Nachhaltigkeitsbericht 2025

Weiter denken.
Nachhaltig handeln.

Building Connections

OBO BETTERMANN

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

1. Unser Geschäftsmodell 4

2. Nachhaltigkeit bei OBO 6

2.1 Strategie und Ziele 6
2.2 Nachhaltigkeitsmitgliedschaften und Ratings 7
2.3 Einbindung von Stakeholdern 8
2.4 Wesentlichkeitsanalyse 8

3. Unternehmensführung 10

3.1 Compliance-Management 11
3.2 Datenschutz 12
3.3 Steuer-Governance 13
3.4 Transparenz in der Lieferkette 14

4. Soziales 15

4.1 Gesundheit und Work-Life-Balance 15
4.2 Mitarbeitendenentwicklung/Talentmanagement 16
4.3 Arbeitssicherheit 18

5. Umwelt 20

5.1 Klima und CO_2-Emissionen 20
5.2 Energie 21
5.3 Wasser und Biodiversität 22
5.4 Nachhaltige Produkte 23
5.5 Abfall und Kreislaufwirtschaft 23

Weitere Informationen 25

Anhang 1: Personalstatistiken 26
Anhang 2: Arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen 28
Anhang 3: GRI-Inhaltsverzeichnis (Index) nach GRI-SRS 29

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

als Familienunternehmen mit langfristiger Perspektive und starker regionaler Verbundenheit ist es für OBO von höchster Priorität, in allen drei Dimensionen von ESG (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) verantwortungsbewusst zu handeln. Im Berichtszeitraum konnten wir durch verschiedene Initiativen die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verbessern und weiterentwickeln, was unter anderem durch die renommierte Nachhaltigkeits-Rating-Agentur „EcoVadis“ anerkannt und mit Gold-Status ausgezeichnet wurde. Zusätzlich haben wir uns mit dem Beitritt zur weltweiten Unternehmensinitiative „United Nations Global Compact“ öffentlich zur Einhaltung der 10 Prinzipien nachhaltiger Unternehmensführung bekannt und werden regelmäßig über Fortschritte berichten.

Im Bereich Personal und Mitarbeitende freuen wir uns, dass wir erneut vom Handelsblatt als „Fair Company“ ausgezeichnet wurden, was insbesondere unsere fairen und guten Bedingungen für Berufsstarter und Young Professionals berücksichtigt. Darüber hinaus haben wir erstmalig eine interne Schulung von Führungskräften zum Thema nachhaltigkeitsorientierte Führung durchgeführt. Wir planen diese Schulung 2026 weiter auszurollen.

Im Bereich Umwelt haben wir es geschafft für fast 30.000 Artikel einen Product Carbon Footprint zu berechnen und auf unserer Webseite darzustellen. Hiermit schaffen wir für unsere Kunden Transparenz über die CO_2-Effekte unserer einzelnen Produkte, was insbesondere für nachhaltige Bauprojekte von großer Bedeutung ist. In diesem Zusammenhang haben wir auch erstmalig eine vollständige Klimabilanz berechnet, welche alle CO_2-Emissionen unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sowie die Emissionen unseres eigenen Geschäftsbetriebs enthält. Dies schafft für uns die Basis, um Dekarbonisierungspotenziale zu identifizieren.

Im Bereich Produkte haben wir 2025 damit angefangen, eine Produktlinie mit signifikant geringeren CO_2-Emissionen zu entwickeln, insbesondere durch Verwendung von Rezyklaten bzw. CO_2-reduziertem Stahl. Diese Produkte stellen eine vollständige Alternative zu unseren Standardartikeln dar und werden im Laufe des Jahres 2026 gelauncht und vertrieben.

Darüber hinaus haben wir den Bereich Produkt-Compliance/Nachhaltigkeitsmanagement organisatorisch verstärkt und eigenständig im Unternehmen verankert. Auf diese Weise werden wir die Nachhaltigkeitsstrategie von OBO weiterentwickeln und die gestiegenen Markt- und Kundenanforderungen optimal erfüllen.

Auch für 2026 steht wieder eine Reihe ambitionierter Projekte auf unserer Agenda. Wir arbeiten u.a. daran, unser Nachhaltigkeitsprogramm weiter zu professionalisieren und langfristige Ziele sowie Maßnahmen zu konzipieren.

Die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen ist eine gemeinschaftliche Aufgabe. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und anderen Stakeholdern arbeiten wir daran, unsere Branche nachhaltig zu gestalten. Wir möchten uns bei allen herzlich für diese Bemühungen bedanken und wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen des Nachhaltigkeitsberichtes.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Robert Gröning | Lajos Hernádi | Christoph Palausch

1. Unser Geschäftsmodell

Seit mehr als 110 Jahren beschäftigen wir uns mit der Thematik Strom. Wir stellen mit unseren Produkten die zuverlässige Führung und Leitung von Strom sowie Daten sicher und schützen die entsprechende Infrastruktur. So haben wir die deutsche Elektrobranche mit nachhaltigen Produkten, Lösungen und Dienstleistungen geprägt und sind heute eine der führenden internationalen Marken weltweit.

Mit ca. 4.200 Mitarbeitenden bieten wir über 30.000 Produkte, digitale Tools und Serviceleistungen an und verbinden diese zu einsatzorientierten Lösungen für Projekte in Industrie, Gewerbe und Infrastruktureinrichtungen. Unseren Leitsatz „Building Connections“ leben wir, indem wir Beziehungen stärken und Verbindungen herstellen: zwischen unseren Kunden und der Marke OBO, zwischen Produkten und Systemen für eine einfach sichere elektrotechnische Infrastruktur, zwischen heute und der Zukunft. Immer vor Augen haben wir dabei unsere Vision und die lautet:
Wir gestalten die Elektroinfrastruktur der Zukunft.

30.000
Produkte stellt OBO für die elektronische Infrastruktur her.

6.000.000.000
OBO-Dübel® wurden seit 1952 produziert.

3
OBO-Installationsbereiche: Industrie-, Gebäude- und Schutzinstallation.

4.200
Mitarbeitende auf der ganzen Welt.

60
Länder, in denen OBO weltweit vertreten ist.

Unsere circa 10.000 Kunden in rund 60 Ländern erhalten von uns sichere, leistungsstarke, ökonomische und zukunftsfähige Produkte, die jeden Tag aufs Neue ihre Aufgabe auch in speziellen Anwendungen erfüllen. Wir haben unser Produktportfolio hierbei in drei Installationsbereiche und dreizehn Unterkategorien aufgeteilt. Mit dieser Produktstruktur ermöglichen wir es unseren Kunden, schnell das für sie passende Produkt und die angestrebte Lösung zu finden.

