WIR SEHEN MEHR IN TEE.

SCHRITT FÜR SCHRITT TASSE FÜR TASSE

Nachhaltigkeits-Fortschrittsbericht 2025

WIR SEHEN MEHR IN TEE.

Nachhaltigkeits-Fortschrittsbericht

2025

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

Für uns als Familienunternehmen steht fest: Wir optimieren nicht nur unsere eigenen Abläufe Schritt für Schritt, sondern engagieren uns zugleich für langfristige, ganzheitliche Veränderungen in unserer Lieferkette. Gemeinsam mit unseren Partnern setzen wir uns dafür ein, verantwortungsvolles Handeln im Teemarkt weiter zu stärken und vor allem die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in den Anbaugebieten dauerhaft zu verbessern.

Dabei sind wir überzeugt: Wirkliche Veränderung gelingt nur gemeinsam – vom Teeanbau über Handel, Verarbeitung und Logistik bis hin zu den Konsumentinnen und Konsumenten, die unsere Produkte kaufen und genießen.

Engagement sollte die gesamte Wertschöpfungskette umfassen – von den Anbauländern und dem Rohwareneinkauf über Produktion und Logistik bis hin zum fertigen Produkt. Dort, wo wir Einflussmöglichkeiten sehen, nehmen wir sie wahr. Für Einkäufe von Rohwaren über Zwischenhändler oder Dienstleister setzen wir auf anerkannte Zertifizierungen wie Rainforest Alliance als Nachweis für nachhaltige Produktionsbedingungen sowie auf die Auswahl geeigneter Partner.

Alle Aktivitäten und Fortschritte für das Jahr 2025 führen wir in diesem Bericht auf und ordnen diese in fünf zentrale Handlungsfelder: Kunden und Produkte, Lieferkette, Energie und Umwelt, Mitarbeitende sowie Gesellschaft.

Kunden und Produkte **Lieferkette** **Energie und Umwelt**

Über uns

Die Ostfriesische Tee Gesellschaft (OTG) ist Teil der Laurens Spethmann Holding AG & Co. KG (LSH), einem unabhängigen, europaweit agierenden Familienunternehmen in vierter Generation. Die LSH erzielte 2025 einen Jahresumsatz von über 815 Millionen Euro und beschäftigt knapp 1.800 Mitarbeitende.

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 und OnnO Behrends eine führende Position auf dem deutschen und europäischen Teemarkt ein.

Wo ist Nachhaltigkeit bei uns verankert

Wir übernehmen Verantwortung für heutige und zukünftige Generationen – im Einklang mit den Werten, die uns als Familienunternehmen seit jeher leiten. Die inhaltliche Arbeit findet dort statt, wo sie am wirksamsten ist: in den Fachabteilungen. Sie initiieren, steuern und bewerten Projekte in ihren Verantwortungsbereichen und bleiben dabei im kontinuierlichen Austausch, um Maßnahmen sinnvoll zu verzahnen.

Begleitet wird dieser Prozess durch unseren Nachhaltigkeitsrat. Als abteilungsübergreifendes Gremium nimmt er eine beratende Rolle ein: Er unterstützt bei der Weiterentwicklung unserer Ausrichtung, bewertet den Fortschritt, macht Potenziale sichtbar und gibt Impulse für neue Schwerpunkte. Die strategische Richtung ist in unserer Geschäftsführung verankert. Sie sorgt gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsrat sowie im Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdern dafür, dass unser Handeln messbare Wirkung entfaltet.

Ergänzend dazu bringt unser Azubi-Nachhaltigkeitsteam eine eigene Perspektive ein – bewusst losgelöst von Linienaufgaben. Mit dem Auftrag, „out of the box“ zu denken, sammelt es Ideen, hinterfragt Routinen und trägt neue Ansätze ins Unternehmen.

Mitarbeitende **Gesellschaft**

otg

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 Kolleginnen und Kollegen,

mehr als ein Jahrhundert Erfahrung im Teegeschäft hat uns eines gelehrt: Wer langfristig denkt, handelt anders. Nicht aus Pflicht sondern aus Überzeugung: Wir sind der Meinung, dass unternehmerischer Erfolg und gesellschaftliche Verantwortung zusammengehören. Im Duden ist Nachhaltigkeit beschrieben als ein „Prinzip, nach dem nicht mehr verbraucht werden darf, als nachwachsen, sich regenerieren oder künftig wieder bereitgestellt werden kann“. Das ist unser Anspruch. Was wir 2025 erreicht haben, wo wir Fortschritte gemacht haben und wo noch Arbeit vor uns liegt, das zeigt dieser Bericht.

In unseren Lieferketten setzen wir auf faire Standards und echte Partnerschaften. Mit der Einführung von Fair for Life-zertifizierten Produkten hat Meßmer 2025 einen weiteren Schritt unternommen, Zutaten aus nachhaltig zertifizierten Quellen zu beziehen. 28 Kräuter- und Früchtetees tragen inzwischen das Fair-for-Life-Logo, der Rollout der weiteren Ranges läuft. Über das Plantation Communities Empowerment Project in Assam haben wir gemeinsam mit der Ethical Tea Partnership und der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit über 100.000 Menschen erreicht – und Strukturen geschaffen, die auch nach Projektende tragfähig bleiben.

Gesellschaftliche Verantwortung beginnt für uns auch vor den eigenen Toren. An unseren Standorten OnnO Behrends und Milford Tea konnten wir die Zahl der meldepflichtigen Unfälle um 35 % reduzieren – weil wir Arbeitssicherheit neu priorisiert und systematisch gestärkt haben. 2025 haben 100 Kolleginnen und Kollegen im Rahmen unserer Meßmer Social Days insgesamt 752 Stunden in gemeinnützige Einsätze eingebracht. Über 120 Organisationen haben Produktspenden erhalten. Und 147 Kinder aus unserem Landkreis Harburg haben zu Weihnachten eine Freude bekommen – durch die Aktion „Rote Herzen“, die zeigt, was möglich ist, wenn Menschen einfach anpacken. Im Bereich Energie und Umwelt haben wir den Ausbau unserer eigenen Ladeinfrastruktur an den Standorten mit 100 % Ökostrom vorangetrieben. Die Quote der Elektro- und Hybridfahrzeuge in unserem Fuhrpark ist deutlich gestiegen.

Verantwortung beginnt bei uns nah an den Menschen, die am Anfang jeder Tasse Tee stehen. Wir sind überzeugt: Gemeinsam können wir wirklich etwas bewegen – mit unseren Mitarbeitenden, unseren Partnern und Lieferanten, unseren Kunden und all jenen, die unsere Haltung teilen. Dieser Bericht ist ein ehrlicher Blick auf das, was wir erreicht haben – und auf das, was noch vor uns liegt. Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

Ihr Peter Amon

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.

Der Einkauf von Schwarz-, Grün- und Rooibostees erfolgt zum Großteil über Zwischenhändler. Dennoch pflegen wir einen direkten Kontakt zu den Produktionsländern und Lieferpartnern 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. Unsere Mitgliedschaft in der ETP verschafft uns einen tiefen Einblick in die Herausforderungen der Produktionsländer für Schwarz- und Grüntee – und ermöglicht es uns, im Rahmen gemeinsamer Projekte gezielt Verbesserungen voranzutreiben (siehe Kapitel Lieferkette). Der Anteil der nachhaltig zertifizierten Rohwaren (nach Rainforest Alliance oder Fairtrade) nimmt stetig zu. In den Produktionsländern von Rooibos- sowie Kräuter- und Früchtetees liefern uns Zertifizierungen der Rainforest Alliance oder Fair for Life Nachweise für die Nachhaltigkeitsstandards dieser zertifizierten Rohwaren.

Export

- Transportwege: Schiff, LKW
- bestmögliche Auslastung von Containern und Transportmitteln
- Transportverpackung optimal nutzen, um Ressourcen zu schonen und gleichzeitigen Produktschutz zu gewährleisten

Vertrieb und Kundenberatung

Komposition und Mischung der Rezepturen

Umsetzung unserer strengen Qualitätsvorgaben beim Rohwareneinkauf

Abpackung in den Teewerken

otg

Konsument

- Steigerung der Kundenzufriedenheit durch Kundennähe und professionellen Verbraucherservice

Recycling

- Recycling von Verpackungsmaterial und Umverpackungen

Händler/Verkauf

- Gemeinsam mit dem Handel Umsetzung von Nachhaltigkeitskonzepten entlang aller Vertriebskanäle

Distribution

- Durchschnittlich 320.000 Paletten pro Jahr
- Effizienzsteigerung durch Bündelung und Optimierung der Wegstrecken

Export

- Transportwege: Schiff, LKW
- bestmögliche Auslastung von Containern und Transportmitteln
- Transportverpackung optimal nutzen, um Ressourcen zu schonen und gleichzeitigen Produktschutz zu gewährleisten

2 KUNDEN UND PRODUKTE

BESTER TEEGENUSS FÜR UNSERE KONSUMENTINNEN UND KONSUMENTEN

Sicherheit, Qualität, unsere Kunden und Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt definieren unser Handeln. Wir produzieren Tee für unsere Kundinnen und Kunden und nehmen ihre Wünsche ernst. Wir betrachten jedes Produkt ganzheitlich – von der sorgfältigen Auswahl unserer Rohwaren und einer verantwortungsvollen Beschaffung über anerkannte Zertifizierungen bis hin zu geeigneten Verpackungslösungen.

Unsere Meßmer-Markenstrategie

Wir richten unser Handeln an messbaren Zielen aus: Bis 2030 wollen wir 100 % zertifizierte Rohwaren beziehen (Rainforest Alliance, Fair for Life). Unsere Fortschritte dokumentieren wir jährlich in diesem Bericht. Wir sind überzeugt, dass Verbesserungen in den Lieferketten nur gemeinsam zu erreichen sind und arbeiten dabei 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 (siehe Kapitel Lieferkette).

Bezug nachhaltig zertifizierter Rohware – Schritt für Schritt weiter

Das Sourcing nachhaltig zertifizierter Rohwaren bildet eine zentrale Säule und zeigt, wie wir Verantwortung unter anderem für faire Löhne und sichere Arbeitsbedingungen in den Anbaugebieten gewährleisten. Ein Großteil unserer Rohwaren ist durch anerkannte Organisationen zertifiziert – darunter Rainforest Alliance, Fairtrade und seit 2025 auch Fair for Life.

Unser Ziel: Bis 2030 beziehen wir 100 % unserer Rohwaren für das gesamte Meßmer Sortiment aus zertifizierten Quellen. Den Fortschritt dokumentieren wir jährlich. Auch im Jahr 2025 konnten wir den Anteil zertifizierter Rohwaren erneut steigern:

- **Grün- und Schwarztee:** Der Anteil nachhaltig zetifizierter Rohwaren liegt 2025 bei 97 % und ist damit gegenüber dem letzten Berichtszeitraum um 2 Prozentpunkte gestiegen.
- **Kräuter- und Früchtetees:** Hier liegen wir 2025 bei 80 % und damit ganze 9 Prozentpunkte über dem letzten Berichtszeitraum. Das weiterhin begrenzte Angebot zertifizierter Rohwaren bleibt eine Herausforderung – insbesondere bei kleineren Ernten ist zertifizierte Qualität nicht immer verfügbar. Gemeinsam mit unseren Lieferanten setzen wir uns dafür ein, den Anteil kontinuierlich zu erhöhen.

Anteile nachhaltiger Rohwaren 2025

Rooibos: Bei Rooibos-Tees liegt der Anteil nachhaltiger Rohwaren bereits seit 2012 bei 100 %.

Unsere Rohware – Zertifizierung durch renommierte Partner

Wir setzen aktiv auf die Einbindung renommierter Partner und den Einkauf nachhaltig zertifizierter Zutaten, denn die Anbaubedingungen sowie die verantwortungsbewusste Herstellung unserer Rohwaren sind für uns entscheidend. Besonderen Wert legen wir auf Transparenz in der Lieferkette unserer Rohwaren und dort speziell auf soziale Aspekte wie faire Arbeitsbedingungen.

Durch die oben genannten Zertifizierungen stellen wir sicher, dass entlang unserer Lieferkette faire Löhne, sichere Arbeitsbedingungen und Mitspracherechte gewährleistet sind – überprüft durch unabhängige Auditoren.

www.fairforlife.org

www.rainforest-alliance.org

www.info.fairtrade.net/sourcing

Meßmer führt Fair-for-Life-Zertifizierung ein

Schritt für Schritt übernimmt Meßmer mehr Verantwortung in der Lieferkette – mit einem unabhängigen Siegel für soziale Standards.

Warum unabhängige Zertifizierung wichtig ist

Meßmer bezieht seine Rohwaren aus über 90 Ländern – aus Regionen, in denen Arbeitsbedingungen und ökologische Standards häufig nicht dem entsprechen, was wir in Deutschland gewohnt sind. Als Familienunternehmen sehen wir es als selbstverständlich an, hohe Sozial- und Umweltstandards einzuhalten. Unabhängige Zertifizierungen sind dabei ein zentrales Instrument: Sie setzen überprüfbare Standards, gehen weit über gesetzliche Anforderungen in den Anbauländern hinaus und machen unser Engagement für Konsumentinnen und Konsumenten sowie den Handel transparent und nachvollziehbar.

Was Fair for Life leistet

Fair for Life ist ein unabhängiges Fairtrade-Programm mit besonders hohen sozialen Standards. Es stellt unter anderem sicher, dass Menschen entlang der gesamten Lieferkette fair entlohnt werden, unter sicheren Bedingungen arbeiten und Mitspracherechte haben. Darüber hinaus fördert das Programm langfristige Partnerschaften mit Anbauregionen, unterstützt Gemeinschaftsprojekte vor Ort und schützt natürliche Ressourcen. Das Siegel umfasst die gesamte Lieferkette – vom Ursprung bis zur Marke – und macht soziale sowie ökologische Verantwortung sichtbar.

28 Tees, ein aufwendiger Prozess

Im vierten Quartal 2025 hat Meßmer den ersten konkreten Schritt gesetzt: 28 Kräuter- und Früchtetees aus den Ranges Meßmer Klassiker und Meßmer Verfeinerte wurden auf Rohwaren aus fairem Handel umgestellt und tragen das Fair-for-Life-Logo.

Die Umstellung des gesamten Meßmersortiments ist anspruchsvoll – für über 150 Produkte müssen neue Rezepturen entwickelt werden, die das sensorische Geschmacks- und Farbprofil jedes Tees unverändert erhalten. Hinzu kommt, dass alle Beteiligten der Produktionskette, einschließlich der Lieferanten, Fair-for-Life-zertifiziert sein müssen und das Angebot an zertifizierten Rohwaren aktuell noch begrenzt ist.

Rainforest Alliance und Fair for Life: Zwei Siegel, eine Haltung

Rainforest Alliance bleibt ein langjähriger und wichtiger Partner für Meßmer – mit Fokus auf Biodiversitätsschutz, Schonung von Wasserressourcen und faire Arbeitsbedingungen. Da nicht alle Zutaten in allen Ursprungsländern sofort in Fair-for-Life-Qualität verfügbar sind, tragen einige Tees weiterhin beide Siegel – je nach Herkunft und Zertifizierungsstand der jeweiligen Rohwaren. Die restlichen Ranges von Meßmer sowie Meßmer Foodservice werden sukzessive bis Sommer 2026 umgestellt. Meßmer arbeitet ausschließlich mit anerkannten, unabhängigen Zertifizierungsorganisationen zusammen, die transparente Standards und regelmäßige Prüfungen sicherstellen.

Weniger Material, bessere Recyclingfähigkeit, trotzdem gut geschützt

Wie wir gemeinsam mit unseren Kunden Verpackungen optimiert haben

Verpackungen schützen unsere Produkte, transportieren Marken und informieren Verbraucher. Gleichzeitig stehen sie bei uns im Fokus: Wie lässt sich Material einsparen? Wie optimieren wir die Recyclingfähigkeit? Diese Fragen treiben uns und unsere Kunden um. Im Jahr 2025 haben wir gemeinsam mit einigen unserer Handelspartner Verpackungen ressourcenschonender gestaltet – ohne dabei Funktionalität oder Produktschutz zu gefährden.

