-Abnehmer e. V., Hannover
Pro Honore e. V.	Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs e. V.
Rainforest Alliance	MLF Mittelständische Lebensmittel-Filialbetriebe e. V.
THIE Tea & Herbal Infusions Europe, Hamburg	MMM
Verband Sozialer Wettbewerb e. V.	Consumer Goods Forum
Fairtrade	SBTi (Science Based Targets initiative)
Naturland	Deutsche Gesellschaft für Qualität e. V.
Climate Neutral Group	

Kunden und Produkte

Produkte	Einheit	2023	2024
Erzeugte Teeprodukte	Mrd. Teebeutel	8,44	8,32
Rainforest-Alliance-zertifizierte Produkte bei Meßmer (ehem. UTZ)	Prozentualer Anteil zertifizierter Rohwaren in allen Meßmer-Produkten	72	72
Produktreklamationen	Prozent	0,000785	0,000911

Anteil nachhaltiger Rohware*	Einheit	2023	2024
Anteil nachhaltiger Rohware Grüntee/Schwarztee[1]**	Prozent	95	95
Anteil nachhaltiger Rohware Kräutertee/Früchtetee[2]**	Prozent	71	71
Anteil nachhaltiger Rohware Rooibostee[3]**	Prozent	100	100

[1] Die Rohwaren sind durch die ETP, UTZ/Rainforest Alliance oder Fairtrade zertifiziert. [2] Die Rohwaren sind UEBT-zertifiziert. [3] Die Rohwaren sind durch Rainforest Alliance oder Fairtrade zertifiziert.
*Für unsere Marken. **Ab 2021 UTZ = Rainforest Alliance.

Recyclinganteil bei Verpackungsmaterial	Einheit		
Umkarton**	Prozent	93,69	91,91
Faltschachtel**	Prozent	53,92	57,16
Umbeutel*	Prozent	0	0
Etikett*	Prozent	0	0
Summe	Prozent	30,09	45,97

*Umbeutel und Etiketten müssen aus 100 % Frischfaser bestehen, um für den Direktkontakt mit Lebensmitteln zugelassen zu sein. Daher ist ein Altpapiereinsatz nicht möglich.
**Der Altpapieranteil kann selbst bei 100 % Nutzung nur bei maximal 95 % liegen, da Inhaltsstoffe wie Pigmentstrich, Farbe, Lack etc. diesen um ca. 5 % senken.
Im Bereich „Faltschachteln" unterliegt der Wert u. U. negativen Schwankungen, da der Wunsch von Private-Label-Kunden nach Frischfaserverpackungen berücksichtigt werden muss (siehe 2021/2022).

Ausgaben für Lieferanten der OTG, aufgeteilt nach Herkunft	Einheit	2023	2023
Innerhalb Deutschlands	Prozent	91	91
Außerhalb Deutschlands	Prozent	9	9

Energie und Umwelt

Energie

Strom	Einheit	2023	2024
Strom insgesamt	**kWh**	**9.131.616**	**8.298.890**
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG	kWh	382.710	372.413
OnnO Behrends GmbH & Co. KG	kWh	1.513.748	1.540.997
Milford Tea GmbH & Co. KG	kWh	2.759.024	2.983.209
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG	kWh	2.818.865	3.114.934
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG	kWh	981.052	287.337
Medin GmbH & Co. KG (Schließung 01.06.2024)	kWh	676.217	0

Erdgas	Einheit	2023	2024
Erdgas insgesamt	**kWh**	**5.008.741**	**3.595.499**
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG	kWh	406.886	321.578
OnnO Behrends GmbH & Co. KG	kWh	338.873	405.662
Milford Tea GmbH & Co. KG	kWh	475.038	661.617
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG	kWh	318.000	801.456
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG	kWh	1.835.189	1.405.186
Medin GmbH & Co. KG (Schließung 01.06.2024)	kWh	1.634.755	0

Anteil erneuerbarer Energien	Einheit	2023	2024
Strom	Prozent	100	100
Erdgas	Prozent	0	0

CO_2-Bilanz

CO_2-Emissionen – Scope 1 (non-FLAG)	Einheit	2023	2024
Direkte Emissionen	t	1.384,74	1.440,83
Summe Scope 1 (non-FLAG)	**t**	**1.384,74**	**1.440,83**