Installationsbereiche

Industrie
Kabeltrag-, Verbindungs-, und Befestigungssysteme für Industrie und Infrastruktur

Produktkategorien
- Kabeltragsysteme
- Verbindungssysteme
- Befestigungssysteme

Gebäude
Leitungsführungs-, Einbau- und Unterflursysteme für Verwaltung, Funktionsgebäude und Architektur

Produktkategorien
- Leitungsführungssysteme
- Geräteeinbaukanäle und Säulen
- Einbaugeräte und -dosen
- Unterflur- und Bodeninstallations-systeme

Schutz
Blitzschutz-, Überspannungsschutz- und Brandschutzsysteme

Produktkategorien
- Überspannungsschutz
- Äußerer Blitzschutz
- Erdung und Potenzialausgleich
- Abschottungen und Kabelbandagen
- Brandgeprüfte Verlegesysteme
- Brandschutzkanäle

Die wichtigsten Branchen sind: die Bauindustrie, der Groß- und Einzelhandel, der Maschinenbau, die Elektro- und Forschungsindustrie sowie Telekommunikation und Dienstleistungen. Hierbei sind wir Lösungsanbieter für die Bereiche Photovoltaik, Windenergie, Biogas, Elektromobilität, Marine und Offshore, Bahntechnik, Kraftwerke, Öl und Gas, Tunnelbau, Wohnungsbau und Sanierung, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Rechenzentren, Lebensmittelindustrie, Mobilfunk und Prozessindustrie.

Insbesondere in diesen Bereichen bieten wir, neben speziell für die Bedarfe der Endkunden entwickelten Produkten, auch zusätzliche Serviceleistungen an. Dazu zählen beispielsweise die Planungsberatung oder Unterstützung bei der Projektierung auf der Baustelle. Unser Schwerpunkt wird in den kommenden Jahren auf der Weiterentwicklung und dem Ausbau der nachhaltigen Branchenthemen Photovoltaik, Windenergie, Biogas und Elektromobilität liegen. Aber auch die Themen wie die Ausweitung von Rechenzentren oder des Mobilfunkbereichs zählen für uns zu den zukunftsrelevanten Aufgabenstellungen.

Unsere Produkte werden in eigenen Produktionsgesellschaften hergestellt. Unsere Hauptproduktionsstandorte befinden sich in Deutschland und Ungarn. Die OBO-Produktionsgesellschaften zeichnen sich durch eine hohe Kompetenz in allen Fertigungsprozessen und modernste Anlagen aus. Eine sehr hohe Fertigungstiefe mit eigener Metallfertigung, Oberflächenveredelungen sowie Kunststoff- und Elektronikfertigung macht uns in vielen Punkten unabhängig von Zulieferern. Dies ermöglicht uns nicht nur eine hohe Qualitätskontrolle, sondern sorgt auch für schnelle, lokale Verfügbarkeiten sowie kurze und damit nachhaltige Transportwege. Deshalb können wir jederzeit und flexibel mit Sonderlösungen auf Kundenwünsche und Projektanforderungen reagieren.

Der Vertrieb von OBO wird weltweit durch eigene Vertriebsgesellschaften abgewickelt, welche in den meisten Fällen über eigene Lagerkapazitäten verfügen.

Die folgende Darstellung stellt vereinfacht unsere Position innerhalb der Wertschöpfungskette dar.

Prozesse

2. Nachhaltigkeit bei OBO

2.1 Strategie und Ziele

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Grundsatz in der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen von OBO. Von daher bauen wir unsere Leistungsstandards in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung kontinuierlich aus, um sicherzustellen, dass unsere Wertschöpfung im Einklang mit dem Grundsatz der nachhaltigen Entwicklung für Mensch und Umwelt steht.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert in erster Linie auf unserer Wesentlichkeitsanalyse, die es OBO ermöglicht hat, die Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, die für uns von höchster Relevanz sind. Über die definierten Schwerpunktbereiche berichten wir in den folgenden Kapiteln im Detail. Zusätzlich wollen wir an dieser Stelle einen Überblick über bereits bestehende Ziele in den einzelnen ESG-Feldern (Environment (Umwelt), Soziales und Governance (Unternehmensführung)) geben.

Umwelt

- Erhöhung des Anteils an selbst produziertem Grünstrom auf 10 % bis 2028
- Kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität & Berechnungsprozesse der OBO Product Carbon Footprints (Abdeckung: ca. 30.000 Artikel)
- Gezielte Vermarktung der neuen OBO EcoLine-Produkte in 2026; mittelfristig Ausweitung auf weitere Produkte
- Reduktion der Scope-1- und Scope-2-CO_2e-Emissionen um 90 % (Basisjahr 2025) bis 2035.
- Erreichen von Klimaneutralität (Scope 1, 2 und 3) bis 2045

Soziales

- Reduktion der Arbeitsunfälle, gemessen an der LTIR-Quote, um 10 % bis 2026 (gegenüber Vorjahr)
- Konzeption und Durchführung einer umfassenden Mitarbeitendenbefragung bis 2027
- Projektstart zur Neu-Konzeption des betrieblichen Gesundheitsmanagements in 2026

Governance

- Erweiterung der bestehenden 4-Fach-Zertifizierungsstrategie (ISO 9001, 14001, 45001, 50001) um ISO 19443 bis 2027 für die Hauptproduktionsgesellschaften
- Gewährleistung, dass die OBO-ESG-Ziele im Einklang mit der von OBO verfolgten Wachstumsstrategie für das Gesamtunternehmen stehen
- Jährliche Überprüfung der OBO-Nachhaltigkeitsleistung durch EcoVadis mit dem Ziel, den Gold-Status beizubehalten
- Durchführung weiterer Mitarbeitendenschulungen zu den Themen Ethik (Compliance und Menschenrechte) und Antikorruption
- Aktualisierung der vorhandenen abstrakten und konkreten Risikoanalyse aller OBO-Lieferanten in 2026

2.2 Nachhaltigkeitsmitgliedschaften und Ratings

Nachhaltigkeit lässt sich immer nur gemeinsam weiterentwickeln. Das gilt einerseits innerhalb des eigenen Unternehmens und andererseits auch über die Unternehmensgrenzen hinaus. Das ist der Grund, warum OBO-Beziehungen zu führenden Nachhaltigkeitsorganisationen pflegt. Darüber hinaus lässt OBO seine Nachhaltigkeitsleistung regelmäßig extern bewerten. Damit können wir u. a. zeigen, dass unser Unternehmen die regulatorischen und marktspezifischen Erwartungen übertrifft.

OBO hat sich 2025 der freiwilligen Initiative Global Compact der Vereinten Nationen angeschlossen und sich damit zu den 10 Prinzipien verantwortungsvoller Unternehmensführung bekannt.

OBO berichtet seit 2022 freiwillig in Anlehnung an den global anerkannten GRI-Nachhaltigkeitsberichtsstandard.