Die Verpackungsprojekte zeigen konkrete Fortschritte

Wir reduzieren gemeinsam! Einer unserer Kunden verzichtet künftig auf 34 Millionen Umbeutel pro Jahr in einem gezielten Sortiment. Die Teebeutel werden direkt in die Faltschachtel gepackt.

Wir optimieren gemeinsam! Ein Foodservice-Partner verpackt seine Teebeutel zukünftig mit ungestrichenem Papier und ersetzt damit die zuvor eingesetzte OPP-metallbeschichtete Folie. Ein weiterer Handelspartner tauscht seine Wickeldosen mit Metalldeckel und -Boden gegen papierbasierte Faltschachteln, was eine materialeffizientere Lösung darstellt und das Papier darüber hinaus eine gute Recyclingfähigkeit aufweist. Bei uns wird auch loser Tee abgepackt. Zusammen mit einem unserer Handelspartner wurde die Recyclingfähigkeit verbessert. Dies betrifft die Umstellung von 200.000 Tüten pro Jahr, indem Folienverbunde durch Monofolie ersetzt werden.

Doch nicht jede Umstellung ist sofort als optimierte Lösung erkennbar. Monofolie etwa ist besser recycelbar als Papierverbunde mit Kunststoffbeschichtung – eine Tatsache, die viele überrascht. Monomaterialien ermöglichen eine einfachere Sortierung im Recyclingprozess, da sie leichter maschinell erkannt und sortenrein recycelt werden können. Verbundmaterialien landen aufgrund mangelnder Trennung häufig in Verbrennungsanlagen.

Es ist Aufklärungsarbeit gefragt, sowohl bei Kunden als auch bei Verbrauchern. Wir arbeiten eng mit unseren Kunden zusammen, um gemeinsam die beste Lösung für jedes Produkt zu finden. Dabei beziehen wir Entsorgungsbetriebe und Recyclingexperten ein, um sicherzustellen, dass Verpackungen nicht nur auf dem Papier, sondern auch in der Praxis kreislauffähig sind. Diese Projekte legen einen Grundstein für bewusstes Verpacken und bereiten uns auf die Anforderungen der Europäischen Verpackungsverordnung (PPWR) vor.

Packmittel optimiert: 4,5 % weniger Frischfaser bei ausgewählten Faltschachteln

Auf erreichtem Fortschritt ruhen wir uns nicht aus und überprüfen regelmäßig unsere Prozesse.

Gemeinsam mit dem Einkauf und Engineering haben wir 2025 die Grammatur ausgewählter Frischfaser-Faltschachteln reduziert und damit den Materialeinsatz gesenkt. Die Umstellung betrifft ausgewählte Artikel unseres Faltschachtelportfolios und wurde anhand definierter Kriterien (z. B. Stabilität, Produktschutz und Transportfähigkeit) priorisiert. Nach einer Testphase Ende 2024 haben wir die Umstellung Anfang 2025 schrittweise ausgerollt und bis Jahresende 2025 vollständig abgeschlossen. Konkret wurde die Grammatur so reduziert, dass wir ca. 4,5 % der Frischfasermenge pro Faltschachtel einsparen. Gegenüber dem Referenzjahr 2024 entspricht dies einer jährlichen Einsparung von rund 16,46 Tonnen Frischfaser. Die Optimierung wurde durch In-House-Qualitätstests abgesichert, um Qualität und Funktionalität unverändert zu gewährleisten. Mit dieser Umstellung leisten wir bereits jetzt einen Beitrag zu den Zielen der Europäischen Verpackungsverordnung (PPWR) , indem wir Verpackungen hinsichtlich Gewicht und Volumen minimiert haben.

Im Dialog mit unseren Konsumentinnen und Konsumenten

Der Austausch mit unseren Konsumentinnen und Konsumenten ist uns wichtig. Unser Ziel ist es, dass es möglichst wenig Anlass für Beschwerde gibt. Die Reklamationsquote unserer Produkte soll möglichst gering ausfallen – bei nicht mehr als sechs Reklamationen pro Million verkaufter Einheiten. Die Reklamationen sind im Berichtszeitraum gesunken und lagen mit sieben Reklamationen pro eine Million verkaufter Faltschachteln minimal über unserem Zielwert.

Wir arbeiten verstärkt daran, diese Zahl weiter zu reduzieren. Der Austausch mit unseren Konsumentinnen und Konsumenten sowie ihre Rückmeldungen zu unseren Produkten inklusive der Verpackungen sind für uns sehr wichtig. Wenn Reklamationen auftreten, bearbeiten wir diese innerhalb von 48 Stunden. Um

4,5 % Einsparung bei ausgewählten Faltschachteln ohne Qualitätseinbußen. Dies entspricht einer Menge von über 16 Tonnen Frischfaser im Jahr 2025.

weiterhin eine hohe Servicequalität zu gewährleisten und unseren Konsumentinnen und Konsumenten den Austausch mit unseren Mitarbeitenden zu erleichtern, führten wir Ende 2025 ein neues Bearbeitungstool zur Beantwortung der Anfragen ein. Die Einführung lief reibungslos. Wir werden sehen, ob wir dadurch unsere Antwortzeiten verkürzen können.

3

LIEFERKETTE

GEMEINSAM STARK – GLOBALE LIEFERKETTEN – PRODUKTION IN DEUTSCHLAND

Für unsere Tees verwenden wir etwa 200 pflanzliche Zutaten, die wir aus rund 90 Ländern beziehen. Die Verarbeitung unserer Zutaten findet überwiegend in Deutschland statt. Bei unseren Verpackungsmaterialien liegt der Fokus ganz bewusst auf Nähe: Etwa 84 % unserer Packmittellieferanten produzieren in Deutschland – ein klares Bekenntnis zu heimischen Wirtschaftsstrukturen und kurzen Transportwegen. Weitere 16 % unserer Packmittel werden von Lieferanten innerhalb Europas gefertigt, sodass wir auch hier auf stabile Standards und enge Zusammenarbeit setzen können. Lediglich eine Ausnahme bildet ein Lieferant, von dem wir Verpackungsmaterialien aus Japan beziehen.

Partnerschaften, die Erfüllung unserer hohen Standards und eine konstante Belieferung sind uns wichtig. Dennoch zeigt sich, wie komplex unsere Lieferketten sein können – sie variieren je nach Teesorte und Inhaltsstoffen erheblich. Unabhängig davon gilt: Wir setzen uns in den Teeanbaugebieten für messbare Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen ein - etwa durch unsere Mitgliedschaft in der Ethical Tea Partnership (ETP) und die finanzielle Beteiligung des PCEP-Projekts in Assam, das bis Ende 2025 über 100.000 Menschen erreicht hat (siehe S. 24 folgende).
Mit unseren Lieferanten und Erzeugern in den Anbauländern pflegen wir vertrauensvolle und langfristige Beziehungen. Unsere Verantwortung entlang der Lieferkette setzen wir durch regelmäßige Lieferantenaudits, unseren verbindlichen Code of Conduct sowie Zertifizierungen z.B. nach Rainforest Alliance, Fairtrade und Fair for Life um. Durch unser Handeln übernehmen wir globale Verantwortung, wo die Rohstoffe entstehen und fördern regionale Stärke, wo die Produktion stattfindet. Die Abpackung unserer Teeprodukte findet in unseren drei Produktionswerken in Deutschland statt – von hier aus gelangen unsere Produkte in die ganze Welt.

Unsere Grundsatzprinzipien

Unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte bildet die Basis unseres Handelns. Gemeinsam mit unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner (Code of Conduct) bilden sie das Fundament, auf dem wir unsere Geschäftsbeziehungen gestalten. 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 unter anderem Prinzipien wie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit oder Diskriminierung sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen.
Ein weiteres Element ist der gemeinsame Beschwerdemechanismus, der im Rahmen einer Arbeitsgruppe des Deutschen Tee & Kräutertee Verbands im Jahr 2024 entstanden ist. Er wird von einigen Mitgliedsunternehmen des Verbands finanziert und stärkt den gemeinschaftlichen Ansatz, Lösungen und Verbesserungen im Teeanbau voranzutreiben.

Zertifizierung als Säule unserer Nachhaltigkeit

Die Zutaten unserer Tees kommen aus der ganzen Welt. Dabei sind die Lebens- und Anbaubedingungen in diesen Lieferländern häufig sehr unterschiedlich. Wir setzen für faire Sozial-, Umwelt- und Arbeitsstandards in unseren globalen Lieferketten auf etablierte Zertifizierungen mit klar überprüfbaren Standards.

Unsere Produkte können nach folgenden Standards zertifiziert werden:

- **Rainforest Alliance** rainforest-alliance.org/de
- **Fair for Life** fairforlife.org/de
- **Fairtrade** fairtrade.net/de
- **Naturland** naturland.de/de
- **Bioland** bioland.de
- **EU-Bio gemäß VO**

Unsere Partnerschaften

Teeanbau betreiben wir nicht selbst – Grün- und Schwarztee beziehen wir größtenteils über Zwischenhändler. Dennoch halten wir den direkten Kontakt in die Ursprungsländer. Mitarbeitende aus den Abteilungen Tee-Einkauf, Qualitätsmanagement, Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit suchen vor Ort das Gespräch mit lokalen Erzeugern, gleichen unsere Erwartungen an Sozial- und Umweltstandards mit der Realität ab und erarbeiten gemeinsam Lösungen, wo Verbesserungsbedarf besteht.

Den Anteil nachhaltig zertifizierter Rohware haben wir in den letzten Jahren weiter ausgebaut.

Weitere Infos dazu gibt es ab Seite 16 (Kunden und Produkte – Bezug zertifizierter Rohware)

Starke Partner sind wichtig, um unsere Interessen als vergleichsweise kleiner Akteur der internationalen Teewelt zu vertreten. Seit Jahren sind wir Mitglied der Ethical Tea Partnership (ETP). Über die Mitgliedschaft hinaus sind wir Teil des ETP-Vorstands und gestalten die strategische Ausrichtung der Organisation aktiv mit. Was die ETP auszeichnet: Sie bleibt

nicht bei Absichtserklärungen stehen. Konkrete Programme vor Ort machen den Unterschied, um soziale Gerechtigkeit entlang der Lieferkette zu stärken, ökologisches Bewusstsein zu fördern: Beispiele dafür sind: das Mthunzi-Programm in Malawi, durch das seit Programmbeginn über 305.000 Bäume gepflanzt wurden und Kleinbäuerinnen und Kleinbauern klimaresilienter wirtschaften können. In Indien stärkt das Plantation Community Empowerment Programme (PCEP) die Rechte und Lebensbedingungen von Teepflanzungsgemeinschaften. Bis 2025 wurden über 100.000 Menschen erreicht. In Kenia, Ruanda und Indonesien setzt die ETP mit Programmen wie „Our Tea, Our Voice“ gezielt auf Gleichstellung und Führungsstärke von Frauen in der Lieferkette. Alle Aktivitäten der ETP im Überblick: etp-global.org/annual-reports/2025-annual-report.

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.

HIER ENGAGIEREN WIR UNS VOR ORT

WENN GEMEINSCHAFTEN GESTALTEN – ERFOLG IN ASSAM

Assam ist eine der wichtigsten Schwarztee-Regionen der Welt und ein zentrales Anbaugebiet für die OTG. Doch guter Tee braucht mehr als fruchtbare Böden – er braucht Menschen, die unter fairen Bedingungen arbeiten und leben können. Genau hier setzt das Plantation Communities Empowerment Programme, kurz PCEP, an, das Ende 2025 nach über dreieinhalb Jahren beendet wurde. Die OTG engagiert sich finanziell in diesem Multi-Stakeholder-Projekt, zusammen mit der Ethical Tea Partnership (ETP) als Projektleitung, der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), und weiteren internationalen Tee-Einkäufern.

Ziel des Projekts ist es, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in 20 Teeplantagen nachhaltig zu verbessern. Doch was macht dieses Projekt so besonders?

Die Lösungen kamen von innen heraus. Über sogenannte Community Development Forums, kurz CDFs, entwickelten die Menschen vor Ort eigene Ideen, setzten Prioritäten und gestalteten Veränderungen aktiv mit. Das Ergebnis ist beeindruckend: Über 100.000 Menschen wurden erreicht, über 50 % der direkt erreichten Personen sind Frauen, mehr als 1.800 Personen engagieren sich in den CDFs. Die CDFs sind heute als juristische Personen in Indien registriert, ein Meilenstein auf dem Weg zur Eigenständigkeit. PCEP zeigt: Wenn Menschen mitgestalten dürfen, entstehen Lösungen, die wirklich wirken.

Von der Idee zur Institution

Die CDFs sind das Herzstück. Sie funktionieren als demokratische Plattformen, auf denen Arbeiterinnen und Arbeiter, Plantagen-Management, staatliche Akteure und Gewerkschaften auf Augenhöhe zusammenkommen. Hier werden keine Lösungen von außen übergestülpt. Hier diskutieren die Menschen selbst, was in ihrem Alltag fehlt, was sie brauchen und wie Verbesserungen erreicht werden können. Ob es um Bildung für Kinder geht, um den Zugang zu Sozialversicherungen oder um neue Einkommensmöglichkeiten – die Ideen entstehen dort, wo die Herausforderungen am besten verstanden werden: in den Gemeinschaften selbst.

Unter der Leitung von ETP wurden die CDFs von Anfang an als Strukturen konzipiert mit einem langfristigen Grundgedanken. Ein entscheidender Meilenstein war die Registrierung der CDFs als juristische Personen in Indien. Das bedeutet: Sie können eigenständig Verträge abschließen, Gelder verwalten und Projekte umsetzen – auch nach Ende der formellen Projektlaufzeit im Dezember 2025. Diese institutionelle Verankerung ist mehr als ein bürokratischer Akt. Sie ist ein Vertrauensbeweis und ein Zeichen für echte Teilhabe. Die Menschen in den Plantagen haben nicht nur eine Stimme – sie haben auch die Mittel, gehört zu werden und selbst zu handeln. Die demokratische Struktur der CDFs sorgt dafür, dass Entscheidungen

transparent getroffen werden und alle Bevölkerungsgruppen vertreten sind. Die vielfältige Zusammensetzung macht die CDFs zu einem starken Beispiel für eine inklusive Organisation, die die verschiedenen Interessengruppen, die auf den Plantagen leben und arbeiten, repräsentiert und aktiv den sozialen Zusammenhalt fördert. Das ist kein Zufall, sondern das Ergebnis gezielter Bemühungen, marginalisierte Gruppen einzubinden und ihre Perspektiven sichtbar zu machen. Die CDFs sind damit nicht nur Plattformen für Dialog – sie sind Schulen der Demokratie, in denen Menschen lernen, ihre Rechte zu kennen und einzufordern.

Bildung, Teilhabe, Selbstbestimmung

Die konkreten Initiativen, die aus den CDFs hervorgegangen sind, zeigen die Vielfalt und Kreativität der Gemeinschaften. Ein besonders erfolgreicher Ansatz sind die 32 Joyful Learning Centres, die auf den Plantagen eingerichtet wurden. Sie bieten Kindern einen sicheren Ort zum Lernen und Spielen und motivieren sie, regelmäßig zur Schule zu gehen. Für viele Eltern, die während der Erntezeit lange arbeiten müssen, sind diese Zentren eine enorme Entlastung. Gleichzeitig verbessern sie die Bildungschancen der nächsten Generation – ein Schlüssel für langfristige Entwicklung.

Doch nicht nur Kinder profitieren. In den Adult Literacy Centres lernen Erwachsene lesen und schreiben. Das mag auf den ersten Blick banal wirken, hat aber enormen Einfluss auf den Alltag. Wer seinen Namen unter einen Vertrag setzen, einen Bankauszug lesen oder eine Nachricht schreiben kann, gewinnt nicht nur praktische Fähigkeiten – sondern auch Selbstvertrauen und Unabhängigkeit. Viele Teilnehmende berichten, dass sie sich nach den Kursen sicherer fühlen und besser in der Lage sind, ihre Rechte einzufordern. Ein weiteres Highlight sind die Girls Soccer Clubs. Sie bieten Mädchen und jungen Frauen einen sicheren Raum, um Sport zu treiben, neue Freundschaften

Annemarie Leniger (4. v.l.) und Catherine Lotz (3. v.r.) beim ETP India Tea Forum im November 2025

zu schließen und Selbstbewusstsein zu entwickeln. Catherine Lotz, Head of Sustainability bei der OTG, beschreibt die Wirkung so: „Die Mädchen lernen hier nicht nur Fußball. Sie lernen, als Team zu arbeiten, Verantwortung zu übernehmen und für sich selbst einzustehen. Das verändert ihr ganzes Leben und ist bereits an ihrer Körperhaltung sichtbar." Sport wird so zu einem Werkzeug für Empowerment und soziale Teilhabe.