CO_2-Emissionen – Scope 2 (non-FLAG)	Einheit	2023	2024
Indirekte Emissionen	t	244,38	75,68
Summe Scope 2 (non-FLAG)	**t**	**244,38**	**75,68**

CO_2-Emissionen – Scope 3 (FLAG)	Einheit	2023	2024
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	t	87.112,17	87.817,10
Summe Scope 3 (FLAG)	**t**	**87.112,17**	**87.817,10**

Energie und Umwelt

CO_2-Emissionen – Scope 3 (non-FLAG)	Einheit	2023	2024
Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	t	21.727,60	22.319,88
Produktionsmittel/Anlagegüter	t	1.066,45	1.187,18
Kraftstoff- und energiebezogene Emissionen	t	477,25	520,61
Vorgelagerter Transport und Vertrieb	t	7.213,53	7.753,30
Abfallaufkommen im Betrieb	t	530,40	469,59
Geschäftsreisen	t	97,71	261,16
Mitarbeiteranreise	t	1.331,18	1.591,62
Nachgelagerter Transport und Vertrieb	t	12.000,25	8.474,73
Weiterverarbeitung verkaufter Zwischenprodukte	t	5,26	4,64
Entsorgung verkaufter Produkte	t	2.121,52	2.233,00
Investitionen in Unternehmensbeteiligungen	t	14.575,71	14.154,82
Summe Scope 3 (non-FLAG)	**t**	**61.146,86**	**58.970,53**

Scope 1/2/3 (FLAG)	Einheit	2023	2024
FLAG: Anteil Landmanagement (LM)	t	68.352,40	67.154,35
FLAG: Anteil Landnutzungsänderung (LUC)	t	18.759,77	20.662,75
Summe Scope 1/2/3 (FLAG)	**t**	**87.112,17**	**87.817,10**

Scope 1/2/3 (non-FLAG)	Einheit	2023	2024
Summe Scope 1/2/3 (non-FLAG)	**t**	**62.775,98**	**60.487,04**

Scope 1/2/3 (FLAG & non-FLAG)	Einheit	2023	2024
Summe Scope 1/2/3 Gesamtemissionen (FLAG und non-FLAG)	**t**	**149.888,15**	**148.304,13**

Erläuterungen CO_2-Bilanz
FLAG – **F**orest, **L**and and **Ag**riculture: umfasst alle Emissionen und Senken, die aus Forstwirtschaft, Landnutzungsänderungen und Landmanagement entstehen
LUC – **L**and **U**se **C**hange (Landnutzungsänderung): bezeichnet die dauerhafte Umwandlung von Landflächen von einer Nutzungsart in eine andere
LM – **L**and**M**anagement: beschreibt die bewirtschaftende Nutzung von Flächen, ohne dass sich deren Nutzungsart grundsätzlich ändert

Die Laurens Spethmann Holding Aktiengesellschaft & Co. KG – Muttergesellschaft der Ostfriesischen Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG – hat sich zu Jahresbeginn 2024 zur Teilnahme an der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet. Diese Teilnahme verpflichtet uns, auch weiterhin unsere Emissionsdaten zu veröffentlichen. Um einheitlich berichten zu können, haben wir die zum Corporate Carbon Footprint zu veröffentlichenden Daten an die SBTi-Vorgaben angepasst. Der tabellarische Aufbau unserer Angaben unterscheidet sich daher deutlich von den in den Vorjahren veröffentlichten Tabellen, ist noch detaillierter geworden und berücksichtigt nicht nur die Emissionen der Ostfriesischen Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, sondern auch die der weiteren Unternehmen, die zur Laurens Spethmann Holding Aktiengesellschaft & Co. KG gehören.

Energie und Umwelt

Abfall und Wertstoffe	Einheit	2023	2024
Restmüll	t	244,91	184,01
Abfälle aus der Herstellung von Lebensmitteln	t	0,39	0,40
Bioabfälle	t	1,33	1,37
Papier und Pappe	t	78,72	73,45
Kunststoffabfälle	t	102,29	110,80
Bauabfälle	t	8,02	3,44
Altmetall/Schrott	t	0,26	0,06
Abfall gesamt	**t**	**435,92**	**373,53**

Mitarbeitende

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Einheit	2023	2024
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**884**	**942**
	Anzahl Frauen	418	447
	Anzahl Männer	466	495