OBO ist seit 2012 Mitglied bei der DGNB und unterstützt mit seinen Produkten zahlreiche nachhaltige Bauprojekte nach DGNB-Standards.

OBO ist seit 2025 mit Goldstatus und 79 Punkten der international führenden Nachhaltigkeitsrating Agentur EcoVadis bewertet. Damit gehört OBO zu den Top 5 % aller bewerteten Unternehmen.

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) sind ein Rahmenwerk der Vereinten Nationen, das die Hauptbereiche für Maßnahmen benennt, um eine nachhaltigere Welt zu schaffen. OBO ist sich bewusst, dass Unternehmen zwar auf die meisten SDGs Einfluss nehmen können, jedoch sind insbesondere die folgenden fünf Ziele sind von höchster Relevanz für die Geschäftsaktivitäten.

Die Produkte von OBO unterstützen die notwendige Elektrifizierung der Industrie und Privatwirtschaft. Viele unserer Produkte (z. B. Montagesysteme für Photovoltaikanlagen) unterstützen direkt den weiteren Ausbau erneuerbarer Energie und tragen damit zum SDG Ziel 7 bei.

OBO unterstützt mit seinem Geschäftsmodell und internationalen Produktionsstandorten insbesondere die SDG Ziele 8.2 und 8.8.

OBO-Produkte sind ein wesentliches Element der Elektrifizierung von Industrie und Infrastruktur. Die Produkte werden u. a. in innovativen Bereichen wie IT-Datenzentren, Solar- und Windkraft verwendet.

OBO-Produkte aus dem Bereich Blitz- und Überspannungsschutz verhindern Kurzschlüsse und Brände insbesondere durch Blitzeinschläge, welche im Rahmen von Unwettern weltweit zunehmen (SDG 11.5).

Ein Großteil der OBO-Produkte hat eine Lebensdauer von mehreren Jahrzehnten und kann nach der Nutzung zerstörungsfrei demontiert, wiedergenutzt oder recycelt werden.

2.3 Einbindung von Stakeholdern

Die jüngste Stakeholder-Bewertung von OBO hat die folgenden vier Stakeholder-Hauptgruppen identifiziert: Kunden, Mitarbeitende, Lieferanten und Öffentlichkeit/lokales Umfeld. OBO steht in regelmäßigem Kontakt mit diesen Stakeholdern, um für sie relevante Geschäfts- und Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren. Nachhaltigkeitsratings und -bewertungen gewinnen in diesem Zusammenhang zunehmend an Bedeutung. Insbesondere Kunden und Lieferanten nutzen etablierte Plattformen wie EcoVadis, IntegrityNext oder SUPPLIERASSURANCE, um die Leistung ihrer Lieferanten oder ihre eigene zu bewerten. OBO nutzt solche Plattformen als wichtigen Bestandteil seiner Stakeholder-Einbindung. Das Ergebnis dieser Einbindung und des Dialogs hat direkten Einfluss auf die Strategie und das Geschäft von OBO (z. B. höherer Rezyklat-Anteil, Vermeidung bestimmter Einsatzstoffe oder Reduzierung des CO_2e-Fußabdrucks). Die Perspektive der Stakeholder spiegelt sich in regelmäßigen Gesprächen zwischen der Geschäftsführung von OBO und dem Verwaltungsrat wider.

Stakeholder-Gruppen	Art des Austauschs	Beispiele für Ergebnisse
Kunden	▪ OBO-Webseite ▪ Messen ▪ Kundenmeetings und -Besuche ▪ Kundenschulungen ▪ Umfragen und Auswertungen	▪ Nachhaltige Produkte (z. B. mit hohem Rezyklatanteil) ▪ Produkte für die Solar- und Windparkbranche ▪ OBO-Nachhaltigkeitsratings (z. B. EcoVadis)
Mitarbeitende	▪ OBO-Intranet (OBOX) ▪ Betriebsversammlungen ▪ Zusammenarbeit Arbeitnehmervertreter (Betriebsrat) und Geschäftsführung ▪ Strukturierte Mitarbeitendengespräche ▪ Firmenveranstaltungen	▪ Hohe Arbeitssicherheitsstandards ▪ OBO-Care-Programm ▪ Interne Karrierepfade
Lieferanten	▪ Lieferantenmeetings und -besuche ▪ OBO-Webseite ▪ Umfragen und Assessments	▪ Risikoanalyse der Lieferanten ▪ Nachhaltigkeitsassessments von ausgewählten Lieferanten ▪ Anerkennung des OBO-Code of Conducts durch Lieferanten
Öffentlichkeit/ lokales Umfeld	▪ Tag der offenen Tür ▪ Pressemitteilungen ▪ Kollaboration mit Weiterbildungseinrichtungen und Universitäten ▪ Teilnahme an Initiativen	▪ Sponsoring für Sport, Kultur und Charity ▪ Spenden ▪ Standort Investitionen

Tabelle 1: Stakeholdergruppen OBO

2.4 Wesentlichkeitsanalyse

OBO führt seit mehreren Jahren Wesentlichkeitsanalysen durch, um diejenigen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, welche die größte Bedeutung für OBO haben. Hierbei haben wir uns bisher an den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Im Jahr 2025 haben wir erstmals Elemente der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) in Bezug auf die Methodik der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Hierbei haben wir einmal betrachtet, wo OBO durch seine Geschäftsaktivitäten den größten Einfluss auf die Umwelt und Gesellschaft hat (Inside-Out-Perspektive, „Auswirkungswesentlichkeit“) und welche Nachhaltigkeitsthemen den größten Einfluss auf die Geschäftsentwicklung unseres Unternehmens haben (Outside-In-Perspektive, „finanzielle Wesentlichkeit“).

Die Analyse wurde auf der Grundlage quantitativer und qualitativer Informationen durchgeführt. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und der Berichterstattungsinhalte.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse von OBO wurde im Laufe des Jahres 2025 in drei verschiedenen Schritten durchgeführt:

1. Vorauswahl der potentiell wesentlichen Themen basierend auf Sektor- und Kontextanalysen und ESRS-Anforderungen
2. Einbeziehung von Stakeholdern und Identifikation von Auswirkungen, Risiken und Chancen (sogenannte IROs)
3. Gewichtung der ermittelten Auswirkungen, Risiken und Chancen und Festlegung der für OBO wesentlichen Themen

Für Schritt II wurden mehrere Workshops und Interviews mit OBO-Mitarbeitenden aus verschiedenen Abteilungen und Funktionen durchgeführt. Im Mittelpunkt der Diskussionen standen Auswirkungen, Risiken und Opportunitäten in Bezug auf die ausgewählten Nachhaltigkeitsthemen. Darüber hinaus wurden externe Bewertungen und Branchenstudien betrachtet, um die unterschiedlichen Perspektiven der Stakeholder widerzuspiegeln. Auf der Grundlage dieser internen und externen Analysen konnte OBO eine endgültige Rangliste der verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen erstellen.