Auch die wirtschaftliche Selbstbestimmung steht im Fokus. In Webworkshops lernen Frauen, traditionelle Textilien herzustellen und zu verkaufen. Andere Gruppen haben Lebensmittelproduktionen aufgebaut oder kleine Geschäfte eröffnet. Diese Initiativen zur Einkommensdiversifizierung sind mehr als Nebenverdienste – sie sind Schritte in Richtung wirtschaftlicher Unabhängigkeit. Gleichzeitig wurde der Zugang zu staatlichen Sozialversicherungsprogrammen verbessert, sodass mehr Menschen von Gesundheitsleistungen, Renten und anderen Unterstützungsangeboten profitieren.

Die Zahlen sprechen für sich: Ca. 100.000 Menschen wurden durch PCEP erreicht, über 50 % davon sind Frauen. Das ist besonders erfreulich, denn Frauen bilden das Rückgrat der indischen Teeindustrie, da sie einen Großteil der Arbeitskräfte stellen. Ihre aktive Teilnahme unterstreicht sowohl die Relevanz des Projekts für ihre Bedürfnisse als auch eine wachsende Offenheit, sich an Entwicklungsmaßnahmen zu beteiligen. Die Zufriedenheit mit dem Verhältnis zum Plantagenmanagement stieg von 68 % auf beeindruckende 85,4 %. Diese Erfolge sind das Ergebnis eines Ansatzes, der auf Partizipation, Dialog und Eigenverantwortung setzt.

Herausforderungen und der Weg in die Eigenständigkeit

Natürlich verlief nicht alles reibungslos. Ein Multi-Stakeholder-Projekt wie PCEP bringt unterschiedliche Interessen, Erwartungen und Arbeitskulturen zusammen – das erfordert viel Geduld und Fingerspitzengefühl. Nicht alle Plantagen waren von Anfang an bereit, sich auf die partizipativen Strukturen einzulassen. Es bestand Skepsis, ob die CDFs wirklich funktionieren würden. Andere fürchteten, Kontrolle abgeben zu müssen. ETP hat Vertrauen aufgebaut, Erfolge sichtbar gemacht und alle Beteiligten immer wieder an einem Tisch zusammengebracht.

Eine weitere Herausforderung war die Koordination mit dem Erntezyklus. Schulungen mussten oft abends oder an Feiertagen stattfinden. Der Kapazitätsaufbau in Gemeinschaften, in denen viele Menschen kaum Zugang zu formaler Bildung hatten, war ebenfalls anspruchsvoll. Es brauchte viel Zeit, um die Funktionsweise von CDFs zu erklären, demokratische Prozesse zu üben und Menschen zu ermutigen, ihre Stimme zu erheben. Doch genau hier liegt einer der größten Erfolge von PCEP: Die Menschen haben gelernt, dass ihre Meinung zählt, dass Veränderung möglich ist und dass sie selbst die Akteure dieser Veränderung sind.

Zum Projektende im Dezember 2025 lag der Fokus auf der Exit-Strategie. Die CDFs sollen eigenständig weitermachen – durch Fundraising-Trainings, Governance-Workshops und Netzwerkarbeit mit staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren. Die institutionelle Verankerung als juristische Personen ist dabei das Fundament. Über 80 % der Befragten glauben daran, dass die CDFs auch nach Programmende weiterarbeiten werden. Dieses Vertrauen ist der beste Beweis: PCEP hat Strukturen geschaffen, die Bestand haben, und Menschen gestärkt, die ihre Zukunft selbst in die Hand nehmen. Alle Programmbeteiligten können stolz sein. PCEP ist ein Leuchtturm dafür, wie Verantwortung in Lieferketten gemeinsam gestaltet werden kann, und zwar mit den Menschen, nicht für sie.

FRAUEN STÄRKEN, TEEANBAU VERÄNDERN – OUR TEA, OUR VOICE ZEIGT WIRKUNG

Das Projekt zur Stärkung von Frauen in unseren Teelieferketten Kenia, Ruanda und Indonesien macht messbare Fortschritte – und geht in die nächste Phase.

Wo wir stehen

Bereits in unserem Nachhaltigkeits-/ Fortschrittsbericht 2023/2024 haben wir die Grundlagen des Projekts Our Tea Our Voice vorgestellt, das von der ETP und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) initiiert wurde.

Frauen bilden das Rückgrat des Teeanbaus – als Pflückerinnen, als Mitglieder in Kooperativen, als Stützen von Haushalten und Gemeinschaften. Und doch sind sie in Entscheidungsprozessen, Führungsgremien und wirtschaftlichen Strukturen häufig unterrepräsentiert. Genau hier setzt OUR TEA, OUR VOICE an: ein Projekt der ETP, das von der OTG und weiteren ETP-Mitgliedern finanziert und gemeinsam mit unseren Partnern in Kenia, Ruanda und Indonesien entwickelt wurde, um Frauen in Teelieferketten systematisch zu stärken. Nun liegen die Ergebnisse für das Jahr 2025 vor und sie sprechen für sich.

Was das Programm bewirkt

Die Zahlen übertreffen die ursprünglichen Erwartungen deutlich. Im Berichtszeitraum erhielten 3.782 Frauen und Männer Training – das entspricht mehr als dem Eineinhalbfachen des ursprünglichen Ziels von 2.400 Personen. Über alle drei Länder hinweg berichten 68 % der Teilnehmenden, dass sich ihre Führungs-, Entscheidungs- und Verhandlungskompetenzen spürbar verbessert haben. 67 % der Frauen geben an, sich sicher genug zu fühlen, um Führungsrollen zu übernehmen – und übertreffen damit das gesetzte Ziel von 60 %. Darüber hinaus wurden 9.140 Menschen in gemeinschaftlichen Sensibilisierungsdialogen über die Rechte und Rollen von Frauen erreicht. Besonders bemerkenswert ist die institutionelle Wirkung: In 13 Führungsforen wurden neue Mechanismen etabliert, die die strukturelle Einbindung von Frauen sicherstellen – das ursprüngliche Ziel lag bei fünf. In Ruanda, wo die Partnerorganisation FERWACOTHE eng mit lokalen Kooperativen zusammenarbeitet, zeigen sich diese Veränderungen besonders deutlich: In den Teeregionen Kitabi und Mulindi haben Frauen nicht nur Zugang zu Führungspositionen gewonnen, sondern nehmen diese aktiv wahr und gestalten lokale Entscheidungsprozesse mit.

Was das bedeutet – und wie es weitergeht

Die Ergebnisse zeigen: Veränderungen finden nicht nur auf individueller Ebene statt. OUR TEA, OUR VOICE wirkt auf drei Ebenen gleichzeitig – beim Einzelnen, in der Gemeinschaft und in institutionellen Strukturen. Frauen, die gestärkt aus den Trainings hervorgehen, geben ihr Wissen weiter, verändern das Klima in Kooperativen und schaffen Vorbilder für die nächste Generation.

Für 2026 liegt der Fokus auf der Ausweitung des sogenannten Kaskadentrainings: Ausgebildete Frauen werden selbst zu Trainerinnen und verankern das Programm nachhaltig in ihren Gemeinschaften – ohne dass jede Maßnahme von außen angestoßen werden muss. Insbesondere in Ruanda soll FERWACOTHE als Modell für systemische Veränderung in Teelieferketten weiterentwickelt werden. Das Ziel: eine Struktur, die auch dann trägt, wenn externe Programmunterstützung ausläuft. OUR TEA, OUR VOICE zeigt, dass nachhaltiger Wandel möglich ist – wenn die richtigen Menschen Gehör finden und die Strukturen dafür geschaffen werden.

KLEINE GESTE, GROSSE WIRKUNG – SANITÄRANLAGEN FÜR EINE SCHULE IN MOSAMBIK

Was als regulärer Lieferantenbesuch im Teegarten „Monte Metilile“ im Gurue District, Mosambik, begann, wurde zum Ausgangspunkt eines konkreten sozialen Engagements: Beim Besuch der OTG-Geschäftsführerin Annemarie Leniger führte sie der Weg zur dort ansässigen Schule „Cha de Magoma“ – direkt auf dem Gelände des Teegartens gelegen. Schnell wurde deutlich, hier muss sich etwas ändern. Kurzerhand wurde noch vor Ort entschieden, dass die OTG die Sanierung der Sanitäranlagen für die Schülerinnen und Schüler finanziert. Der Bau schreitet planmäßig voran: Rohbau und Mauerwerk stehen bereits, Dachkonstruktion und Belüftung sind nahezu abgeschlossen – aktuell laufen Innenputz, Türmontage sowie der Einbau des Entwässerungssystems. Die Fertigstellung ist für das erste Quartal 2026 geplant. Für die OTG ist dieses Engagement mehr als eine einmalige Spende: Es steht für das Verständnis von Verantwortung entlang der gesamten Lieferkette – nah an den Menschen, die am Anfang jeder Tasse Tee stehen.

NAH DRAN – PROJEKTE, DIE IN DEN ANBAUGEBIETEN WIRKLICH ANKOMMEN

Kräuter- und Früchtetee machen den Großteil unseres Produktportfolios aus. Die Rohwaren dafür kommen aus aller Welt – und mit ihnen kommt Verantwortung. Gemeinsam mit unserem Hauptlieferanten fördern wir indirekt Projekte in unseren Anbaugebieten.

Mehr als Rohwareneinkauf

Wenn wir Kräuter und Früchte einkaufen, beginnt unsere Verantwortung nicht an der Werksgrenze – sie reicht bis in die Felder und Dörfer, aus denen unsere Rohwaren stammen. Deshalb beschränkt sich unsere Zusammenarbeit mit diesem Lieferanten nicht auf Lieferverträge und Qualitätskontrollen. Wir verstehen sie als Partnerschaft, die auf ein gemeinsames Ziel einzahlt: die Arbeits- und Lebensbedingungen in den Anbauländern langfristig zu verbessern. Das ist kein Selbstzweck – es ist die Grundlage dafür, dass Rohwaren auch in Zukunft verfügbar und qualitativ hochwertig bleiben

Projekte mit Wirkung vor Ort

Was das konkret bedeutet, zeigt sich in der Vielfalt der Projekte. Manche sind einmalige Aktionen, die dort ansetzen, wo gerade etwas gebraucht wird. Andere Projekte sind auf mehrere Jahre angelegt und verfolgen strukturelle Ziele. Im Jahr 2025 können wir folgende Projekte beispielhaft nennen: In Georgien haben wir den Grundstein für die Elektrifizierung der inländischen Logistik gelegt. Erste Tests mit elektrischen Lkw, betrieben mit lokal erzeugtem Solarstrom, verliefen erfolgreich. Bei der Ernte von Lindenblüten steht Arbeitssicherheit im Vordergrund. Daher findet hier ein Ausbildungsprogramm im professionellen Baumklettern statt. Denn die Lindenblüten werden von Hand von den Bäumen gepflückt. In Westafrika stärkt ein Pilotprojekt den nachhaltigen Hibiskusanbau. Auf rund drei Hektar Demonstrationsflächen erproben Erzeugende – darunter viele Bäuerinnen – verbesserte Anbaumethoden, um ihre Erträge zu steigern, ohne die Anbauflächen auszuweiten.

Langfristig denken, gemeinsam handeln

Hinter all diesen Projekten steht ein Prinzip, das uns wichtig ist: Dialog auf Augenhöhe. Wir fördern den Austausch zwischen Rohwarenproduzierenden, Lieferanten und uns – weil wir wissen, dass die besten Lösungen dort entstehen, wo Bedürfnisse und Ideen offen geteilt werden. Was brauchen die Menschen vor Ort wirklich? Welchen Herausforderungen stellen sie sich im Alltag? Diese Fragen interessieren uns – und wir suchen gemeinsam nach Antworten. Denn wirksame Veränderungen lassen sich nicht von außen verordnen. Sie entstehen, wenn alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Dabei ist die Beziehung der beiden Unternehmen keine klassische Lieferanten-Kunden-Beziehung. Vielmehr arbeiten Mitarbeitende beider Häuser partnerschaftlich zusammen. Vor allem in den Nachhaltigkeitsabteilungen engagieren wir uns gemeinsam und suchen nach Lösungen, die Herausforderungen der Anbaupartner mindern und gleichzeitig einen Mehrwert für Kundinnen und Kunden bieten, die unseren Tee genießen.

WASSER SICHTBAR MACHEN – SMARTE BEWÄSSERUNG IN ÄGYPTEN

Ein Pilotprojekt testet, wie digitale Sensorik den Wasserverbrauch beim Anbau von Kamille und Pfefferminze optimieren kann.

Ägypten stand bereits im vergangenen Jahr im Fokus unserer Lieferkettenarbeit – damals mit dem Umstieg auf solarbetriebene Pumpen zur Bewässerung. Heute gehen wir einen Schritt weiter und schauen genauer hin, was im Boden selbst passiert.

Was das Auge nicht sieht

Wer über ein bewässertes Feld läuft, sieht Pflanzen, Erde, vielleicht noch nasse Furchen. Was er nicht sieht: ob das Wasser tatsächlich dort ankommt, wo es gebraucht wird – in der Wurzelzone der Pflanze. Traditionell basieren Bewässerungsentscheidungen auf jahrelanger Felderfahrung, auf Beobachtung und Gespür. Das ist wertvolles Wissen. Aber es hat eine Grenze: Zu viel Wasser, das ungenutzt in tiefere Bodenschichten versickert, bleibt unsichtbar – und damit auch das Einsparpotenzial.

Genau diese Lücke will das Pilotprojekt schließen, das die OTG unterstützt und unser Anbaupartner in einer Region in Ägypten umsetzt. Im Fokus stehen zwei der wichtigsten ägyptischen Rohwaren für die OTG: Kamille und Pfefferminze. Das Projekt startete im Jahr 2025 und läuft bis 2027.

Sensoren statt Bauchgefühl – und doch beides zusammen

Das Projekt kombiniert agronomische Erfahrung mit kontinuierlichem digitalem Monitoring. Bodensensoren messen den volumetrischen Wassergehalt in verschiedenen Bodentiefen und liefern in Echtzeit Daten darüber, wie sich Feuchtigkeit nach einem Bewässerungsereignis im Boden verteilt. Ein digitales Dashboard übersetzt diese Rohdaten in verständliche Feuchtigkeitskurven – und macht damit sichtbar, ob das Wasser in der Wurzelzone bleibt oder tiefer wandert, wo es für die Pflanze nicht mehr nutzbar ist.

Das Ziel ist dabei ausdrücklich nicht, das Wissen unserer erfahrenen Anbaupartner zu ersetzen. Vielmehr soll eine zusätzliche Informationsebene entstehen, die bessere Entscheidungen ermöglicht: wann bewässert wird, wie viel – und wo möglicherweise Anpassungsbedarf besteht.

Erste Daten, offene Fragen – und ein größeres Ziel

Die erste Erhebungsphase ist abgeschlossen: Die Sensoren sind installiert und haben über mehrere Monate Daten in Kamille- und Pfefferminzfeldern gesammelt. Aktuell werden diese Daten ausgewertet und validiert – ein Schritt, der bei einem feldbasierten Digitalpiloten Zeit braucht, um belastbare Schlüsse zu ziehen.

Was das Projekt langfristig leisten soll, geht über Ägypten hinaus: Die gewonnenen Erkenntnisse sollen als Grundlage für skalierbare Lösungen dienen – für andere Anbauregionen und andere Kulturen. Das Pilotprojekt zielt darauf ab, den Wasserverbrauch beim Anbau von Kamille und Pfefferminze in Ägypten messbar zu reduzieren. Erste Auswertungsergebnisse werden nach Abschluss der Datenvalidierung 2025/2026 veröffentlicht. Wasser sollte nicht als fester Kostenfaktor betrachtet werden, sondern als das, was es ist: eine begrenzte Ressource, die sich mit den richtigen Werkzeugen besser steuern lässt.