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis	Einheit	2023	2024
Vollzeit	Anzahl Frauen	261	295
	Anzahl Männer	438	482
Teilzeit	Anzahl Frauen	157	152
	Anzahl Männer	28	13

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Einsatzorten	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**
	Anzahl Frauen	188	211
	Anzahl Männer	137	146
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**
	Anzahl Frauen	82	88
	Anzahl Männer	93	107
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**
	Anzahl Frauen	66	65
	Anzahl Männer	86	91
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**
	Anzahl Frauen	37	35
	Anzahl Männer	81	77
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**
	Anzahl Frauen	18	18
	Anzahl Männer	60	65
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	**Anzahl insgesamt**	**36**	**39**
	Anzahl Frauen	27	30
	Anzahl Männer	9	9

Mitarbeitende

Einstellungen

Alle Altersgruppen	Einheit	2023	2024
Einstellungen insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**194**	**199**
	Anzahl Frauen	78	88
	Anzahl Männer	116	111

Bis 30 Jahre	Einheit	2023	2024
Einstellungen insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**113**	**92**
	Anzahl Frauen	44	36
	Anzahl Männer	69	56
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	14	13
	Anzahl Männer	8	10
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	11	8
	Anzahl Männer	22	16
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	2	2
	Anzahl Männer	12	13
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	1	4
	Anzahl Männer	17	6
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	3	1
	Anzahl Männer	8	7
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	Anzahl Frauen	13	8
	Anzahl Männer	2	4

Mitarbeitende

Einstellungen

30 bis 50 Jahre	Einheit	2023	2024
Einstellungen insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**64**	**85**
	Anzahl Frauen	30	36
	Anzahl Männer	34	49
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	10	19
	Anzahl Männer	8	15
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	6	8
	Anzahl Männer	4	18
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	7	4
	Anzahl Männer	9	9
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	5	1
	Anzahl Männer	7	4
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	1	1
	Anzahl Männer	3	2
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	Anzahl Frauen	1	3
	Anzahl Männer	3	1

Älter ais 50 Jahre	Einheit	2023	2024
Einstellungen insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**17**	**22**
	Anzahl Frauen	4	16
	Anzahl Männer	13	6
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	4
	Anzahl Männer	2	2
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	1	9
	Anzahl Männer	4	0
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	2	2
	Anzahl Männer	0	1
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	1	0
	Anzahl Männer	6	0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	1	2
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	Anzahl Frauen	0	1
	Anzahl Männer	0	1

Mitarbeitende

Fluktuation

Alle Altersgruppen	Einheit	2023	2024
Fluktuation insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**51**	**54**
	Anzahl Frauen	16	24
	Anzahl Männer	35	30

Bis 30 Jahre	Einheit	2023	2024
Fluktuation insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**22**	**22**
	Anzahl Frauen	6	11
	Anzahl Männer	16	11
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	1	2
	Anzahl Männer	3	0
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	1	2
	Anzahl Männer	5	6
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	1	1
	Anzahl Männer	4	3
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	2
	Anzahl Männer	2	2
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	1	0
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	Anzahl Frauen	3	4
	Anzahl Männer	1	0

Mitarbeitende

Fluktuation

30 bis 50 Jahre	Einheit	2023	2024
Fluktuation insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**21**	**22**
	Anzahl Frauen	10	10
	Anzahl Männer	11	12
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	5	2
	Anzahl Männer	1	3
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	2	6
	Anzahl Männer	2	4
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	3	4
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	1	0
	Anzahl Männer	3	0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	2	0
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	Anzahl Frauen	2	2
	Anzahl Männer	0	1

Älter ais 50 Jahre	Einheit	2023	2024
Fluktuation insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**8**	**10**
	Anzahl Frauen	0	3
	Anzahl Männer	8	7
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	3
	Anzahl Männer	2	2
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	2	2
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	1	0
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	2	1
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	1	2
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	0	0

Mitarbeitende

Elternzeit

Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen	Einheit	2023	2024
	Anzahl insgesamt	**40**	**40**
Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, insgesamt	Anzahl Frauen	28	29
	Anzahl Männer	12	11
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	20	20
	Anzahl Männer	6	3
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	1	2
	Anzahl Männer	2	2
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	1	2
	Anzahl Männer	4	4
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	2	2
	Anzahl Männer	0	0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	0	1
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	Anzahl Frauen	4	3
	Anzahl Männer	0	1