Das Ergebnis der Analyse wurde von der Geschäftsführung von OBO geprüft und genehmigt. OBO hat 7 Themen als wesentlich identifiziert, was bedeutet, dass OBO entweder einen hohen Einfluss auf diese Themen hat oder dass diese Themen ein großes Risiko oder eine große Chance für das Unternehmen darstellen. In vielen Fällen sind beide Aspekte erfüllt. Diese wesentlichen Themen stellen eine ausgewogene Mischung aus Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen dar (siehe Tabellendarstellung unten).

Die Ergebnisse dieser doppelten Wesentlichkeitsanalyse werden OBO dabei helfen, seine Nachhaltigkeitsberichterstattung auf die wesentlichen Themen zu konzentrieren.

Liste der wesentlichen Themen für 2025 nach GRI-Standard:

Umwelt	Soziales	Unternehmensführung
▪ Klimawandel und Energiemanagement >> GRI 305 ▪ Abfall und Kreislaufwirtschaft >> GRI 306 ▪ Biodiversität >> GRI 101	▪ Mitarbeitendenentwicklung und -wohlbefinden >> GRI 401 ▪ Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz >> GRI 403	▪ Ethische Unternehmensführung >> GRI 205-7 ▪ Transparenz in der Lieferkette >> GRI 308/414

Tabelle 2: Wesentlichkeitsanalyse 2025

3. Unternehmensführung

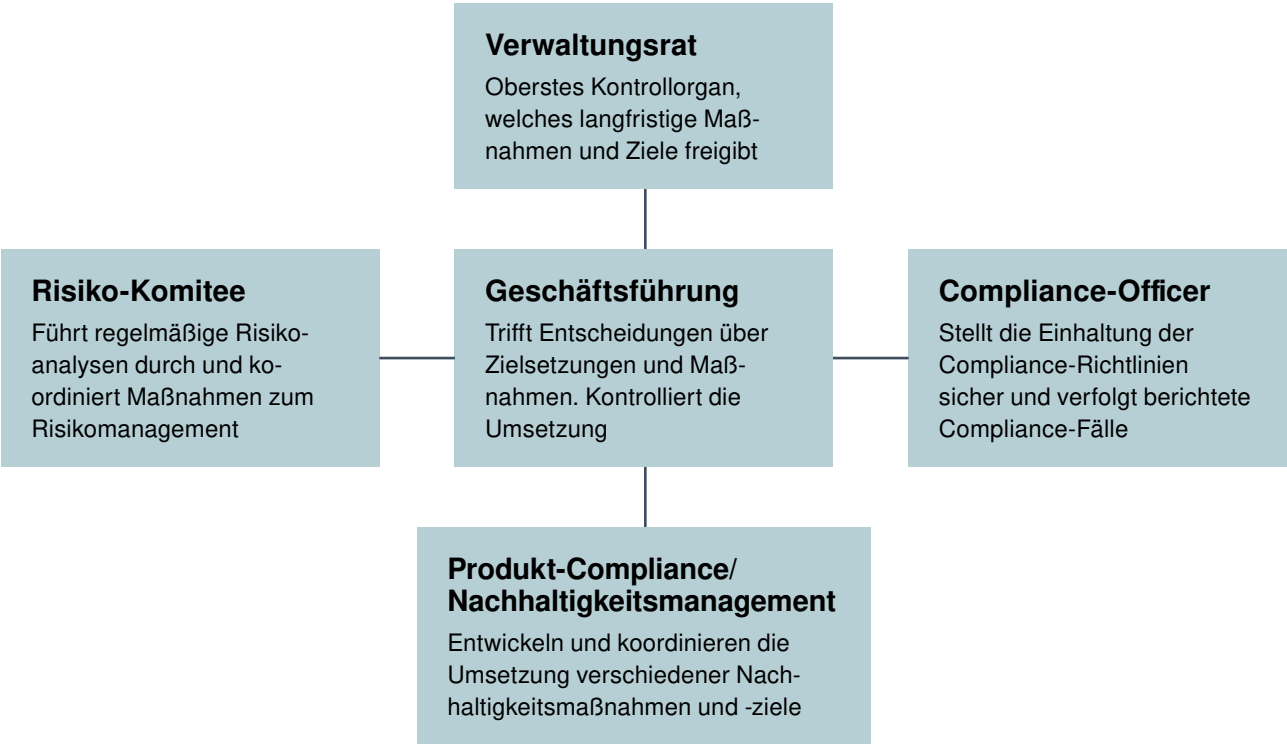
Der Verwaltungsrat ist das unabhängige und oberste Kontrollorgan der OBO-Unternehmensgruppe und besteht aus vier Personen, unter dem Vorsitz von Ulrich L. Bettermann. Die Mitglieder verfügen aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer langjährigen Berufserfahrungen über die erforderlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Kompetenzen.

Das höchste Kontrollorgan verabschiedet im Rahmen der Unternehmensstrategie, die von der Geschäftsführung vorgeschlagenen Maßnahmen und Ziele. Um die vom höchsten Kontrollorgan freigegebenen Ziele im Bereich der nachhaltigen Entwicklung erreichen zu können, beauftragt der für das Thema zuständige Geschäftsführer die Abteilung Produkt-Compliance & Nachhaltigkeitsmanagement. Die Abteilung berichtet direkt an den zuständigen Geschäftsführer.

Darüber hinaus beauftragt die Geschäftsführung ein Risiko-Komitee gemäß der Risikomanagementrichtlinie der Organisation, um die bestehenden und potenzielle Risiken für das Unternehmen zu identifizieren.

Das Risiko-Komitee ist das zentrale Organ und Bindeglied zwischen der Geschäftsführung und den einzelnen Risikomanagern der Geschäftsbereiche. Die Mitglieder des Risiko-Komitees werden von der Geschäftsführung bestellt.

Die Geschäftsführung ist im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung für das Risikomanagement sowohl rechtlich als auch faktisch verantwortlich. Die Geschäftsführung legt den organisatorischen Rahmen des Risikomanagementprozesses fest. Ihr obliegt daher auch die finale Entscheidung über die Aufbau- und Ablauforganisation des Risikomanagements, einschließlich der fortlaufenden Überprüfung adäquater personeller und finanzieller Ressourcen zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit des Risikomanagementsystems.



Die Geschäftsführung trägt weiter dafür Sorge und übernimmt die Verantwortung dafür, dass die mit ihren Entscheidungen einhergehenden Risiken in angemessener Weise analysiert und berücksichtigt werden und diesen Risiken entsprechend begegnet wird.

Auf Grundlage der jährlichen Berichterstattung des Risiko-Komitees und sonstigen außerordentlichen Berichten und Informationen trifft die Unternehmensleitung sachgemäße übergeordnete Maßnahmen zur Sicherstellung und Gewährleistung der Funktionsfähigkeit des Risikomanagements im Ganzen, als auch für den Umgang mit wesentlichen Risiken.