4 ENERGIE UND UMWELT

KLARER KURS FÜRS KLIMA

Klimaschutz erfordert bewusstes Handeln mit Weitblick. Für uns ist er ein zentrales Element in unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Die Basis bildet dabei die Erfassung unserer Emissionen, die wir bereits seit 2010 systematisch durchführen. Wir erfassen jährlich systematisch unseren Corporate Carbon Footprint. Was wir in diesem Zusammenhang im Jahr 2025 erreicht haben, ist Bestandteil dieses Kapitels.

Unser Weg zur Dekarbonisierung

Die OTG hat in den vergangenen Jahren bereits vieles erreicht. Dank des vergleichsweise einfachen Aufbaus vieler unserer Produktionsprozesse ist unser Energieverbrauch gegenüber energieintensiven Branchen (z.B. Stahlproduktion) vergleichsweise niedrig (siehe Artikel Unser CO_2-Fußabdruck im Detail). Wir haben unser Ziel fest im Blick: Gemeinsam mit unserer Muttergesellschaft, der LSH, haben wir uns im Jahr 2024 wissenschaftsbasierte Klimaziele nach den Prinzipien der Science Based Targets initiative (SBTi) gesetzt. Die Zielvalidierung durch SBTi wurde im Mai 2025 erfolgreich abgeschlossen. Die Ziele der Laurens Spethmann Holding sind öffentlich auf der Webseite von SBTi einsehbar (https://sciencebasedtargets.org/target-dashboard).

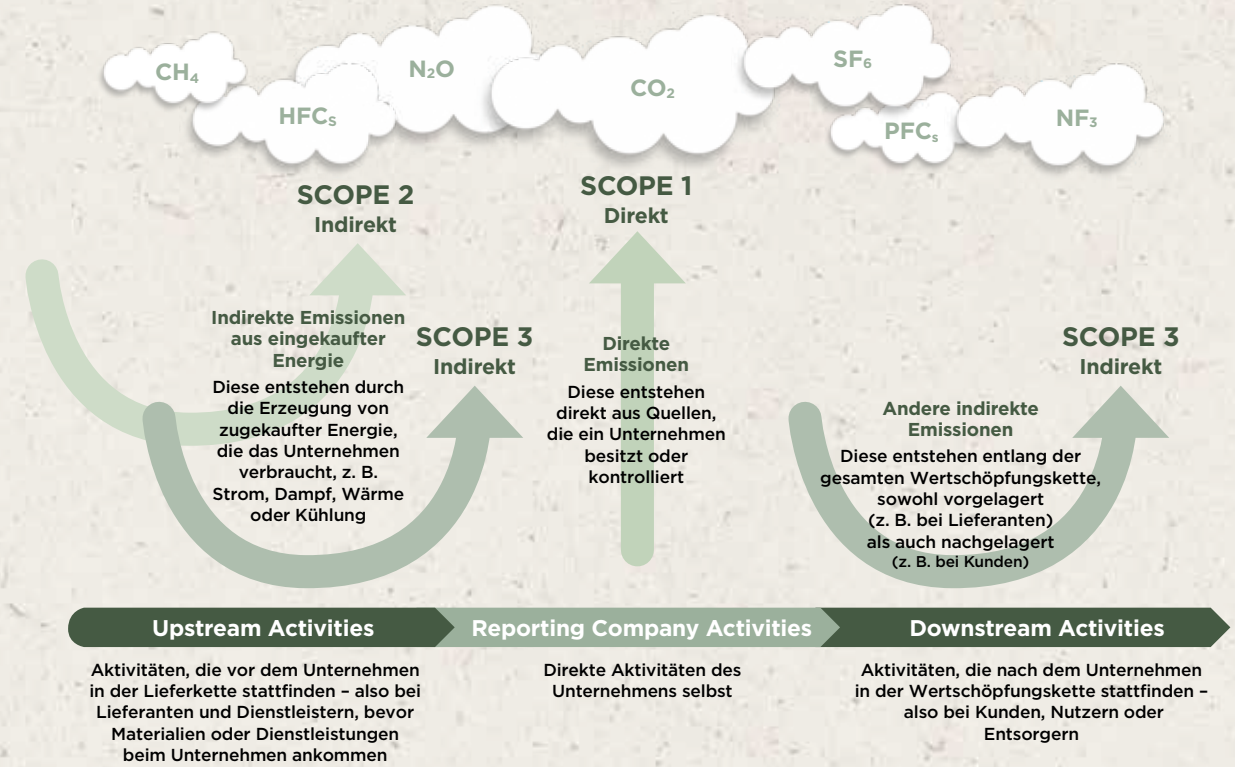
Unser CO_2-Fußabdruck im Detail

Im Jahr 2025 haben wir über alle drei Scopes hinweg insgesamt 92.009,54 Tonnen CO_2e emittiert, was einen Rückgang von 12,6% gegenüber dem Vorjahr entspricht (2024 105.317,37 t CO_2e). Unsere direkten Scope-1-Emissionen setzen sich aus dem Einsatz von Erdgas zur Wärmeerzeugung sowie der Verwendung von fossilen Treibstoffen für Dienstwagen zusammen. Im Vorjahresvergleich sind die Emissionen für Dienstwagenverbräuche um 5,7% gesunken (siehe Artikel „Laden mit Wirkung“, Seite 37). Die Emissionen für die Wärmeerzeugung sind um 9,1% gestiegen. Dies ist unter anderem auf die erhöhten Verbräuche durch den kalten Winter 2025 und die Vergrößerung unseres Produktionsstandortes in Buchholz zurückzuführen.

Unseren Strom beziehen wir bereits seit 2015 an allen eigenen Produktionsstandorten als Ökostrom. Dadurch sind unsere Scope-2-Emissionen weiterhin auf 0 t CO_2e.

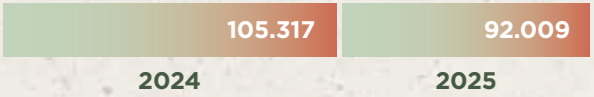
Den größten Anteil an unseren Gesamtemissionen macht weiterhin mit etwa 99% der Scope 3 aus. Die Scope-3-Emissionen konnten wir im Jahr 2025 um 12,8% gegenüber 2024 reduzieren. Diese Reduktion ist vor allem auf Einsparungen im Bereich eingekaufter Waren und Handelsprodukte (–100%) zurückzuführen. Die noch 2024 vertriebenen Produktsparten Meßmer Cold Tea Sparkling und Meßmer Tee Latte wurden 2025 vollständig eingestellt. Gleiches gilt für die Instantteeproduktion der OTG, die ebenfalls aus dem Sortiment genommen wurde. Weiterhin zählen zu den größten Treibern unserer Scope 3 Emissionen die Bereiche Rohstoffe und Verpackungen. Im Bereich Rohstoffe konnte ein Rückgang von 7,1% verzeichnet werden. Dieser ist als dynamischer Faktor zu betrachten und im Jahr 2025 auf geringere Einkaufsmengen zurückzuführen. Verpackungen bleiben ebenfalls ein wesentlicher Emissionstreiber. Trotz einiger Maßnahmen zur Optimierung und Reduzierung von Verpackungsmaterial – die wir in diesem Kapitel darlegen – stiegen die Emissionen in diesem Bereich um 3,6% leicht an. Im Jahr 2025 hatten wir den bisher größten Absatz an Displayverkäufen unter der Marke Meßmer.

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



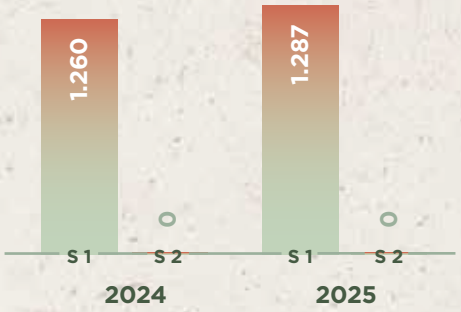
Entwicklung SCOPE Gesamt

CO_2-Emissionen in Tonnen



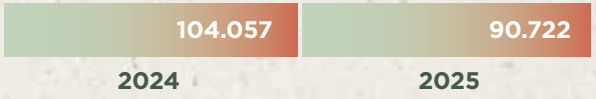
Entwicklung SCOPE 1+2

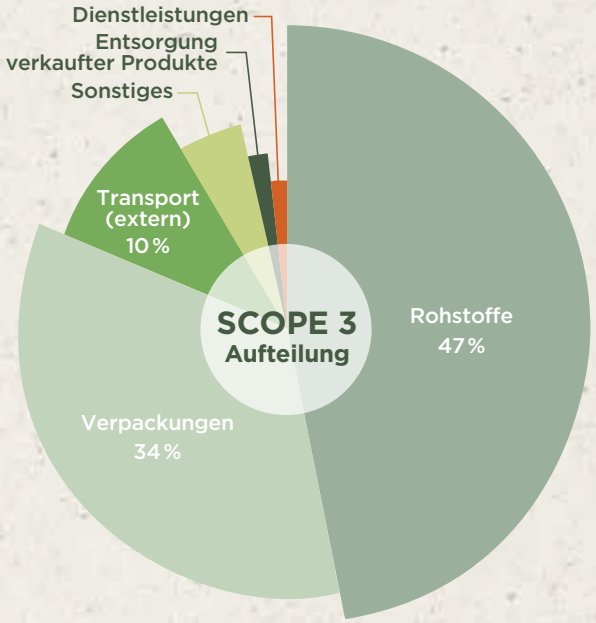
CO_2-Emissionen in Tonnen



Entwicklung SCOPE 3

CO_2-Emissionen in Tonnen





Die größten Veränderungen im Überblick

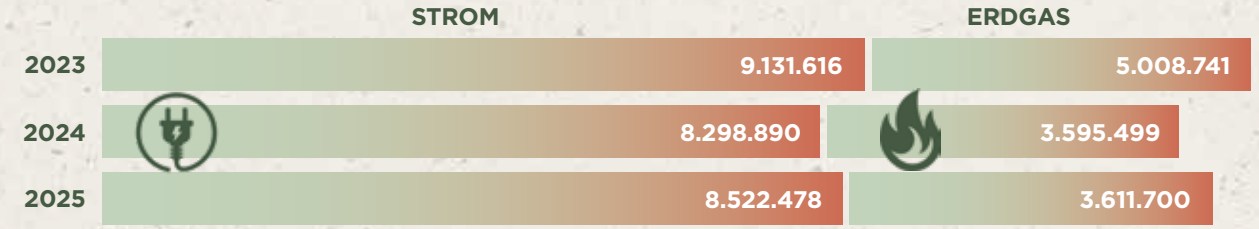
- **Wärmeerzeugung: Zunahme durch witterungsbedingt höhere Verbräuche**
- **Transporte: Zunahme der Transporte, auch durch vermehrte Auslieferung von Displays**
- **Dienstwagen: Rückgang durch Ausbau der OTG-eigenen E-Ladeinfrastruktur an den Standorten**
- **Kapitalgüter: Zunahme durch Werksausbau in Buchholz und Erweiterung des Maschinenparks**
- **Verpackung: Zunahme Display unter der Marke Meßmer**
- **Eingekaufte Waren und Handelsprodukte: Rückgang durch Einstellung bestimmter Produkte**

Energieverbräuche im Blick

Energie ist für unsere Produktion und den Betrieb unserer Gebäude unverzichtbar. Wir steuern unseren Verbrauch über unser zertifiziertes Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001, das wir bereits 2014 an allen deutschen Produktionsstandorten und 2018 an unseren zwei Zentrallagern eingeführt haben. Wir wissen genau, wo und wie viel Energie verbraucht wird – und können Einsparpotenziale gezielt erkennen und realisieren. Darüber hinaus haben wir die Stromdatenerfassung an allen Standorten massiv ausgebaut, um weitere Ansatzpunkte für Energieeinsparungen zu identifizieren.
Unseren bereits eingeschlagenen Weg zur Steigerung der Energieeffizienz im Betriebsalltag führen wir fort. Dazu zählen unter anderem der Austausch veralteter Leuchtmittel durch moderne LED-Technik, der Austausch ungeregelter Anlagen durch geregelte Anlagen mit bedarfsbezogener Leistung sowie re-

Energieverbrauch nach Arten

in kWh



E- und Hybridfahrzeuge

gelmäßige Schulungen der Mitarbeitenden zur Sensibilisierung – so auch 2025 an allen Standorten.

Laden mit Wirkung: 57 Tonnen CO_2 weniger durch eigene Ladeinfrastruktur

An drei Standorten ermöglichen wir das Laden von Dienst- und Privatfahrzeugen mit 100 % Ökostrom – und schaffen Voraussetzungen für den Umstieg auf E-Mobilität

Die Elektrifizierung unseres Fuhrparks und die Ladeinfrastruktur sind von großer Bedeutung. Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: allein durch das elektrische Laden unserer Dienstfahrzeuge wurden 2025 rechnerisch ca. 57 t CO_2e eingespart - gegenüber einem vergleichbaren Dieselfahrzeug (Annahme: 3,51 Co2e/l Dieselfahrzeug inkl. der Herstellung des Diesels (Quelle: Umweltbundesamt TREMOD))

Möglich wird diese Einsparung durch den Ausbau unserer eigenen Ladeinfrastruktur und die Versorgung mit 100 % Ökostrom. Ein Vergleich der Emissionswerte zeigt die Wirkung: 19,305 kg CO_2-Äquivalenz pro 100 km bei Dieselfahrzeugen gegenüber nur 0,19 kg CO_2-Äquivalenz pro 100 km bei E-Fahrzeugen mit unserem Ökostrom – basierend auf den durchschnittlichen Verbrauchswerten von 5,5 Litern Diesel bzw. 18 kWh Strom. Mit unserem Ökostrom wird jede Kilowattstunde zu einem messbaren Beitrag, unseren CO_2-Ausstoß zu verringern.

An drei Standorten haben wir bereits eine leistungsstarke Ladeinfrastruktur geschaffen: In Hittfeld - dem Standort der Zentrale - stehen neun Ladesäulen bereit, in unserem Werk in Buchholz zwei und in Norden eine weitere. Auch private E-Fahrzeuge unserer Mitarbeitenden können an unseren Standorten geladen werden. Insgesamt stehen unseren Mitarbeiten damit 23 Ladepunkte für E-Fahrzeuge zur Verfügung.

Diese flexible Nutzung maximiert die Auslastung der Infrastruktur und schafft gleichzeitig einen attraktiven Service für unsere Mitarbeitenden. Mit dem geplanten Ausbau unseres dritten Werks am Standort Grettstadt im Jahr 2026 erweitern wir das Netzwerk und vervollständigen unsere Ladeinfrastruktur.

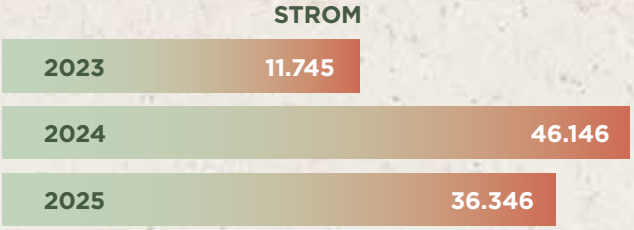
Der Erfolg zeigt sich auch in der Transformation unseres Fuhrparks: Der Anteil der E-Fahrzeuge (Elektro- und Hybridfahrzeuge) ist von 21 auf 28 Prozent gestiegen – ein deutliches Zeichen für die wachsende Akzeptanz der Elektromobilität. Parallel dazu steigt die Nachfrage nach privatem Laden an unseren Standorten, was zeigt, dass unsere Infrastruktur auch als Anreizsystem für den privaten Umstieg auf E-Mobilität wirkt. So entfaltet jede Ladesäule eine doppelte Wirkung: Sie reduziert die Emissionen unserer Geschäftstätigkeit und bietet gleichzeitig unseren Mitarbeitenden die notwendige Ladeinfrastruktur für einen Umstieg auf E-Mobilität.