Beschäftigte, die nach der Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	Einheit	2023	2024
	Anzahl insgesamt	**26**	**22**
Beschäftigte, die nach der Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten, insgesamt	Anzahl Frauen	15	12
	Anzahl Männer	11	10
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	9	9
	Anzahl Männer	5	3
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	0	1
	Anzahl Männer	2	1
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	1
	Anzahl Männer	4	4
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	2	0
	Anzahl Männer	0	0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	0	1
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	Anzahl Frauen	4	1
	Anzahl Männer	0	1

Mitarbeitende

Elternzeit

Beschäftigte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren	Einheit	2023	2024
	Anzahl insgesamt	**21**	**24**
Beschäftigte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren, insgesamt	Anzahl Frauen	13	13
	Anzahl Männer	8	11
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	6	8
	Anzahl Männer	5	5
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	3	0
	Anzahl Männer	1	2
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	1	0
	Anzahl Männer	1	4
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	2
	Anzahl Männer	0	0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	1	0
	Anzahl Männer	1	0
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	Anzahl Frauen	2	3
	Anzahl Männer	0	0

Mitarbeitende

Mitarbeitende und Standorte	Einheit	2023	2024
Fluktuationsquote	Prozent	6,11	5,37
Wesentliche Verletzungen und Todesfälle	Anzahl	0	1
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	Prozent	45,7	57,01
„Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die unserer Ombudsfrau mitgeteilt oder in unseren Meinungskasten gelegt wurden“	Anzahl	0	0
Diskriminierungsvorfälle	Anzahl	0	0
Zahl der bestätigten Korruptionsfälle	Anzahl	0	0
Zahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle	Anzahl	0	0

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Einheit	2023	2024	Einheit	2023	2024
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**884**	**942**	Anzahl Frauen	418	447
				Anzahl Männer	466	495

Prozentsatz der Mitarbeitenden (MA), die durch einen formellen Mitarbeiter- und Management-Arbeitsschutz-ausschuss vertreten sind, nach Einsatzorten	Einheit	2023	2024	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**	Anzahl MA Arbeitsschutz vertreten	325	357
				% MA Arbeitsschutz vertreten	100	100
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Anzahl MA Arbeitsschutz vertreten	175	195
				% MA Arbeitsschutz vertreten	100	100
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**	Anzahl MA Arbeitsschutz vertreten	152	156
				% MA Arbeitsschutz vertreten	100	100
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**	Anzahl MA Arbeitsschutz vertreten	118	112
				% MA Arbeitsschutz vertreten	100	100
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**	Anzahl MA Arbeitsschutz vertreten	78	83
				% MA Arbeitsschutz vertreten	100	100
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	**Anzahl insgesamt**	**36**	**39**	Anzahl MA Arbeitsschutz vertreten	36	39
				% MA Arbeitsschutz vertreten	100	100

Mitarbeitende

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tarifbindung nach Einsatzorten	Einheit	2023	2024	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**	Anzahl MA Tarifbindung	0	0
				% MA Tarifbindung	0	0
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Anzahl MA Tarifbindung	174	184
				% MA Tarifbindung	99,4	94,4
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**	Anzahl MA Tarifbindung	50	48
				% MA Tarifbindung	32,9	30,8
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**	Anzahl MA Tarifbindung	0	94
				% MA Tarifbindung	0	83,9
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**	Anzahl MA Tarifbindung	40	42
				% MA Tarifbindung	51,3	50,6
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	**Anzahl insgesamt**	**36**	**39**	Anzahl MA Tarifbindung	0	0
				% MA Tarifbindung	0,0	0,0

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Betriebsrat (BR) vertreten nach Einsatzorten	Einheit	2023	2024	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**	Anzahl durch BR vertreten	38	37
				% MA durch BR vertreten	11,7	10,4
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Anzahl durch BR vertreten	174	183
				% MA durch BR vertreten	99,4	93,8
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**	Anzahl durch BR vertreten	149	153
				% MA durch BR vertreten	98,0	98,1
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**	Anzahl durch BR vertreten	99	112
				% MA durch BR vertreten	83,9	100,0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**	Anzahl durch BR vertreten	40	42
				% MA durch BR vertreten	51,3	50,6
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	**Anzahl insgesamt**	**36**	**39**	Anzahl durch BR vertreten	0	0
				% MA durch BR vertreten	0	0