Der Verwaltungsrat bewertet jährlich die Leistung der Geschäftsführung in ökonomischen, Umwelt- und Sozialthemen. Im Rahmen dieser Bewertung und auf der Grundlage des jährlichen Berichtes der Fachabteilung prüft der Verwaltungsrat, wie die von der Geschäftsführung bestimmten und von dem Verwaltungsrat freigegebenen Strategien und Projekte zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen umgesetzt wurden. Falls die Bewertung zeigt, dass die festgelegten Strategien und Ziele nicht erfüllt wurden, beauftragt der Verwaltungsrat den zuständigen Geschäftsführer, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen.

Die Geschäftsführung beauftragt die Abteilung Produkt-Compliance & Nachhaltigkeitsmanagement zur Identifizierung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen des Unternehmens sowie zum Umgang mit diesen. Bei der Zusammenstellung des Nachhaltigkeitsberichts und zur Erfüllung der jeweiligen gesetzlichen Vorschriften führt die Gesellschaft regelmäßige Dialoge mit den Stakeholdern.

Die Fachabteilung erstellt einen Jahresbericht zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen, der dem Verwaltungsrat von dem zuständigen Geschäftsführer vorgelegt wird. Im Rahmen der Jahresgespräche berichtet die Geschäftsführung dem Verwaltungsrat über die zusätzlichen Risiken, über welche die Geschäftsführung auf der Grundlage der Risikomanagementrichtlinie von OBO Kenntnis erlangt hat. Während der aktuellen Berichtsperiode wurden dem Verwaltungsrat keine kritischen Anliegen mitgeteilt. Anhand der regelmäßigen Berichterstattung der Arbeitsgruppen wird die Wirksamkeit des Verfahrens überprüft.

Die Geschäftsführung beauftragt den Compliance Officer, der für Compliance-Themen (Ermittlung von Hinweisgebermeldungen, Beratung, kontinuierliche Entwicklung des Compliance-Management-Systems) in jeder Entität der Organisation verantwortlich ist. Der Compliance Officer berichtet an den für das Thema zuständigen Geschäftsführer und dieser wiederum an die gesamte Geschäftsführung. Anhand der regelmäßigen Berichterstattung des Compliance Officers wird die Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems überprüft. Der zuständige Geschäftsführer für Compliance-Themen ist Prof. Dr. Robert Gröning (CFO).

Der zuständige Geschäftsführer für Produkt-Compliance und Nachhaltigkeitsmanagement ist Lajos Hernádi (CTO). Die Delegation von Befugnissen erfolgt über die Geschäftsführung an die zuständige Fachabteilung Produkt-Compliance & Nachhaltigkeitsmanagement.

3.1 Compliance-Management

Der OBO-Code of Conduct und der Code of Conduct für Lieferanten basieren auf geltenden Prinzipien und Konventionen, wie beispielsweise den Prinzipien der UN-Konventionen (z. B. UN-Menschenrechtscharta, den UN-Leitsätzen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und Rio Declaration on Environment and Development (Vorsorgeprinzip), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den einschlägigen Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die Grundsätze für Compliance und Antikorruption bei OBO werden in Form eines Handbuches an alle Mitarbeitenden überreicht. Die Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen von OBO gelten für alle Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen der Organisation gleichermaßen.

Grundvoraussetzung für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist die Einhaltung von Gesetzen. Alle unsere Aktivitäten müssen weltweit Gesetzen, Regulierungen und internationalen ethischen Standards entsprechen.

OBO hat sich mit der Ausarbeitung eines Code of Conduct (ein Verhaltenskodex in Anlehnung an die Standards des ZVEI) verpflichtet, diese Richtlinien weltweit einzuhalten (Compliance | OBO: www.obo.de/de-de/unternehmen/compliance).

Der Code of Conduct von OBO enthält die wichtigsten Werte und Regeln der OBO-Gruppe und bietet allen Mitarbeitenden eine ethische Orientierung im Umgang mit alltäglichen Herausforderungen.

Der Code of Conduct behandelt die folgenden Hauptthemen:

- Prinzip der Rechtstreue (Legalitätsprinzip)
- Integrität
- Vielfalt
- Nachhaltigkeit
- Transparenz
- Interessenkonflikte
- Schutz der Vertrauensbeziehungen
- Umgang mit Informationen
- Prinzip der Dokumentation
- Datenschutz und Datensicherheit
- Vermeidung von direkter und indirekter Beeinflussbarkeit
- Achtung des geistigen Eigentums von Dritten
- Zoll- und Exportkontrolle

Falls eine Person (Mitarbeitende oder externe Person, im Folgenden: Hinweisgeber) Zeuge einer Verletzung des Code of Conduct wird oder Kenntnis davon erlangt, kann der Hinweisgeber durch das von OBO implementierte Hinweisgebersystem darüber informieren (Hinweisgebersystem | OBO: www.obo.de/de-de/legal/hinweisgebersystem).

Unter den Begriff „Hinweis“ fallen sämtliche Informationen zu mutmaßlich rechtswidrigen oder unethischen Sachverhalten im Zusammenhang mit der OBO Bettermann-Gruppe. Ebenso fallen darunter präventive Informationen über diesbezügliche mögliche Gefahren. Dies betrifft im Wesentlichen Verdachtsfälle des Betrugs und des Diebstahls, Verstöße gegen den Code of Conduct (z. B. Interessenkonflikte und Diskriminierung am Arbeitsplatz) und Hinweise zu anderen Compliance-Themen (z. B. Verstöße gegen Regularien).

Die Abgabe von Hinweisen kann persönlich, fernmündlich, in Schrift- oder Textform (z. B. per Brief oder E-Mail) an die externe, unabhängige Ombudsperson oder an den internen Compliance Officer erfolgen. Das Verfahren im Falle von Hinweisgebermeldungen wird gemäß der Hinweisgeberrichtlinie der Organisation durchgeführt.

Zur Korruptionsprüfung verfügt die OBO Bettermann-Gruppe für ihre Gesellschaften in Deutschland aktuell über eine Risikomanagementrichtlinie und einen Sanktionslistenprüfungsprozess. Das Risikomanagementsystem erstreckt sich derzeit auf die größten inländischen Gesellschaften der OBO Bettermann-Gruppe. Die Antikorruptionsprinzipien von OBO wurden im Handbuch der einzelnen OBO-Gesellschaften festgesetzt und allen Mitarbeitenden (Führungskräfte, Arbeiter und Angestellte gleichermaßen) mitgeteilt.

Im Jahr 2025 wurden Online- und Präsenzschulungen durchgeführt, um die betroffenen Mitarbeitenden in den Themen Unternehmensethik (Compliance) und Antikorruption zu schulen.