Packmittel optimiert: 4,5 % weniger Frischfaser bei ausgewählten Faltschachteln

Gemeinsam mit Einkauf und Engineering haben wir 2025 die Grammatur ausgewählter Frischfaser-Faltschachteln reduziert, was den Materialeinsatz verringert. Die Umstellung betrifft ausgewählte Artikel unseres Faltschachtelportfolios und wurde anhand definierter Kriterien (z. B. Stabilität, Produktschutz und Transportfähigkeit) priorisiert. Nach einer Testphase Ende 2024 haben wir die Umstellung Anfang 2025 schrittweise ausgerollt und bis Jahresende 2025 vollständig abgeschlossen. Konkret wurde die Grammatur so reduziert, dass wir ca. 4,5 % der Frischfasermenge pro Faltschachtel einsparen. Gegenüber dem Referenzjahr 2024 entspricht dies einer jährlichen Einsparung von rund 16,46 Tonnen Frischfaser. Die Optimierung wurde durch In-House-Qualitätstests abgesichert, um Qualität und Funktionalität unverändert zu gewährleisten. Mit dieser Umstellung leisten wir bereits einen Beitrag zu den Zielen der EU-Verordnung „Packaging and Packaging Waste Regulation (PPWR)“, indem wir Verpackungen hinsichtlich Gewicht und Volumen weiter reduzieren.

Energieverbrauch an OTG-Ladesäulen

in kWh



Smarter arbeiten, Ressourcen schonen

Mit moderner IT-Infrastruktur und gezieltem KI-Einsatz schaffen wir effiziente Arbeitsweisen

Operative Exzellenz beginnt mit den richtigen Werkzeugen. Deshalb investieren wir gezielt in Hard- und Software, die ortsunabhängiges, effizientes Arbeiten ermöglichen. Die Umstellung auf Microsoft 365 und Windows 11 schafft die technische Grundlage für papierloses Arbeiten und die Verbesserung virtueller Meetings. Wir stellen fest, dass auch die Zusammenarbeit mit unseren Kunden zunehmend digitaler wird: Onlinemeetings nehmen zu, Dienstreisen zum Kunden werden seltener. Gleichzeitig achten wir bei Neuanschaffungen auf den Einkauf von modernen, energieoptimierten Laptops, Tablets und Smartphones, die effiziente Arbeitsweisen und hybrides Arbeiten ermöglichen. Dadurch wird unseren Mitarbeitenden die Reduktion von Pendelkilometern ermöglicht.

Um unseren Mitarbeitenden auch künftig moderne IT-Tools zur Verfügung zu stellen, erproben wir den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in Pilotprojekten unter stetiger Einbindung der Belegschaft. Die Resonanz ist groß: 90 % der Testuser wollen KI künftig weiter einsetzen. Auch unsere Schulungsprogramme zu KI-Grundlagen und Prompting finden großen Anklang.

Die nächsten Schritte sind klar: Wir befähigen unsere Mitarbeitenden, KI sicher, verantwortungsvoll und

effizient einzusetzen. Unser Grundsatz dabei: KI soll gezielt dort zum Einsatz kommen, wo sie Mitarbeitende entlastet und echten Mehrwert schafft. Deshalb weiten wir die Pilotprojekte auf Basis des Feedbacks aus, vertiefen die Schulungen und erschließen neue Anwendungsfälle. Unser Ziel bleibt, Arbeitsweisen kontinuierlich zu verbessern und dabei den Wandel verantwortungsvoll zu gestalten.

Server, die bleiben dürfen

Server sind die zentralen Rechner in unserem Unternehmen. Sie speichern Daten, steuern Programme und laufen rund um die Uhr. In unserer IT-Abteilung gilt ein klares Prinzip: Ressourcen nutzen, so lange es geht. Deshalb bleiben unsere Server bis zu zehn Jahre im Einsatz. Wo es möglich ist, kaufen wir gebrauchte Geräte. Sie funktionieren einwandfrei, müssen aber nicht neu produziert werden. Das verlängert Lebenszyklen und reduziert Elektroschrott. Gleichzeitig schalten wir alte Systeme konsequent ab, sobald sie nicht mehr gebraucht werden.

Weniger Papier, mehr Workflow

Qualität braucht Kontrolle – jede Teeverpackung durchläuft bei uns einen sorgfältigen Freigabeprozess. Stimmen alle Zutaten? Passt das Design? Sind die Farben korrekt? Ist die Rechtschreibung fehlerfrei? Entspricht die Kennzeichnung den gesetzlichen Vorgaben? Diese Detailfragen klären wir in unterschiedlichen Abteilungen, wie der Grafik, Marketing und der Qualitätssicherung und zwar bevor eine Verpackung in Produktion geht.

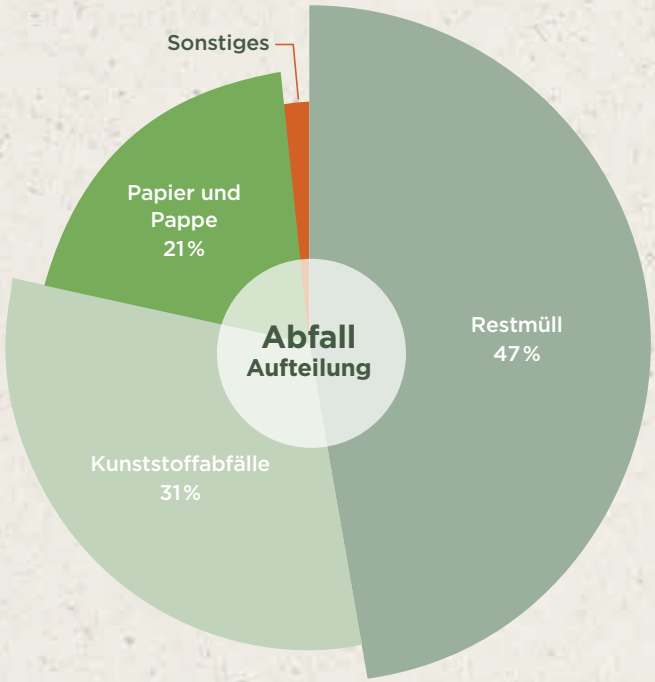
Früher bedeutete das papierbasierte Umlaufzettel und somit rund 1.700 farbige Ausdrucke pro Monat. 2024 haben wir den Prozess grundlegend umgestellt und setzen auf einen digitalen Workflow statt physischer Umlaufzettel. Die Motivation dahinter war nicht allein die Papiereinsparung, sondern vor allem eine effizientere und arbeitsortunabhängige Arbeitsweise im Team. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Heute verzichten wir vollständig auf das Drucken von Umlaufzetteln. Manche Ausdrucke bleiben weiterhin notwendig, aber wo es digital möglich ist, arbeiten wir 2025 konsequent digital. Im Jahr 2025 wurden durchschnittlich ca. 1.300 Ausdrucke pro Monat getätigt. Dabei handelt es sich hauptsächlich um Designpräsentationen.

Besser planen, weniger wegwerfen: Bestell-App in der Kantine

In unserer Kantine war es eine Herausforderung, die benötigten Mengen für die Mittagsgerichte so zu planen, dass möglichst wenig Lebensmittel übrig bleiben und entsorgt werden müssen. Als Lösung haben wir eine neue Funktion der Bestell-App eingeführt, mit der Bestellungen konkreter erfasst werden. Die passende Anwendung musste dafür zunächst von unserer IT entwickelt werden – das war ein wichtiger Schritt, bevor wir die Maßnahme umsetzen konnten. Kurzfristige Änderungen wie Abbestellungen oder Umbestellungen werden dank der „Last-Time"-Funktion zeitnah berücksichtigt. Dadurch passen wir die wöchentlichen Bestellmengen besser an die tatsächliche Personenzahl an: Es werden weniger Lebensmittel bestellt und letztlich auch weniger entsorgt. Eine Auswertung der Maßnahme steht noch aus.

Abfallaufkommen gesamt

in Tonnen



5 MITARBEITENDE

WAS DIE OTG ALS ARBEITGEBER AUSMACHT

Unsere Mitarbeitenden sind nicht Kulisse, sondern Kern: Sie bringen Expertise, Haltung und Engagement mit – und prägen, was die OTG als Arbeitgeber ausmacht. Vertrauen, Respekt und Toleranz zeigen sich nicht auf dem Papier, sondern darin, wie wir miteinander arbeiten, füreinander eintreten und gemeinsam wachsen.

OTG als Arbeitgeber

Bei uns stehen die Menschen im Mittelpunkt. Vertrauen, Respekt und Toleranz sind uns besonders wichtig und prägen unsere Arbeitskultur.

Im Jahr 2025 haben wir über alle Standorte hinweg 931 Mitarbeitende beschäftigt (2024: 942), davon neu eingestellt haben wir 138 (2024: 199). Die Fluktuationsquote lag bei knapp 6% und bleibt damit auf einem ähnlichen Niveau wie 2024 (5,4%). Wir wissen, wie wichtig flexible Arbeitszeitmodelle sind, um Beruf und Privatleben gut vereinbaren zu können. 79% unserer Mitarbeitenden arbeiten in Vollzeit und 21% in Teilzeit. Mobiles Arbeiten ermöglichen wir überall dort, wo es die Tätigkeit zulässt. Dialog und Austausch mit unseren Mitarbeitenden sind für uns entscheidend. Über regelmäßige Befragungen bringen wir in Erfahrung, was ihnen wichtig ist. Besonders hervorzuheben ist das Ergebnis der Mitarbeitendenbefragung 2025 zum kollegialen Miteinander: Mehr als 85% der Befragten bewerten es als sehr positiv.

Alle detaillierten Angaben zu Mitarbeitenden und der Unternehmensstruktur sind im letzten Abschnitt des Berichts zu finden unter Daten und Fakten.

Wenn externe Prüfung interne Kultur bestätigt

Von Familienfreundlichkeit über IT-Expertise bis zur Top Ausbildungsqualität: Externe Siegel bestätigen, was unsere Mitarbeitenden täglich erleben – eine Arbeitskultur, die Wertschätzung und Entwicklung in den Mittelpunkt stellt.

Auszeichnungen sind mehr als Urkunden an der Wand – sie spiegeln wider, was intern gelebt wird. Wenn unabhängige Institutionen unsere Arbeitgeberqualität prüfen und für herausragend befinden, bestätigt das den Weg, den wir als Unternehmen konsequent gehen. Vier verschiedene Siegel in unterschiedlichen Kategorien zeigen: Wir schaffen Rahmenbedingungen, in denen Menschen sich entfalten, weiterentwickeln und langfristig wohlfühlen können.

Diese externe Anerkennung motiviert uns. Die Bandbreite unserer Auszeichnungen spiegelt die Vielfalt unserer Bemühungen wider. Der Kununu Top Company Award würdigt uns bereits seit 2024 – und nun erneut in 2025 – für unsere Arbeitgeberreputation. Als Best Places to Work in IT wurden wir seit unserem Einstieg 2024 nun bereits das zweite Mal in Folge ausgezeichnet, ein Beleg für die besondere Qualität unserer IT-Arbeitsplätze. Das FaMi-Siegel für Familienfreundlichkeit erhielten sowohl unsere Zentrale als auch der Produktionsstandort in Buchholz für die Jahre 2025 bis einschließlich 2027. Die IHK-Auszeichnung Top Ausbildung, die wir 2024 erstmalig für drei Jahre erhielten, unterstreicht unser Engagement für den Nachwuchs.

Diese Auszeichnungen sind Ansporn und Verpflichtung zugleich. Sie zeigen Mitarbeitenden, Auszubildenden und Bewerbenden, dass wir Arbeitgeberqualität ernst nehmen – messbar, transparent und langfristig. Für unser Team sind sie eine Bestätigung, dass ihr Engagement in einem Umfeld stattfindet, das Wertschätzung nicht nur proklamiert, sondern auch lebt.

Sicherheit ist keine Frage des Zufalls

Wie die OTG Arbeitssicherheit neu priorisiert – und was das messbar verändert

Wer täglich in der Produktion arbeitet, trägt Verantwortung – für sich und für andere. Was dabei als sicher gilt, ist nicht immer für alle gleich: Risiken werden unterschiedlich wahrgenommen, Gewohnheiten trüben den Blick, und was der eine als selbstverständlich empfindet, übersieht die andere vielleicht. Genau deshalb braucht Sicherheit klare Regeln – als gemeinsamen Rahmen, der nicht vom individuellen Empfinden abhängt. Diese Verantwortung ernst zu nehmen, bedeutet mehr als das Aufhängen von Sicherheitshinweisen. Es bedeutet, Strukturen zu schaffen, die Schutz systematisch verankern. Genau das hat die OTG in den vergangenen zwei Jahren getan: Arbeitssicherheit wurde neu priorisiert – mit einer eigens bestellten Sicherheitsfachkraft aus dem Engineering, die übergreifende Zusammenhänge erkennt und Erkenntnisse standortübergreifend weitergibt. 2024 startete das Programm an den Standorten OnnO Behrends und Milford Tea. Seitdem werden Kennzahlen systematisch erfasst und ausgewertet. 2025 folgte die Ausweitung auf alle Werke und Logistikstandorte der OTG.

Konkrete Maßnahmen – von der Schutzbrille bis zur E-Checkliste

Sicherheit entsteht nicht durch Absichtserklärungen, sondern durch klare Regeln und konsequente Umsetzung. Deshalb hat die OTG zunächst die Voraussetzungen geschaffen: Ein einheitliches Unfallmeldeformular, definierte Kennzahlen und einen monatlichen Arbeitssicherheitskreis, an dem Führungskräfte aller Standorte teilnehmen. Ergänzend dazu klären Führungskräfteseminare, wer vor Ort die Verantwortung trägt. Auf operativer Ebene wurden die persönlichen Schutzausrüstungen gezielt angepasst: Schutzbrillen sind bei Reinigungs- und Druckluftarbeiten verpflichtend, Handschuhe beim Umgang mit Heißleim ebenso. In der Tee-Halle am Standort OnnO Behrends gilt Gehörschutzpflicht; an den anderen Standorten wird er auf freiwilliger Basis getragen. Eingeführt wurden außerdem standardisierte Sicherheitsmesser, eine Checkliste für nicht-routinemäßige elektrische Arbeiten sowie die Vorgabe, Betriebsmittel ausschließlich mit GS-Zeichen zu beschaffen. Auch der Umgang nach einem Unfall ist klar geregelt: Nach einem Stromunfall kommt die betroffene Person zur Beobachtung ins Krankenhaus – ohne Ausnahme. Für den Transport Verletzter gilt: Mindestens ein Fahrer und ein Ersthelfer müssen dabei sein – andernfalls wird der Krankenwagen gerufen.

Ergebnisse und Ausblick

Die Zahlen sprechen für sich: An den Standorten OnnO Behrends und Milford Tea sank die Zahl der meldepflichtigen Unfälle von 20 im Jahr 2024 auf 13 im Jahr 2025 – eine Reduktion um 35%. An unseren Standorten Kräuterhaus Wild sowie den Lagerstandorten erfolgte 2025 erstmals die systematische Erfassung; die Anzahl meldepflichtiger Unfälle lag bei 13. Meldepflichtig sind Unfälle, die zu einem Arbeitsausfall von mehr als drei Tagen führen und der Berufsgenossenschaft gemeldet werden müssen. Deren nationaler Vergleich ist der Maßstab, an dem sich die OTG misst. Darüber hinaus wurden 2025 standortübergreifend 170 Vorfälle erfasst – von kleineren Verletzungen bis hin zu Arbeitsausfällen, darunter auch acht Wegeunfälle. Das Ziel für 2026 ist klar: 25% weniger meldepflichtige Unfälle. Das langfristige Ziel bleibt unverändert: null Unfälle. Denn der entscheidende Faktor auf diesem Weg bleibt die Sicherheitskultur – gegenseitige Aufmerksamkeit, die sich nicht verordnen, aber fördern lässt.

Frischer Wind mit Herz und Hands-on-Mentalität

Die Nachhaltigkeits-(NH-)Azubi-Projektgruppe bringt kreative Aktionen ins Unternehmen – und darüber hinaus

Ein aktiver und engagierter Teil unseres Unternehmens ist die NH-Azubi-Projektgruppe. Mit viel Herzblut und einer gehörigen Portion Kreativität hat sich das Team zur Aufgabe gemacht, wirkungsvolle Aktionen im Unternehmen zu verbreiten. Die NH-Azubi-Projektgruppe hat im Jahr 2025 mehrere Projekte umgesetzt, die unter anderem messbar CO_2 einsparen. Das Jahr war geprägt von einer beeindruckenden Vielfalt an Projekten, die nicht nur intern für Aufmerksamkeit sorgten, sondern auch in der Region Wirkung zeigten.