Mitarbeitende

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Mitarbeitergesprächen nach Einsatzorten	Einheit	2023	2024	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**	Anzahl Mitarbeitergespräch	305	299
				% Mitarbeitergespräch	93,8	83,8
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Anzahl Mitarbeitergespräch	16	18
				% Mitarbeitergespräch	9,1	9,2
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**	Anzahl Mitarbeitergespräch	21	20
				% Mitarbeitergespräch	13,8	12,8
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**	Anzahl Mitarbeitergespräch	16	20
				% Mitarbeitergespräch	13,6	17,9
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**	Anzahl Mitarbeitergespräch	20	22
				% Mitarbeitergespräch	25,6	26,5
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	**Anzahl insgesamt**	**36**	**39**	Anzahl Mitarbeitergespräch	31	39
				% Mitarbeitergespräch	86,1	100

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten nach Einsatzorten	Einheit	2023	2024	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**	Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	0	4
				% Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	0	1,1
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	9	13
				% Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	5,1	6,7
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**	Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	13	20
				% Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	8,6	12,8
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**	Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	4	9
				% Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	3,4	8,0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**	Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	3	4
				% Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	3,8	4,8
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	**Anzahl insgesamt**	**36**	**39**	Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	0	0
				% Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	0	0

Mitarbeitende

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Minderheitsgruppen/schutzbedürftig nach Einsatzorten	Einheit	2023	2024	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**	Anzahl MA Minderheitsgruppen	30	26
				% MA Minderheitsgruppen	9,2	7,3
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Anzahl MA Minderheitsgruppen	15	14
				% MA Minderheitsgruppen	8,6	2,0
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**	Anzahl MA Minderheitsgruppen	9	13
				% MA Minderheitsgruppen	5,9	8,3
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**	Anzahl MA Minderheitsgruppen	13	8
				% MA Minderheitsgruppen	11,0	7,1
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**	Anzahl MA Minderheitsgruppen	8	16
				% MA Minderheitsgruppen	10,3	19,3
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Anzahl MA Minderheitsgruppen	27	26
				% MA Minderheitsgruppen	18,2	16,0

Führungskräfte Minderheitsgruppen/schutzbedürftig nach Einsatzorten	Einheit	2023	2024	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**	Anzahl Führungskräfte Minderheitsgruppen	8	5
				% Führungskräfte Minderheitsgruppen	2,5	1,4
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Anzahl Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
				% Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**	Anzahl Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
				% Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**	Anzahl Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
				% Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**	Anzahl Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
				% Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	**Anzahl insgesamt**	**36**	**39**	Anzahl Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
				% Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0

Mitarbeitende

Beschäftigte Frauen nach Einsatzorten	Einheit	2023	2024	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**	Anzahl Frauen	188	211
				% Frauen	57,8	59,0
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Anzahl Frauen	82	88
				% Frauen	46,9	45,0
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**	Anzahl Frauen	66	65
				% Frauen	43,4	42,0
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**	Anzahl Frauen	37	35
				% Frauen	31,4	31,0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**	Anzahl Frauen	18	18
				% Frauen	23,1	22,0
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	**Anzahl insgesamt**	**36**	**39**	Anzahl Frauen	27	30
				% Frauen	75,0	77,0

Frauen in Führungspositionen nach Einsatzorten	Einheit	2023	2024	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**	Anzahl Frauen in Führungspositionen	19	23
				% Frauen in Führungspositionen	5,8	6,0
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Anzahl Frauen in Führungspositionen	1	1
				% Frauen in Führungspositionen	0,6	1,0
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**	Anzahl Frauen in Führungspositionen	4	2
				% Frauen in Führungspositionen	2,6	1,0
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**	Anzahl Frauen in Führungspositionen	2	1
				% Frauen in Führungspositionen	1,7	1,0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**	Anzahl Frauen in Führungspositionen	1	1
				% Frauen in Führungspositionen	1,3	1,0
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	**Anzahl insgesamt**	**36**	**39**	Anzahl Frauen in Führungspositionen	0	4
				% Frauen in Führungspositionen	0	2,0