Alle neuen und bestehenden Lieferanten der Organisation sind aufgefordert, den OBO-Code of Conduct für Lieferanten anzuerkennen und die enthaltenen Werte sowie Prinzipien in ihrem Unternehmen und in ihrer eigenen Lieferkette zu stärken.

In 2025 wurde unser Code of Conduct überarbeitet. Dieser Verhaltenskodex gilt sowohl für OBO als auch für unsere Lieferanten.

Während des Berichtszeitraums gab es bei der Organisation keine bestätigten Korruptionsfälle bzw. Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung und Diskriminierung.

Im Berichtszeitraum gab es einen Verstoß innerhalb der Organisation gegen eine Verordnung, der mit einer geringen Geldbuße verbunden war.

3.2 Datenschutz

Datenschutz und IT-Sicherheit haben bei OBO einen hohen Stellenwert. Wir halten uns an die Gesetze zum Datenschutz und behandeln personenbezogene Daten ebenso wie alle Dokumente und Informationen über geschäftliche Vorgänge vertraulich. Alle Daten müssen so verarbeitet werden, dass die Rechte jedes Einzelnen gewahrt werden. Dazu gehören insbesondere unsere Mitarbeitenden, Kunden, Besucher, Lieferanten und weitere Geschäftspartner.

Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig zu Datenschutz und IT-Sicherheit geschult und sensibilisiert. Darüber hinaus sind sie zum Datenschutz und zur Verschwiegenheit verpflichtet worden.

OBO hat einen internen Datenschutzbeauftragten und einen IT-Sicherheitsbeauftragten bestellt. Beide berichten unabhängig und unmittelbar an die Geschäftsführung. Der Datenschutzbeauftragte berät alle Fachbereiche in Fragen des Datenschutzes und kontrolliert deren Einhaltung. Der IT-Sicherheitsbeauftragte ist für alle Themen im Rahmen der IT- und Cyber-Sicherheit zuständig. Bei akuten Gefahren werden die Mitarbeitenden vorbeugend über E-Mail gewarnt.

Mit Auftragsverarbeitern sind Verträge zur Auftragsverarbeitung nach Artikel 28 DSGVO abgeschlossen worden. Für Verfahren, bei denen personenbezogene Daten erfasst werden, sind Verfahrensverzeichnisse nach Artikel 30 DSGVO angelegt worden. Zusätzlich sind Datenschutzprozesse dokumentiert worden. Bei dem Prozess für IT-Sicherheitsvorfälle liegt der Schwerpunkt besonders auf der Analyse und der Umsetzung von Maßnahmen. In diesem Zusammenhang gibt es auch ein Datenschutz- und IT-Sicherheits-Management.

Generelle Datenschutzinformationen inklusive der Prozesse sind für unsere Mitarbeitenden im OBO-Intranet gespeichert und dort einsehbar.

3.3 Steuer-Governance

Die Geschäftsführung der OBO Bettermann-Gruppe ist bestrebt, eine gesetzeskonforme Unternehmensführung zu gewährleisten und bekennt sich dazu, nationale und internationale steuerliche Vorschriften zu befolgen und nicht gegen diese zu verstoßen. Zeitgleich erwarten wir von unseren Mitarbeitenden, dass sie sich stets gesetzeskonform verhalten und steuerliche Vorschriften beachten.

Unsere Steuer-Compliance-Kultur gibt die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen der Organe und des Managements unseres Unternehmens zur Einhaltung von steuerlichen Vorschriften wieder. Die steuerliche Ehrlichkeit ist für die Unternehmensführung wichtig. Wir wollen damit untermauern, dass unsere Mitarbeitenden der Beachtung von steuerlichen Regeln und der ordnungsgemäßen Erfüllung steuerlicher Pflichten eine hohe Bedeutung beimessen. Außerdem wollen wir damit die Bereitschaft unserer Mitarbeitenden zu regelkonformem Verhalten positiv beeinflussen, um so auf jeder Unternehmensebene ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass die Einhaltung der rechtlichen Regelungen notwendig und wichtig ist und jeder Mitarbeitende dazu beiträgt. Hierbei gelten insbesondere folgende Grundsätze:

- In unserem Unternehmen sind bei jeder Handlung die gesetzlich bindenden steuergesetzlichen Vorschriften auf nationaler und internationaler Ebene sowie alle freiwillig eingegangenen Verpflichtungen einzuhalten.
- Alle Mitarbeitenden verpflichten sich, sich über die für ihren Verantwortungsbereich geltenden rechtlichen Vorschriften zu informieren, diese einzuhalten und in Zweifelsfällen ergänzende Informationen und Rat bei der Steuerabteilung einzuholen.
- Das angestrebte regelkonforme Verhalten sämtlicher Mitarbeitenden soll unmittelbar zur Vermeidung von Steuerrisiken dienen.
- Es soll außerdem Grundlage für eine rechts- und sachgerechte Planbarkeit der Unternehmenssteuern darstellen.

Zur Umsetzung ist es erforderlich, potenzielle Steuer-Compliance-Risiken festzustellen und daraus konkrete Maßnahmen zur Minimierung dieser Risiken abzuleiten. Dabei werden interne und soweit erforderlich externe Steuerexperten in die Entscheidungsprozesse eingebunden.

Ein wichtiges Ziel der OBO Bettermann-Gruppe ist es, tax compliant zu sein – d.h. alle relevanten steuerlichen Verpflichtungen zu erfüllen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat sich die Geschäftsführung der OBO Bettermann-Gruppe 2024 entschlossen, ein Tax-Compliance-Management-System (TCMS), nach Vorgabe des IDW PS 980 in den nächsten Jahren zu implementieren und regelmäßig auf Angemessenheit und Wirksamkeit prüfen zu lassen.

Das Tax CMS stellt einen nachhaltigen und fortlaufenden Transfer von steuerlich relevantem Wissen in die operativen Abteilungen sicher. Dadurch sollen eine hohe Sensibilität und das Bewusstsein für steuerliche Fragestellungen geschärft werden.

Die Steuerabteilung unterstützt die operativen Abteilungen durch proaktives Aufgreifen von Themen und dem Bereitstellen von Lösungen. Diese Maßnahmen werden in enger Zusammenarbeit mit allen Beteiligten umgesetzt. Durch standardisierte Abläufe und das Bereitstellen von Arbeitshilfen, Vorlagen oder Tools werden steuerliche Risiken reduziert und mögliche Fehler vermieden.