In die Pedale treten für den Klimaschutz

Unter dem Motto „In die Pedale treten für den Klimaschutz" haben sich 38 motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Unternehmens zusammengefunden und am STADTRADELN teilgenommen. Bei dieser bundesweiten Aktion geht es darum, 21 Tage lang möglichst viele Alltagswege klimafreundlich mit dem Fahrrad zurückzulegen – ob man bereits regelmäßig in die Pedale tritt oder das Rad bisher eher selten nutzt, jeder Kilometer zählt, besonders wenn er anstelle einer Autofahrt zurückgelegt wird.

Die 38 engagierten Teilnehmenden im Team MESSMER haben gemeinsam beeindruckende 7.253 Kilometer zurückgelegt und dadurch rechnerisch stolze 1.189,5 Kilogramm CO_2 eingespart. Zugrunde gelegt wurde der Vergleich mit einem durchschnittlichen PKW-Emissionsfaktor von 164 g CO_2/km (Quelle: Umweltbundesamt, Emissionsfaktoren Straßenverkehr 2024). Dieser Einsatz hat uns in der Gesamtwertung unserer Kommune einen respektablen 5. Platz eingebracht – ein Ergebnis, das zeigt, wie viel Wirkung gemeinsames Engagement entfalten kann.

Kleine Gesten, große Wirkung

Nachhaltigkeit beginnt im Kopf – und genau dort setzt die NH-Azubi-Projektgruppe mit verschiedenen Awareness-Aktionen an. Mit sympathischen Ideen und niedrigschwelligen Mitmach-Angeboten schaffen die Azubis Aufmerksamkeit:

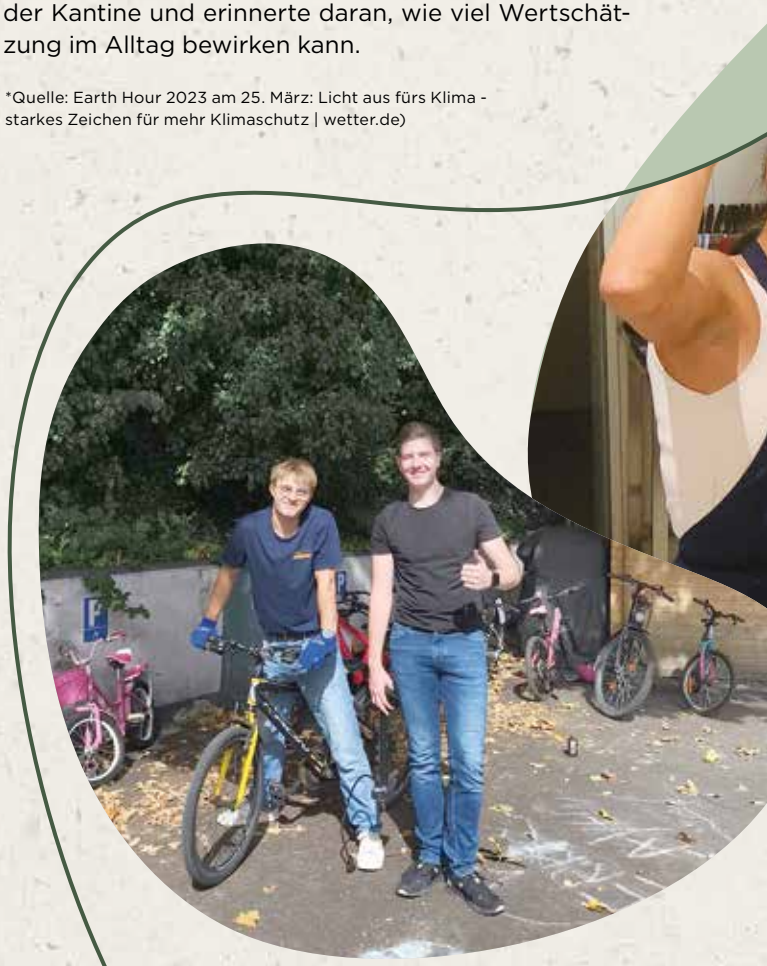
- **Korken-Sammelaktion für Haus Huckfeld:** Zu Beginn des Jahres startete die Projektgruppe eine Flaschenkorken-Sammelaktion. In der Kantine stand eine Sammelröhre bereit – das Ziel: 130 cm, passend zum 130. Jubiläum von Meßmer. Kork ist ein toller, natürlicher Rohstoff, der wiederverwendet werden kann. Aus den gesammelten Korken entstand gemeinsam mit dem Marketing ein Barfußpark im Haus Huckfeld – ein Wohnhaus für Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung. Ein Projekt, das den gesammelten Korken ein neues Leben geschenkt hat.

- **Earth Hour:** Im März erinnerte die Projektgruppe mit einem Wissensblog an die Earth Hour am 23. März 2025 – eine weltweite Umweltschutzaktion des WWF. Die Einladung: Um 20:30 Uhr für eine Stunde das Licht ausschalten und damit ein starkes Zeichen für den Klimaschutz setzen.
Die Dimension wird deutlich, wenn man sich vor Augen führt: Würden sich alle deutschen Haushalte an diesem Tag beteiligen und das Licht ausschalten, würden mit einer herkömmlichen 60-Watt-Glühbirne rund 2,5 Millionen Kilowattstunden (kWh) Strom gespart. So viel verbrauchen ungefähr 1.000 Zwei-Personen-Haushalte im Jahr*.

- **Sunflower Guerilla Gardening Day:** Am 1. Mai, dem internationalen Sunflower Guerilla Gardening Day, verteilte die Projektgruppe Samentütchen in der Kantine und lud die Kolleginnen und Kollegen ein, graue Ecken mit leuchtenden Sonnenblumen zu verschönern – ob am Wegesrand, vorm Büro oder im eigenen Garten. Sonnenblumen sind nicht nur wunderschön, sondern auch echte Naturhelden: Sie locken Bienen und Schmetterlinge an, lockern mit ihren tiefen Wurzeln den Boden auf und sind pflegeleicht. Ein Zeichen für mehr Grün, mehr Farbe und mehr gute Laune.

- **„Sag was Nettes"-Tag:** Zum „Sag was Nettes"-Tag im Juni überraschte die Projektgruppe die Belegschaft mit selbstgebackenen Glückskeksen, in denen kleine Komplimente versteckt waren. Die Botschaft: Ein nettes Wort kostet nichts, wirkt aber manchmal Wunder – und mit einem Keks schmeckt's gleich doppelt gut. Die Aktion sorgte für strahlende Gesichter in der Kantine und erinnerte daran, wie viel Wertschätzung im Alltag bewirken kann.

*Quelle: Earth Hour 2023 am 25. März: Licht aus fürs Klima - starkes Zeichen für mehr Klimaschutz | wetter.de)



Die Azubi-NH-Projektgruppe bereitet für den „Sag was Nettes“-Tag in der Meßmer-Küche selbst gefertigte Glückskekse mit persönlichen Komplimenten für die Belegschaft vor.

Engagement, das ankommt

Die NH-Azubi-Projektgruppe denkt Nachhaltigkeit nicht nur ökologisch, sondern auch sozial. Zwei Projekte zeigen besonders eindrucksvoll, wie die jungen Kolleginnen und Kollegen Verantwortung übernehmen und sich für andere einsetzen:

Fahrradwerkstatt mit der ARCHE Harburg:

Am 3. September 2025 hat unsere NH-Azubi-Projektgruppe einen ganz besonderen Tag in der Arche in Harburg gestaltet: Ein bunter Spieletag mit integrierter Fahrradwerkstatt sorgte für strahlende Kinderaugen und jede Menge Action. Rund 50 Kinder nahmen begeistert teil. In der Fahrradwerkstatt wurden ca. 20 Räder auf ihre Verkehrssicherheit geprüft und bei Bedarf mit neuen Klingeln oder Reflektoren ausgestattet. Parallel dazu betreuten die Azubis mehrere Spielstationen – von Riesenjenga über Dosenwerfen bis hin zu einer Stempelkarten-Rallye mit kleinen Gewinnen. Ein gelungenes Beispiel dafür, wie unsere Azubis Verantwortung übernehmen und mit Herz bei der Sache sind.

Kleidertauschparty:

Im September lud die Projektgruppe zur beliebten Kleidertauschparty ein. Die Idee: Gut erhaltene, aber nicht mehr benötigte Kleidungsstücke mitbringen und gegen neue Lieblingsteile tauschen. In entspannter Atmosphäre im Gelassenheitsraum konnten die Kolleginnen und Kollegen stöbern, anprobieren und tauschen. Ein schöner Beitrag zur Nachhaltigkeit – und zugleich eine Gelegenheit, den eigenen Kleiderschrank mit neuen Stücken aufzuwerten, ohne Ressourcen zu verschwenden.

Stipendien, die Startchancen öffnen

Seit dem Frühjahr 2024 bietet die OTG ein Stipendium für Auszubildende und dual Studierende an. Hintergrund ist eine einfache Beobachtung: Über Chancengleichheit wird viel diskutiert – im Alltag entscheidet aber oft der finanzielle Rahmen darüber, ob jemand eine Ausbildung starten oder den nächsten Schritt, etwa ein berufsbegleitendes Studium, überhaupt gehen kann. Genau hier setzt das Programm an: Es soll Karrierestarts ermöglichen, Potenziale im Unternehmen halten und damit auch auf die Entwicklung zur Top-Arbeitgebermarke einzahlen.

Das Stipendium richtet sich an Menschen, deren Eltern die Finanzierung der Erstausbildung nicht ermöglichen können – und umfasst sowohl die Ausbildung als auch das duale Studium. Typische Situationen sind zum Beispiel:

- kein Anspruch auf Kindergeld, BAföG und BAB (trifft in der Regel auf Auszubildende aus dem Ausland zu)
- Ausbildungsstart ist mit einem Umzug verbunden, sodass Lebenshaltungskosten selbst übernommen werden müssen
- Eltern sind Bezieher von Bürgergeld

Das Stipendium ist als monatliche Sonderzahlung in Höhe von 1.000,00 € brutto ausgestaltet und wird jährlich einmal in der LSH-Unternehmensgruppe vergeben. Dual Studierende, die bereits eine für das Unternehmen relevante Ausbildung mitbringen, erhalten zusätzlich eine Zulage in Höhe von 500,00 € monatlich.

Aktuell ist das Stipendium an zwei Auszubildende vergeben und wird genutzt. Da die Ausbildungen noch nicht abgeschlossen sind, sind langfristige Auswirkungen heute noch nicht sichtbar. Klar ist aber: Beide Ausbildungsverhältnisse wären ohne das Stipendium nicht zustande gekommen. Deshalb führen wir das Stipendium fort und berücksichtigen es im nächsten Recruiting-Prozess konsequent.

„MAN MUSS VOM WEG ABKOMMEN, UM NICHT AUF DER STRECKE ZU BLEIBEN“

Oliwia Nibbe ist Mutter, hat bereits mehrere Jahre Berufserfahrung – und startet trotzdem noch einmal neu: mit einer technischen Ausbildung zur Mechanikerin.

Der Wunsch dafür war schon früh da, doch „in meiner Jugend hatte ich keine Chance bekommen“, weil das familiäre Umfeld es nicht zuließ.

Später schien der Schritt mit Kind(ern) und finanzieller Verantwortung erst recht unrealistisch.

Der Wendepunkt kam über ihre Anstellung bei Milford: Sie begann als Maschinenbedienerin, merkte, wie sehr ihr die Arbeit liegt – und vor allem die Zusammenarbeit mit den Mechanikern.

Als die Rückmeldung auf ihre Anfrage zum Wechsel in die Technik positiv ausfiel, bewarb sie sich auf den Ausbildungsplatz.

Dass aus dem Plan Realität wurde, hängt für sie direkt mit dem Stipendium zusammen: „ohne das Stipendium hätte ich den Schritt nicht gewagt“.

Sie hatte im Vorstellungsgespräch aktiv nach finanzieller Unterstützung gefragt und verschiedene Wege geprüft – „leider ohne Erfolg“, Anträge wurden abgelehnt.

„Ohne das Stipendium hätte ich den Schritt nicht gewagt“

Was hat Sie dazu bewogen, nach all den Jahren im Berufsleben – und besonders als Mutter – noch einmal den Schritt in eine technische Ausbildung zur Mechanikerin zu wagen?

Ich wollte schon immer eine technische Ausbildung machen. In meiner Jugend hatte ich keine Chance, weil mein familiäres Umfeld es nicht zuließ. Später wirkte das lange aussichtslos: „mit einem Kind fand ich schon keinen Ausbildungsplatz, dann mit 3 Kindern habe ich es nicht mehr für möglich gehalten“ – auch aus finanziellen Gründen. Den Wendepunkt brachte meine Anstellung bei Milford: Ich habe als Maschinenbedienerin angefangen, und noch mehr Freude machte mir die Zusammenarbeit mit den Mechanikern. Ich habe angefragt, ob ein Wechsel in die Technik möglich ist – die Rückmeldung war positiv, und ich habe mich um einen Ausbildungsplatz beworben.

Welchen Unterschied macht das Stipendium für Sie?

„Ohne das Stipendium hätte ich den Schritt nicht gewagt“ – mit einer einfachen Ausbildungsvergütung könnte ich meine Kinder nicht ernähren, die nun mal an erster Stelle stehen.

Wie sind Sie auf das Stipendium aufmerksam geworden?

Im Vorstellungsgespräch habe ich nach Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung gefragt. Vorschläge wie Anfragen bei der Agentur für Arbeit, BAföG etc. habe ich befolgt – „leider ohne Erfolg“, meine Anträge wurden abgelehnt. Ich stand kurz davor, es mit der Ausbildung sein zu lassen. Dann hat mich die Technische Leitung auf das Stipendium aufmerksam gemacht. Ich wusste zu dem Zeitpunkt gar nicht, dass es so etwas

Oliwia Nibbe, Auszubildende zum Industriemechaniker, Fachrichtung: Instandhaltung)

überhaupt gibt. Ich habe die Chance ergriffen, mich beworben – und wurde dabei tatkräftig unterstützt.

Welche Stärken aus Ihrer bisherigen Lebenserfahrung helfen Ihnen heute im Werk – und was war bisher Ihr spannendster Aha-Moment?

Mir helfen „handwerkliches Geschick“ und eine „schnelle Auffassungsgabe für praktische Tätigkeiten“. Und mein spannendster Aha-Moment war tatsächlich zu erfahren, „dass 1 Millimeter verdammt viel ist“.

Was möchten Sie anderen mitgeben, die davon träumen, sich beruflich noch einmal neu zu erfinden?

„Man muss vom Weg abkommen, um nicht auf der Strecke zu bleiben.“ Ziele verfolgen – egal zu welchem Zeitpunkt. Realistische Ziele setzen, verschiedene Wege ausprobieren und: „einfach nicht Aufgeben“.

Viva FamilienService: ein Angebot, das ankommt – und wirkt

Im Oktober 2023 haben wir dieses neue Angebot für unsere Mitarbeitenden eingeführt. Der Viva FamilienService unterstützt Mitarbeitende standortübergreifend bei Themen rund um Kinderbetreuung/ Schwangerschaft, Pflege von Angehörigen und psychosoziale Belastungen. Die aktuellste Auswertung aus 2025 bestätigt den positiven Start: Die Nutzung steigt, die Zufriedenheit ist außergewöhnlich hoch – und das Angebot trifft zentrale Bedürfnisse im Arbeitsalltag.

Ein erfolgreicher Einstieg 2023 – belegt durch die Entwicklung 2024/2025

Mit dem Viva FamilienService wurde 2023 ein unabhängiger, professioneller Beratungsdienst etabliert, der Mitarbeitende in herausfordernden Lebensphasen spürbar entlastet und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärkt. Dass die Einführung ein Erfolg war, zeigt die Entwicklung in den Zahlen: In 2025 wurden mehr Fälle begleitet und damit stieg die Nutzungsrate von 5,9% (2023/2024) auf 6,5% (2024/2025). Die steigende Inanspruchnahme ist ein klarer Indikator für Akzeptanz und Relevanz: Das Angebot ist sichtbar, wird aktiv genutzt und wirkt dort, wo Entlastung besonders zählt.