Mitarbeitende

Frauen im Unternehmensvorstand nach Einsatzorten	Einheit	2023	2024	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**	Anzahl Frauen im Unternehmensvorstand	0	0
				% Frauen im Unternehmensvorstand	0	0
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Anzahl Frauen im Unternehmensvorstand	0	0
				% Frauen im Unternehmensvorstand	0	0
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**	Anzahl Frauen im Unternehmensvorstand	0	0
				% Frauen im Unternehmensvorstand	0	0
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**	Anzahl Frauen im Unternehmensvorstand	0	0
				% Frauen im Unternehmensvorstand	0	0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**	Anzahl Frauen im Unternehmensvorstand	0	0
				% Frauen im Unternehmensvorstand	0	0
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Anzahl Frauen im Unternehmensvorstand	0	0
				% Frauen im Unternehmensvorstand	0	0

Arbeitsverhältnisse befristet/unbefristet	Einheit	2023	2024	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**	Befristet	29	38
				Unbefristet	296	319
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**	Befristet	45	51
				Unbefristet	130	144
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**	Befristet	26	28
				Unbefristet	126	18
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**	Befristet	39	29
				Unbefristet	79	83
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**	Befristet	17	23
				Unbefristet	61	28
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg (Erfassung ab 2023)	**Anzahl insgesamt**	**36**	**39**	Befristet	5	4
				Unbefristet	31	36

ÜBER DIESEN BERICHT

Nachhaltiges Wirtschaften ist für die Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG als Familienunternehmen seit jeher ein fester Bestandteil der Unternehmensführung wie auch des Selbstverständnisses. Denn nur wer vorausschauend und verantwortungsbewusst handelt, kann langfristig erfolgreich sein und Werte schaffen. Seit 2010 ist Nachhaltigkeit fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Mit dem vorliegenden Fortschrittsbericht geben wir unseren Stakeholdern – dazu zählen Kunden, Lieferanten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Vertreterinnen und Vertreter von Wirtschaft, Politik, Umwelt- und Verbraucherschutzorganisationen und die interessierte Öffentlichkeit – bereits zum vierten Mal einen Überblick über unsere Leistungen, Erfolge, Ziele und Herausforderungen.
Dabei orientieren wir uns am Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI), ohne ihm zum jetzigen Zeitpunkt in allen Anforderungen zu entsprechen. Darüber hinaus bekennen wir uns zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und wollen dort, wo wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit Einfluss nehmen können, zu ihrer Erreichung beitragen.

Berichtsgrenzen und Zeitraum

Dieser Bericht deckt die Entwicklung über zwei Jahre vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2024 ab. Sollte in einzelnen Fällen ein abweichender Zeitraum gelten, ist dies entsprechend gekennzeichnet.
Alle Inhalte beziehen sich, sofern nicht anders vermerkt, auf die deutschen Organisationseinheiten des Unternehmensbereichs Tee:
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Milford Tea GmbH & Co. KG, KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, OnnO Behrends GmbH & Co. KG sowie OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, OTG Zukunft durch Ausbildung GmbH.

IMPRESSUM

Herausgeber und verantwortlich für den Inhalt:
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG
Bosteler Feld 6 · 21218 Seevetal, Deutschland
Telefon: +49 4105 504-0
www.otg.de

Kontakt Nachhaltigkeit:
Annemarie Leniger, Geschäftsführerin der OTG
nachhaltigkeit@otg.de
www.otg.de/nachhaltigkeit

Text:
segmenta communications GmbH

Konzeption und Gestaltung:
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG

Bildnachweise:
OTG-Bildarchiv, Ethical Tea Partnership (ETP, London), Adobe Stock

Veröffentlichungsdatum:
August 2025

Zukunftsbezogene Aussagen:
Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen.Diese Aussagen stellen Annahmen und Einschätzungen dar, getroffen auf Basis der Informationen, die der Ostfriesischen Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG zum gegenwärtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehen. Die tatsächlichen Entwicklungen können von den aktuellen Einschätzungen abweichen. Die Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG kann deshalb keine Haftung für diese Aussagen übernehmen.

Druck:
Beisner Druck GmbH & Co. KG · Müllerstraße 6
21244 Buchholz in der Nordheide, Deutschland

Gedruckt auf:
Circle Offset White
Das Papier entspricht den Richtlinien des EU Eco Labels.
EU-Ecolabel: FR/11/003

FSC www.fsc.org
RECYCLED
Papier aus Recyclingmaterial
FSC® C004867

Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG

Bosteler Feld 6 · 21218 Seevetal
Deutschland

www.otg.de/nachhaltigkeit