Zusammenfassung der wesentlichen Ziele im Bereich Steuern:

- Die OBO Bettermann-Gruppe hält alle steuerlichen Pflichten ein und hat Interesse an einer rechtzeitigen und vollständigen Erfüllung von Steuerpflichten.
- Die Steuerabteilung versteht sich als effiziente Unterstützungseinheit beim Lösen von potenziellen steuerlichen Fragestellungen und trägt zu einem effizienten Umgang mit Ressourcen und Kosten bei.
- Implementierung angemessener und bewährter Praktiken zur Prävention, Erkennung und Untersuchung von steuerlichen Risiken.
- Verhinderung von Reputationsschäden, insbesondere ausgelöst durch steuerliche Pflichtverletzungen. Verbesserung der Planbarkeit der Unternehmenssteuern sowie der Vermeidung von ungewollten Steuerrisiken.
- Implementierung eines effektiven Tax CMS, inklusive einer angemessenen Dokumentation, welches für die OBO Bettermann-Gruppe praktikabel ist.
- Stärkung der Adaptionsfähigkeit der OBO Bettermann-Gruppe an die sich laufend verändernden Rahmenbedingungen im Bereich Steuern.

3.4 Transparenz in der Lieferkette

OBO hat umfassende Konzepte und gezielte Maßnahmen entwickelt, um Transparenz in der Lieferkette zu erreichen. Bereits vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen kommuniziert OBO klare Erwartungen an seine Lieferanten. Ein zentraler Bestandteil davon ist der Verhaltenskodex für Lieferanten, der sie dazu auffordert, aktiv zum Schutz von Menschenrechten innerhalb ihrer Organisation und entlang ihrer gesamten Lieferketten beizutragen.

Darüber hinaus bekräftigt OBO in der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sein Engagement für die Einhaltung geltender Gesetze sowie internationaler Menschenrechts- und Umweltstandards. Diese Werte und Erwartungen gelten gleichermaßen für alle Mitarbeitenden, Lieferanten und sonstige Geschäftspartner von OBO. Die Grundsatzerklärung sowie der Verhaltenskodex wurden auf Grundlage der durchgeführten menschenrechtlichen Risikoanalyse entwickelt und von der Geschäftsführung verabschiedet. Beide Dokumente sind öffentlich auf der Unternehmenswebseite zugänglich.

Die Grundsatzerklärung und der Verhaltenskodex für Lieferanten basieren auf international gültigen Normen und Richtlinien, wie z. B. der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) und den Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards. Daraus abgeleitet umfasst die Grundsatzerklärung zentrale Prinzipien wie die Wahrung der Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen sowie umfassende Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz. Auch das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit ist zentraler Gegenstand der Grundsatzerklärung. Der Verhaltenskodex adressiert neben Menschenrechts- und Arbeitsbedingungen sowie Umweltschutz auch Themen wie Korruption, Bestechung, Interessenkonflikte und Geldwäsche. Zur erfolgreichen Umsetzung und Verankerung dieser Konzepte zur Verhinderung von menschenrechtlichen Verstößen und zur Förderung von sonstigen arbeitsbezogenen Rechten und Arbeitsbedingungen im gesamten Geschäftsbereich und entlang der Lieferkette hat OBO eine Vielzahl gezielter Maßnahmen umgesetzt.

Weitere Präventions- und Abhilfemaßnahmen leiten sich aus dem menschenrechtlichen Risikomanagement ab, das OBO in einer innovativen IT-Lösung integriert hat. Das Risikomanagement wird kontinuierlich ausgeführt, wobei derzeit 1.474 Lieferanten von OBO Bettermann berücksichtigt werden. Dieses System erfasst alle Tier-1-Lieferanten und analysiert sie auf Basis der Länder und Branchenrisiken. Die abstrakte Risikoanalyse ergab, dass 45 % der Lieferanten ein sehr niedriges Länder- und Branchenrisiko aufzeigen, 53 % zeigen ein mittleres Risiko und nur 2 % ein sehr hohes Risiko.

Eine konkrete Risikoanalyse wird für Lieferanten mit einem hohen Länder- und Branchenrisiko und/oder einem hohen Einkaufsvolumen durchgeführt, wobei u.a. die Bereiche Umweltschutz, Arbeitssicherheit, Menschen- und Arbeitsrechte, Verhaltenskodex abgefragt werden. Die Analyse erfolgt durch Lieferantenassessments, welche über die IT-Lösung durchgeführt und ausgewertet werden. Von den 145 vorliegenden Lieferantenassessments haben 21 mit einem guten Ergebnis abgeschnitten, 109 mit einem mittleren und 15 mit einem kritischen, wobei in diesen Fällen meist nur fehlende Dokumente zu einem kritischen Ergebnis führten.

Mit der Impact-Analyse werden die Lieferanten mit hoher Bewertung der Schwere, Ausmaß und Umkehrbarkeit der Risiken (ESG Risiko) identifiziert und angemessene Präventionsmaßnahmen eingeleitet, die die Lieferanten innerhalb einer festgelegten Frist umzusetzen haben. Das Risikomanagement wird vom Menschenrechtsbeauftragten verantwortet, überwacht und anlassbezogen weiterentwickelt. Im Berichtsjahr sind OBO keine Vorfälle von Verletzungen der Menschenrechte in Unternehmen gemeldet worden, durch die eine Definition und Initiierung von Abhilfemaßnahmen notwendig gewesen wäre. Aus diesem Grund wurden keine Abhilfemaßnahmen durchgeführt.

mit Länder- und Branchenrisiko

mit Assessment Ergebnis

mit ESG-Risiko

Übersicht abstrakte und konkrete Lieferanten-Risikoanalyse
(Dunkelblau = niedriges Risiko/Blau = mittleres Risiko/Hellblau = hohes Risiko)

4. Soziales

Weltweit tragen unsere Mitarbeitenden zur Weiterentwicklung des Unternehmens und zur Erreichung unserer Ziele bei. Wir unterstützen jeden einzelnen Mitarbeitenden dabei, passend zu Ambitionen, Fähigkeiten und Talenten seinen individuellen Karriereweg zu gehen. Um auch zukünftig erfolgreich zu sein, wollen wir Menschen für unser Unternehmen gewinnen, die ihre Neugier, ihren Mut und ihre Kreativität einbringen. Die zunehmende Digitalisierung, der Fachkräftemangel, der demografische Wandel und auch die Folgen der Corona-Pandemie machen eine internationale Zusammenarbeit mit standortübergreifenden Teams immer sinnvoller und nutzbarer. Das leben wir bei OBO bereits seit Langem und wollen dies in Zukunft weiter verstärken.

4.1 Gesundheit und Work-Life-Balance

Die Gesundheit aller Mitarbeitenden ist das höchste Gut, für das sich ein Unternehmen einsetzen kann. Kein wirtschaftlicher Grund sollte über der Sicherheit und Gesundheit jedes Einzelnen stehen. Für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden übernehmen wir tagtäglich Verantwortung. Wir tun alles, um unsere Mitarbeitenden vor Unfällen, aber auch vor arbeitsbedingten Erkrankungen zu schützen. Weitere wichtige Bestandteile sind Stressprävention, Ernährung, Bewegung oder Vorsorgemaßnahmen. Hier setzen wir auf vorbeugende Maßnahmen, die sich leicht in den Arbeitsalltag einbauen lassen und dabei helfen, Gesundheitsprobleme zu vermeiden. Betriebliche Leistungen werden in Einklang mit den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben allen Mitarbeitenden gewährt.