Unterstützung, die alltagsnah entlastet – vertraulich, schnell und lösungsorientiert

Der Viva FamilienService begleitet Mitarbeitende vertraulich bei Anliegen in drei zentralen Bereichen: **Kinderanliegen, Pflegeanliegen** und **psychosoziale Beratung**. Neben der Beratung bietet der Service konkrete Unterstützung durch Recherche, Orientierung und Vermittlung passender Lösungen – ein wichtiger Vorteil, wenn im Alltag Zeit und Kraft fehlen, um selbst geeignete Angebote zu finden. Das Beratungsteam bringt Expertise aus Sozialpädagogik, Pflege und systemischer Beratung ein und sorgt damit für fachlich fundierte, praxisnahe Unterstützung.

Pflege als Schwerpunkt – und ein starkes Signal für passgenaue Angebote

Die Auswertung zeigt: Die meisten Beratungen entfallen auf Pflegeanliegen. Damit wird sichtbar, wie relevant das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege inzwischen ist – und wie wichtig es ist, Mitarbeitende hier nicht allein zu lassen. Insgesamt wird das Angebot von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden genutzt; in allen Kategorien nehmen mehr Frauen die Beratung in Anspruch. Der Viva FamilienService schafft damit ein niederschwelliges, standortübergreifendes Unterstützungsnetz, das genau dort greift, wo familiäre Verantwortung besonders häufig und besonders kurzfristig Unterstützung erfordert.

Sehr hohe Zufriedenheit: 9,8 von 10 Punkten

Besonders aussagekräftig ist die Rückmeldung der Nutzenden: Im Durchschnitt wird der Viva FamilienService mit 9,8 von 10 Punkten bewertet. Auch das qualitative Feedback unterstreicht die Wirkung: Mitarbeitende berichten von schneller Erreichbarkeit, konkreter Hilfe und dem Gefühl, mit ihren Anliegen ernst genommen zu werden. Das bestätigt nicht nur die hohe Qualität der Beratung, sondern auch den kulturellen Mehrwert: Unterstützung bei Vereinbarkeit und psychosozialen Themen wird sichtbar, zugänglich und selbstverständlich.

Sichtbarkeit und Weiterentwicklung: Kommunikation, Austauschformate, Onboarding

Damit der Viva FamilienService möglichst viele Mitarbeitende erreicht, wird das Angebot regelmäßig intern kommuniziert – über Intranet, Newsletter, Poster und Flyer. Ergänzend stärken Formate wie „Lunch & Learn“ (Kurz-Webinare) und „Viva im Gespräch“ den Austausch zu Themen wie Demenz oder Eltern-Themen. Aufgrund der positiven Resonanz wurde das Angebot ausgeweitet und das Kontingent erhöht. Als nächster Schritt ist geplant, die Kommunikation der Austauschformate weiter auszubauen und den Viva FamilienService aktiv ins Onboarding einzubinden. So wird Unterstützung frühzeitig bekannt – und bleibt genau dann greifbar, wenn sie gebraucht wird.

6

GESELLSCHAFT

VERANTWORTUNG, DIE ANKOMMT

Gesellschaftliches Engagement bedeutet für die OTG mehr als Spenden – es bedeutet, selbst anzupacken, Ressourcen sinnvoll einzusetzen und dort präsent zu sein, wo Unterstützung gebraucht wird. Ob Produktspenden, Social Days oder Schulprojekte: Wir übernehmen Verantwortung in unserer Nachbarschaft – mit echtem Einsatz und direkter Wirkung.

Von Produktionsresten zum Geschenkbandersatz: Unsere Aktion„Rote Herzen“

Schon seit einigen Jahren gibt es die Aktion „Rote Herzen“, mit der wir benachteiligten Kindern aus unserem Landkreis zu Weihnachten eine Freude bereiten. Unsere Mitarbeitenden am Standort in Hittfeld warten jedes Jahr in der Vorweihnachtszeit ganz gespannt auf die Wünsche der Kinder. In diesem Jahr haben wir die Wünsche von 147 Kindern erhalten.
Die roten Herzen mit den Weihnachtswünschen hingen am Treppengeländer und wer mitmachen wollte, nahm sich ein Herz und erfüllte den Wunsch. Die verpackten Geschenke wurden gesammelt abgegeben und von Mitarbeitenden der Quäker-Häuser noch rechtzeitig vor Weihnachten zu den Familien und Kindern gebracht. Eine tolle Idee kam in diesem Jahr aus dem Nachhaltigkeitsrat: Die Roten Herzen hingen an Resten aus der Produktion unserer Pyramidenbeutel am Standort in Norden. Diese sollten dazu verwendet werden, die Geschenke einzupacken – so sparen wir Geschenkband und geben Produktionsresten ein neues Leben. Die Rückmeldungen der Betreuenden aus den Quäker-Häusern fielen entsprechend positiv aus: Die Geschenke waren erneut besonders liebevoll ausgesucht und verpackt, sorgten für leuchtende Augen und große Freude und setzten damit ein starkes Zeichen für Gemeinschaft und Miteinander.

Gute Produkte guter Zweck

Statt Überproduktionen zu vernichten, geben wir ihnen ein zweites Leben – und bereiten Menschen in schwierigen Lebenslagen eine Freude.

Bei der OTG gehört es seit Jahren zur gelebten Praxis, dass wir Restbestände und Überproduktionen nicht einfach entsorgen. Trotz sorgfältiger Planung entstehen in der Produktion immer wieder Artikel, die nicht in den Verkauf gehen können – etwa durch Überproduktionen oder Sortimentsanpassungen.
Stattdessen spenden wir sie gezielt an gemeinnützige Organisationen und soziale Einrichtungen. Was für uns als Vermeidung von Lebensmittelverschwendung beginnt, wird für viele zu einer wertvollen Unterstützung im Alltag. Denn hinter jedem gespendeten Produkt steckt die Chance, Menschen eine Freude zu bereiten.
Im Jahr 2025 haben wir über 120 Organisationen mit Produktspenden unterstützt – darunter die Tafeln e.V. in Lüneburg und Winsen, Straßenfeger e.V. in Berlin, der obdachlose Menschen begleitet, und Team Rynkeby, das für die Deutsche Kinderkrebshilfe Spenden sammelt. Auch KiTas, Hospize und kleine Vereine profitieren von unseren Produkten: Sie nutzen sie für Tombolas auf Sommerfesten, für gesunde Kinderfrühstücke oder für gemeinsame Feiern, die den Zusammenhalt stärken. Die Bandbreite ist groß – und zeigt, wie vielfältig die Wirkung sein kann.
Für viele dieser Organisationen sind wir zu einem verlässlichen Partner geworden. Gerade in Zeiten, in denen externe Unterstützung zurückgeht und die Nachfrage nach Hilfe steigt, bedeuten unsere Spenden mehr als nur Produkte. Sie sind ein Zeichen der Solidarität und des gemeinsamen Engagements. Wir planen, auch im Jahr 2026 unser Produktspendenprogramm fortzuführen – denn gute Produkte verdienen einen
guten Zweck.

Sei stolz auf dich – Wie ein Kooperationsprojekt Schülerinnen und Schüler stärkt

Die Spethmann-Stiftung und OTG engagieren sich gemeinsam mit dem Freilichtmuseum am Kiekeberg für Jugendliche mit besonderen Herausforderungen.

Die Idee hinter dem Projekt

Seit dem Schuljahr 2021/2022 verbindet die Wolfgang-Borchert-Schule, das Freilichtmuseum am Kiekeberg und die Spethmann-Stiftung eine ungewöhnliche Kooperation. Das Projekt „Fit for Life“ richtet sich an Schülerinnen und Schüler mit dem Förderschwerpunkt Emotionale und Soziale Entwicklung – Jugendliche, die im klassischen Schulalltag oft wenig Gelegenheit haben, ihre eigenen Stärken zu entdecken. Der Ansatz: Lernen außerhalb des Klassenzimmers, in einem Umfeld, das Raum für echte Erfolgserlebnisse schafft. Das Motto des Projekts bringt es auf den Punkt: „Sei stolz auf dich.“

So funktioniert es in der Praxis

Jede Woche besuchen Schülerinnen und Schüler zweier 5. Klassen das Freilichtmuseum am Kiekeberg. Dort stehen nicht Noten im Vordergrund, sondern handwerkliche und kreative Projekte – vom Kochen über Werkarbeiten bis hin zu weiteren praktischen Aufgaben. Die Jugendlichen übernehmen Verantwortung, lösen Probleme eigenständig und erleben, was es bedeutet, etwas mit den eigenen Händen
zu schaffen. Dieser handlungsorientierte Ansatz ist bewusst gewählt: Er ermöglicht Selbstwirksamkeitserfahrungen, die im regulären Schulbetrieb für diese Zielgruppe häufig zu kurz kommen.

Was das Projekt bewirkt

Die Wirkung ist spürbar. Lehrkräfte und Begleitpersonen berichten von deutlichen Fortschritten in der Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmenden – mehr Selbstvertrauen, ein gestärktes Selbstwertgefühl und eine wachsende Bereitschaft, sich auf neue Herausforderungen einzulassen. Ermöglicht wird das Projekt durch das Engagement mehrerer Förderer, darunter der Lions Club Hamburg-Rosengarten, die Stiftung Chancen für Kinder, Round Table 165 Winsen (Luhe) sowie der Landkreis Harburg. Im Schuljahr 2025/26 wird „Fit for Life“ fortgeführt – damit noch mehr Jugendliche die Chance erhalten, ihre Stärken zu entdecken und auf sich selbst stolz zu sein.

EINSATZ, DER ZÄHLT – SOCIAL DAYS 2025

Mehr Kolleginnen und Kollegen, mehr Stunden, mehr Wirkung: 2025 haben 100 Mitarbeitende 751,5 Stunden ihrer Arbeitszeit für ehrenamtliche Einsätze eingesetzt.

„Wir unterstützen Projekte nicht nur finanziell – wir packen auch selbst mit an. Mit den Social Days schaffen wir seit November 2023 einen Rahmen, in dem sich Mitarbeitende während der Arbeitszeit ehrenamtlich engagieren können. 2025 haben 100 Kolleginnen und Kollegen diese Möglichkeit genutzt und zusammen 751,5 Stunden gespendet. Zum Vergleich: 2024 waren es 93 Teilnehmende mit 651 Stunden.

Das Plus ist für uns mehr als eine Zahl – es zeigt, dass das Format im Arbeitsalltag ankommt und Menschen Lust haben, gemeinsam etwas zu bewegen. 2025 ging es dabei nicht nur um „mehr", sondern auch um „breiter": Wir konnten unser Angebot gegenüber 2024 um 36 zusätzliche Plätze ausbauen. Besonders schön: Mehr Teams haben die Social Days als gemeinsames Erlebnis genutzt. Das stärkt nicht nur den Zusammenhalt im Unternehmen, sondern bringt die Unterstützung dort hin, wo sie konkret gebraucht wird – direkt vor Ort, im Austausch mit Engagierten und Einrichtungen in unserer Nachbarschaft.

Neben bewährten Partnern wie Hanseatic Help, Herbergsverein, Arche und den Tafeln kamen 2025 auch neue Projekte hinzu – zum Beispiel das Haus Huckfeld in Seevetal, einem Wohnhaus für Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung. Dort ist aus von Mitarbeitenden gesammelten Korken ein Barfußpark entstanden. Ein Projekt, das für uns gut zeigt, wie sich Ressourcenwiederverwendung und soziale Verantwortung ganz praktisch verbinden lassen. Diese Mischung aus Kontinuität und neuen Impulsen macht die Social Days für uns so wertvoll: Wir bleiben dran, wo langfristige Unterstützung zählt, und öffnen gleichzeitig Türen für weitere gemeinsame Aktionen.

Auch wenn die Beteiligungsquote im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben ist, zeigen die vielen Anmeldungen und die Vielzahl voll besetzter Einsätze klar: Unser Angebot trifft einen echten Bedarf und wir nehmen diesen Rückenwind mit ins Jahr 2026.

Meßmer
SOCIAL DAY

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 dem Berichtsjahr 2025 im Vergleich zu 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	2024	2025
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	2	2
	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	2	2
	Anzahl < 30	0	0
	Anzahl 30–50	0	0
	Anzahl > 50	2	2

Unternehmensführung

OTG – Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG	Einheit	2024	2025
Umsatzerlöse, insgesamt	Mio. Euro	303	294

Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Führungsebene der OTG	Einheit	2024	2025
Geschäftsleitungsebene	Prozent Frauen	33,3	27,3
	Prozent Männer	66,7	72,7
Abteilungsleitungsebene	Prozent Frauen	40,7	38,5
	Prozent Männer	59,3	61,5
Spezialisten	Prozent Frauen	0,0	0,0
	Prozent Männer	100,0	100,0
Gruppenleitungsebene	Prozent Frauen	39,1	35,0
	Prozent Männer	60,9	65,0
Fachspezialisten	Prozent Frauen	48,1	48,3
	Prozent Männer	51,9	51,7
Führungsebene insgesamt	Prozent Frauen	41,4	29,8
	Prozent Männer	58,6	70,2

Mitgliedschaften der OTG	
Deutscher Tee & Kräutertee Verband e. V., Hamburg	MLF Mittelständische Lebensmittel-Filialbetriebe e. V.
Ethical Tea Partnership, London	MMM-Club (Moderne Markt Methoden) e.V.
Markenverband e. V., Berlin	Consumer Goods Forum
Pro Honore e. V.	SBTi (Science Based Targets initiative)
THIE Tea & Herbal Infusions Europe, Hamburg	Deutsche Gesellschaft für Qualität e. V.
Verband Sozialer Wettbewerb e. V.	Waren-Verein der Hamburger Börse e.V.
Arbeitgeberverband Lüneburg-Nordostniedersachsen e. V.	Bundesverband der Arzneimittelhersteller e.V.
Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V.	Deutsche Gesellschaft für Sensorik (DGSens) e.V.
VEA Bundesverband der Energie-Abnehmer e. V., Hannover	Ökoplant Förderverein ökologischer Heil- und Gewürzpflanzenanbau
Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs e. V.	

Zertifizierungen der OTG	
Rainforest Alliance	Bioland
Fairtrade	Fair for Life
Naturland	Bio gemäß Verordnung (EU) 2018/848

Kunden und Produkte

Produkte	Einheit	2024	2025
Erzeugte Teeprodukte	Mrd. Teebeutel	8,32	8,30
Rainforest-Alliance-zertifizierte Produkte bei Meßmer	Prozentualer Anteil zertifizierter Rohwaren in allen Meßmer-Produkten	72	78
Produktreklamationen	Prozent	0,0009	0,0007

Anteil nachhaltiger Rohware*	Einheit	2024	2025
Anteil nachhaltiger Rohware Grüntee/Schwarztee[1]	Prozent	95	97
Anteil nachhaltiger Rohware Kräutertee/Früchtetee[2]	Prozent	71	80
Anteil nachhaltiger Rohware Rooibostee[3]	Prozent	100	100

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

Ausgaben für Lieferanten der OTG, aufgeteilt nach Herkunft	Einheit	2024	2025
Innerhalb Deutschlands	Prozent	91	91
Außerhalb Deutschlands	Prozent	9	9

Energie und Umwelt

Energie

Strom	Einheit	2024	2025
Strom insgesamt	**kWh**	**8.298.890**	**8.522.478**
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG	kWh	372.413	395.374
OnnO Behrends GmbH & Co. KG	kWh	1.540.997	1.535.451
Milford Tea GmbH & Co. KG	kWh	2.983.209	3.072.016
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG	kWh	3.114.934	3.198.680
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG	kWh	287.337	320.957
Medin GmbH & Co. KG (Schließung 01.06.2024)	kWh	0	0

Erdgas	Einheit	2024	2025
Erdgas insgesamt	**kWh**	**3.595.499**	**3.611.700**
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG	kWh	321.578	391.001
OnnO Behrends GmbH & Co. KG	kWh	405.662	575.023
Milford Tea GmbH & Co. KG	kWh	661.617	741.630
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG	kWh	801.456	876.245
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG	kWh	1.405.186	1.418.802
Medin GmbH & Co. KG (Schließung 01.06.2024)	kWh	0	0

Anteil erneuerbarer Energien	Einheit	2024	2025
Strom	Prozent	100	100
Erdgas	Prozent	0	0

CO_2-Bilanz

CO_2-Emissionen – Scope 1	Einheit	2024	2025
Dienstwagen	t	588,55	554,91
Wäremerzeugung	t	671,55	732,33
Summe Scope 1	**t**	**1.260,10**	**1.287,24**

CO_2-Emissionen – Scope 2	Einheit	2024	2025
Stromverbrauch	t	0,00	0,00
Summe Scope 2	**t**	**0,00**	**0,00**

Energie und Umwelt

CO_2-Emissionen – Scope 3	Einheit	2024	2025
Abfall	t	373,53	384,44
Dienstleistungen	t	2.436,28	2.158,46
Eingek. Waren/Handelsprodukte	t	11.675,03	0
Entsorgung verkaufter Produkte	t	2181,14	2210,70
Flugreisen	t	234,15	306,51
Kapitalgüter	t	898,79	1634,97
Mietwagen	t	3,49	1.373,10
Mitarbeiteranreise	t	1.377,53	1.191,50
Rohstoffe	t	46.103,07	42.838,17
Transporte (extern)	t	8.640,85	8.799,10
Verarbeitung verk. Produkte	t	4,64	4,14
Verpackungen	t	29.669,90	30.732,60
Vorkette - Energie	t	447,27	444,83
Investitionen in Unternehmensbeteiligungen	t	11,6	9,56
Summe Scope 3	**t**	**104.057,27**	**90.722,30**

Scope 1/2	Einheit	2024	2025
Summe Scope 1/2	**t**	**1260,10**	**1287,24**

Scope 1/2/3	Einheit	2024	2025
Summe Scope 1/2/3	**t**	**105.317,37**	**92.009,54**

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. Um einheitlich berichten zu können, haben wir die zum Corporate Carbon Footprint zu veröffentlichenden Daten an die SBTi-Vorgaben angepasst. Die vollständigen Daten der Laurens Spethmann Holding Aktiengesellschaft & Co. KG sind auf der Webseite der LSH einsehbar. Die hier aufgeführten Daten beziehen sich ausschließlich auf die Emissionen der Ostfriesischen Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG inklusive der teeproduzierenden Werke und OTG-Lagerstandorte.

Energie und Umwelt

Abfall und Wertstoffe	Einheit	2024	2025
Restmüll	t	184,01	181,24
Abfälle aus der Herstellung von Lebensmitteln	t	0,40	0,43
Bioabfälle	t	1,37	1,29
Papier und Pappe	t	73,45	80,13
Kunststoffabfälle	t	110,80	120,77
Bauabfälle	t	3,44	0,29
Altmetall/Schrott	t	0,06	0,11
Abfall gesamt	**t**	**373,53**	**384,44**

Mitarbeitende

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Einheit	2024	2025
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**942**	**931**
	Anzahl Frauen	447	431
	Anzahl Männer	495	500

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis	Einheit	2024	2025
Vollzeit	Anzahl Frauen	295	257
	Anzahl Männer	482	477
Teilzeit	Anzahl Frauen	152	174
	Anzahl Männer	13	23

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Einsatzorten	Einheit	2024	2025
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**357**	**359**
	Anzahl Frauen	211	214
	Anzahl Männer	146	145
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**195**	**183**
	Anzahl Frauen	88	79
	Anzahl Männer	107	104
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**156**	**161**
	Anzahl Frauen	65	63
	Anzahl Männer	91	98
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**112**	**112**
	Anzahl Frauen	35	33
	Anzahl Männer	77	79
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**83**	**77**
	Anzahl Frauen	18	15
	Anzahl Männer	65	62
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	**Anzahl insgesamt**	**39**	**39**
	Anzahl Frauen	30	27
	Anzahl Männer	9	12

Mitarbeitende

Einstellungen

Alle Altersgruppen	Einheit	2024	2025
Einstellungen insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**199**	**138**
	Anzahl Frauen	88	55
	Anzahl Männer	111	83

Bis 30 Jahre	Einheit	2024	2025
Einstellungen insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**92**	**67**
	Anzahl Frauen	36	24
	Anzahl Männer	56	43
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	13	10
	Anzahl Männer	10	9
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	8	2
	Anzahl Männer	16	12
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	2	1
	Anzahl Männer	13	9
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	4	2
	Anzahl Männer	6	6
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	1	1
	Anzahl Männer	7	4
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	Anzahl Frauen	8	8
	Anzahl Männer	4	3

Mitarbeitende

Einstellungen

30 bis 50 Jahre	Einheit	2024	2025
Einstellungen insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**85**	**58**
	Anzahl Frauen	36	26
	Anzahl Männer	49	32
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	19	10
	Anzahl Männer	15	8
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	8	10
	Anzahl Männer	18	7
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	4	4
	Anzahl Männer	9	10
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	1	2
	Anzahl Männer	4	4
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	1	0
	Anzahl Männer	2	2
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	Anzahl Frauen	3	0
	Anzahl Männer	1	1

Älter ais 50 Jahre	Einheit	2024	2025
Einstellungen insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**22**	**13**
	Anzahl Frauen	16	5
	Anzahl Männer	6	8
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	4	4
	Anzahl Männer	2	4
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	9	0
	Anzahl Männer	0	1
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	2	1
	Anzahl Männer	1	1
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	0	1
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	2	1
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	Anzahl Frauen	1	0
	Anzahl Männer	1	0

Mitarbeitende

Fluktuation

Alle Altersgruppen	Einheit	2024	2025
Fluktuation insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**54**	**56**
	Anzahl Frauen	24	28
	Anzahl Männer	30	28

Bis 30 Jahre	Einheit	2024	2025
Fluktuation insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**22**	**18**
	Anzahl Frauen	11	10
	Anzahl Männer	11	8
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	2	7
	Anzahl Männer	0	3
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	2	1
	Anzahl Männer	6	1
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	1	0
	Anzahl Männer	3	2
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	2	1
	Anzahl Männer	2	1
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	0	0
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	Anzahl Frauen	4	1
	Anzahl Männer	0	1

Mitarbeitende

Fluktuation

30 bis 50 Jahre	Einheit	2024	2025
Fluktuation insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**22**	**29**
	Anzahl Frauen	10	13
	Anzahl Männer	12	16
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	2	4
	Anzahl Männer	3	7
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	6	5
	Anzahl Männer	4	4
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	1
	Anzahl Männer	4	2
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	0	2
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	Anzahl Frauen	2	3
	Anzahl Männer	1	0

Älter ais 50 Jahre	Einheit	2024	2025
Fluktuation insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**10**	**9**
	Anzahl Frauen	3	5
	Anzahl Männer	7	4
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	3	3
	Anzahl Männer	2	0
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	2	2
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	2
	Anzahl Männer	0	0
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	1	2
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	Anzahl Frauen	0	0
	Anzahl Männer	0	0

Mitarbeitende

Elternzeit

Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen	Einheit	2024	2025
Beschäftigte, die Elternzeit in Anspruch nehmen, insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**40**	**41**
	Anzahl Frauen	29	31
	Anzahl Männer	11	10
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	20	23
	Anzahl Männer	3	2
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	2	2
	Anzahl Männer	2	2
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	2	1
	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	1	0
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	Anzahl Frauen	3	3
	Anzahl Männer	1	2

Beschäftigte, die nach der Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten	Einheit	2024	2025
Beschäftigte, die nach der Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten, insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**22**	**26**
	Anzahl Frauen	12	16
	Anzahl Männer	10	10
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	9	11
	Anzahl Männer	3	2
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	Anzahl Frauen	1	0
	Anzahl Männer	1	2
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	1	1
	Anzahl Männer	4	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	0	0
	Anzahl Männer	1	0
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	Anzahl Frauen	1	2
	Anzahl Männer	1	2

Mitarbeitende

Elternzeit

Beschäftigte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren	Einheit	2024	2025
Beschäftigte, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach ihrer Rückkehr noch beschäftigt waren, insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**24**	**19**
	Anzahl Frauen	13	9
	Anzahl Männer	11	10
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	Anzahl Frauen	8	7
	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	0
	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	Anzahl Frauen	3	1
	Anzahl Männer	0	1

Mitarbeitende

Mitarbeitende und Standorte	Einheit	2024	2025
Fluktuationsquote	Prozent	5,37	6,02
Meldepflichtige Unfälle	Anzahl	20	26
Todesfälle	Anzahl	0	0
Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	Prozent	57,01	19,55
„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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Einheit	2024	2025	Einheit	2024	2025
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt	**Anzahl insgesamt**	**942**	**931**	Anzahl Frauen	447	431
				Anzahl Männer	495	500

Prozentsatz der Mitarbeitenden (MA), die durch einen formellen Mitarbeiter- und Management-Arbeitsschutz-ausschuss vertreten sind, nach Einsatzorten	Einheit	2024	2025	Einheit	2024	2025
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**357**	**359**	Anzahl MA Arbeitsschutz vertreten	357	359
				% MA Arbeitsschutz vertreten	100	100
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**195**	**183**	Anzahl MA Arbeitsschutz vertreten	195	183
				% MA Arbeitsschutz vertreten	100	100
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**156**	**161**	Anzahl MA Arbeitsschutz vertreten	156	161
				% MA Arbeitsschutz vertreten	100	100
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**112**	**112**	Anzahl MA Arbeitsschutz vertreten	112	112
				% MA Arbeitsschutz vertreten	100	100
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**83**	**77**	Anzahl MA Arbeitsschutz vertreten	83	77
				% MA Arbeitsschutz vertreten	100	100
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	**Anzahl insgesamt**	**39**	**39**	Anzahl MA Arbeitsschutz vertreten	39	39
				% MA Arbeitsschutz vertreten	100	100

Mitarbeitende

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Tarifbindung nach Einsatzorten	Einheit	2023	2024
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**325**	**357**
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**175**	**195**
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**152**	**156**
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**118**	**112**
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**78**	**83**
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	**Anzahl insgesamt**	**36**	**39**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Betriebsrat (BR) vertreten nach Einsatzorten	Einheit	2024	2025	Einheit	2024	2025
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**357**	**359**	Anzahl durch BR vertreten % MA durch BR vertreten	37 10,4	39 10,9
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**195**	**183**	Anzahl durch BR vertreten % MA durch BR vertreten	183 93,8	183 100,0
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**156**	**161**	Anzahl durch BR vertreten % MA durch BR vertreten	153 98,1	157 97,5
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**112**	**112**	Anzahl durch BR vertreten % MA durch BR vertreten	112 100,0	111 99,1
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**83**	**77**	Anzahl durch BR vertreten % MA durch BR vertreten	42 50,6	42 54,5
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	**Anzahl insgesamt**	**39**	**39**	Anzahl durch BR vertreten % MA durch BR vertreten	0 0	0 0

Mitarbeitende

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Mitarbeitergesprächen nach Einsatzorten	Einheit	2024	2025	Einheit	2024	2025
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**357**	**359**	Anzahl Mitarbeitergespräch	299	336
				% Mitarbeitergespräch	83,8	93,6
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**195**	**183**	Anzahl Mitarbeitergespräch	18	20
				% Mitarbeitergespräch	9,2	10,9
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**156**	**161**	Anzahl Mitarbeitergespräch	20	21
				% Mitarbeitergespräch	12,8	13,0
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**112**	**112**	Anzahl Mitarbeitergespräch	20	21
				% Mitarbeitergespräch	17,9	18,8
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**83**	**77**	Anzahl Mitarbeitergespräch	22	21
				% Mitarbeitergespräch	26,5	27,3
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	**Anzahl insgesamt**	**39**	**39**	Anzahl Mitarbeitergespräch	39	33
				% Mitarbeitergespräch	100	84,6

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten nach Einsatzorten	Einheit	2024	2025	Einheit	2024	2025
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**357**	**359**	Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	4	1
				% Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	1,1	0,3
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**195**	**183**	Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	13	16
				% Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	6,7	8,7
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**156**	**161**	Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	20	9
				% Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	12,8	5,6
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**112**	**112**	Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	9	9
				% Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	8,0	8,0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**83**	**77**	Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	4	4
				% Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	4,8	5,2
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	**Anzahl insgesamt**	**39**	**39**	Anzahl Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	0	0
				% Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit	0	0

Mitarbeitende

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Minderheitsgruppen/schutzbedürftig nach Einsatzorten	Einheit	2024	2025	Einheit	2024	2025
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**357**	**359**	Anzahl MA Minderheitsgruppen	26	36
				% MA Minderheitsgruppen	7,3	10,0
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**195**	**183**	Anzahl MA Minderheitsgruppen	14	18
				% MA Minderheitsgruppen	2,0	9,8
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**156**	**161**	Anzahl MA Minderheitsgruppen	13	7
				% MA Minderheitsgruppen	8,3	4,3
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**112**	**112**	Anzahl MA Minderheitsgruppen	8	13
				% MA Minderheitsgruppen	7,1	11,6
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**83**	**77**	Anzahl MA Minderheitsgruppen	16	9
				% MA Minderheitsgruppen	19,3	11,7
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	**Anzahl insgesamt**	**39**	**39**	Anzahl MA Minderheitsgruppen	4	3
				% MA Minderheitsgruppen	10,3	7,7

Führungskräfte Minderheitsgruppen/schutzbedürftig nach Einsatzorten	Einheit	2024	2025	Einheit	2024	2025
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**357**	**359**	Anzahl Führungskräfte Minderheitsgruppen	5	3
				% Führungskräfte Minderheitsgruppen	1,4	0,8
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**195**	**183**	Anzahl Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
				% Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**156**	**161**	Anzahl Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
				% Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**112**	**112**	Anzahl Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
				% Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**83**	**77**	Anzahl Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
				% Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	**Anzahl insgesamt**	**39**	**39**	Anzahl Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0
				% Führungskräfte Minderheitsgruppen	0	0

Mitarbeitende

Beschäftigte Frauen nach Einsatzorten	Einheit	2024	2025	Einheit	2024	2025
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**357**	**359**	Anzahl Frauen	211	214
				% Frauen	59,0	59,6
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**195**	**183**	Anzahl Frauen	88	79
				% Frauen	45,0	43,2
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**156**	**161**	Anzahl Frauen	65	63
				% Frauen	42,0	39,1
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**112**	**112**	Anzahl Frauen	35	33
				% Frauen	31,0	29,5
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**83**	**77**	Anzahl Frauen	18	15
				% Frauen	22,0	19,5
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	**Anzahl insgesamt**	**39**	**39**	Anzahl Frauen	30	27
				% Frauen	77,0	69,2

Frauen in Führungspositionen nach Einsatzorten	Einheit	2024	2025	Einheit	2024	2025
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**357**	**359**	Anzahl Frauen in Führungspositionen	23	29
				% Frauen in Führungspositionen	6,0	8,1
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**195**	**183**	Anzahl Frauen in Führungspositionen	1	1
				% Frauen in Führungspositionen	1,0	0,5
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**156**	**161**	Anzahl Frauen in Führungspositionen	2	3
				% Frauen in Führungspositionen	1,0	1,9
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**112**	**112**	Anzahl Frauen in Führungspositionen	1	3
				% Frauen in Führungspositionen	1,0	2,7
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**83**	**77**	Anzahl Frauen in Führungspositionen	1	0
				% Frauen in Führungspositionen	1,0	0
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	**Anzahl insgesamt**	**39**	**39**	Anzahl Frauen in Führungspositionen	4	0
				% Frauen in Führungspositionen	2,0	0

Mitarbeitende

Arbeitsverhältnisse befristet/unbefristet	Einheit	2024	2025	Einheit	2024	2025
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**357**	**359**	Befristet	38	35
				Unbefristet	319	324
KRÄUTERHAUS WILD GmbH & Co. KG, Bayern	**Anzahl insgesamt**	**195**	**183**	Befristet	51	36
				Unbefristet	144	147
Milford Tea GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**156**	**161**	Befristet	28	27
				Unbefristet	18	134
OnnO Behrends GmbH & Co. KG, Niedersachsen	**Anzahl insgesamt**	**112**	**112**	Befristet	29	24
				Unbefristet	83	88
OTG Lager- und Frachtkontor GmbH & Co. KG, Niedersachsen und Bayern	**Anzahl insgesamt**	**83**	**77**	Befristet	23	16
				Unbefristet	28	61
Schock GmbH und Samcros GmbH, Baden-Württemberg	**Anzahl insgesamt**	**39**	**39**	Befristet	4	4
				Unbefristet	36	35

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 ein Jahr vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 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:
Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG

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

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

Veröffentlichungsdatum:
September 2026

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.

Ostfriesische Tee Gesellschaft GmbH & Co. KG

Bosteler Feld 6 · 21218 Seevetal
Deutschland

www.otg.de/nachhaltigkeit