Auszüge unseres umfangreichen Gesundheitsangebotes OBO Care:

- Arbeitsmedizinische Betreuung und Beratung durch unseren bestellten Betriebsarzt
- Medizinische Vorsorgeuntersuchungen (z. B. Glaukom) durch den bestellten Betriebsarzt
- Impfaktionen (z. B. gegen Grippe)
- Ergonomische Arbeitsplatzanalyse
- Psychotherapeutische Angebote: OBO kooperiert mit einer psychotherapeutischen Praxis in Menden und ermöglicht Mitarbeitenden so kurzfristige und kostenlose Termine
- Regelmäßige Sportprogramme für Mitarbeitende (z. B. Laufwettbewerb, „Fahrt zur Arbeit mit dem Rad“ - Aktionen)

Zusätzlich engagieren sich unsere Mitarbeitenden und OBO in den lokalen Gemeinschaften im Umfeld unserer Standorte, Beispiele hierfür sind:

- Blutspende-Aktionen (OBO ist größter Blutspender in der Region Bugyi)
- Sammelaktionen für Kindergärten und Tierheime
- Spendenaktionen für Vereine und andere Institutionen

Wir wissen, wie wichtig die Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit für die Leistungsfähigkeit und Motivation unserer Mitarbeitenden ist. Deshalb möchten wir für sie passende Arbeitsbedingungen schaffen. Dazu zählen sowohl betriebliche Versorgungsleistungen für Alter und Gesundheit als auch flexible Arbeitszeitmodelle. Durch das Gleitzeitmodell bietet OBO seinen Mitarbeitenden ein hohes Maß an Flexibilität. So haben wir flexible Start-, Pausen- und Endzeitenregelungen, mit denen sich unsere Mitarbeitenden ihre Anwesenheitszeit nach ihren Bedürfnissen anpassen können. Anfallende Überstunden können in Freizeit (Urlaub oder Gleitzeit) ausgeglichen werden.

Darüber hinaus gibt es für Mitarbeitende an den Standorten in Deutschland die Möglichkeit teilweise aus dem Homeoffice heraus zu arbeiten, wenn die mit der Stelle verbundenen Tätigkeiten dies ermöglichen.

In den Sommerferien bietet OBO zusammen mit der BVB-Fußballakademie Kindern von OBO-Mitarbeitenden ein kostenloses, einwöchiges Fußballtrainingslager in Menden an. Die Kinder werden ganztätig betreut und verpflegt, am letzten Tag gibt es ein großes Abschlussturnier. Dies erleichtert Eltern die Betreuung ihrer Kinder während der Ferienzeit.

Wir unterstützen damit unsere Mitarbeitenden dabei, Familienleben und Beruf miteinander in Einklang zu bringen. Teilzeitmodelle entlasten Familien, erleichtern aber auch die Pflege eines Angehörigen. Die Elternzeit wird auf Grundlage der gesetzlichen Vorgaben nach Bedarf der Mitarbeitenden gewährleistet. Die anschließende Rückkehr nach der Elternzeit wird durch OBO so unkompliziert wie möglich gestaltet. Ein offenes Gespräch dient dabei als Grundlage für den Wiedereinstieg.

4.2 Mitarbeitendenentwicklung/Talentmanagement

Gute Führungskräfte sind entscheidend für den Erfolg unserer Mitarbeitenden und unseres Unternehmens. Sie geben unseren Nachwuchskräften und ambitionierten Mitarbeitenden den passenden Rahmen, um sich zu entfalten und Ideen zu verwirklichen. Deshalb legen wir bei OBO großen Wert darauf, dass sich unsere Führungskräfte kontinuierlich fortbilden und weiterentwickeln. Viele Teams arbeiten über Standorte und Länder hinweg zusammen.

Wir erwarten, dass unsere Führungskräfte auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden und vielfältigen Teams eingehen. Dazu stellen wir ihnen alle erforderlichen Hilfsmittel und das benötigte Datenmaterial zur Verfügung.

In der Führungskräfteausbildung arbeiten wir meist mit externen Anbietern zusammen. Unser Ziel ist die Etablierung einer gemeinsamen Führungskultur mit übergreifenden Leitideen und Werten. Dabei gilt ein gezielter und moderierter Austausch zwischen den Führungskräften verschiedener Hierarchien und Abteilungen als wegweisend.

Weiterhin bieten wir für die Führungskräfte weitergehende Ausbildungen, wie z. B. Fremdsprachentrainings, an. Unterstützt werden unsere Führungskräfte durch die Personalabteilung, welche an unseren Standorten die Führungskräfte aus den verschiedenen Bereichen berät und eng mit ihnen zusammenarbeitet.

Außerdem ist im Berichtsjahr 2025 ein Führungskräftetraining zu nachhaltigkeitsorientierter Führung mit den Bereichsleitungen am Standort Menden durchgeführt worden. Dabei setzten sich die Führungskräfte besonders mit den Themen der Entwicklung von Mitarbeitenden und der Berücksichtigung von langfristigen Perspektiven in der Entscheidungsfindung auseinander. Dieses Training wurde in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsteam, der Personalabteilung und einer regional ansässigen Hochschule konzipiert und im Schulungszentrum in Menden durchgeführt.

Mitarbeitendengespräche und Schulungen

OBO ist eine kontinuierlich wachsende Unternehmensgruppe, die sich stetig weiterentwickelt. Natürlich entwickeln sich auch unsere Prozesse weiter. Hierzu setzen wir auf einen kontinuierlichen und offenen Austausch zwischen unseren Führungskräften und Mitarbeitenden. Diese Gespräche führen nur dann zum erwünschten Erfolg, wenn sie entsprechende Maßnahmen nach sich ziehen.

Sämtliche Gesellschaften der OBO-Gruppe schließen Zielvereinbarungen mit den leitenden Mitarbeitenden ab, auf dieser Grundlage wird die Leistung der Angestellten jährlich bzw. in bestimmten Positionen monatlich, bewertet. Weiterhin werden mit allen Mitarbeitenden Jahresgespräche durchgeführt. Auf dieser Basis können die Vorgesetzten und Mitarbeitende alle wesentlichen Themen gemeinsam erörtern. Im Mitarbeitendengespräch stehen die Reflexionen des vergangenen Jahres sowie die Zielsetzung für das kommende Jahr im Fokus. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Optimierungspotenzial hinsichtlich der eigenen Tätigkeit, des Verhaltens der Führungskraft oder des Arbeitgebers an sich zu äußern. Ebenso spielen die Bedarfe zur optimalen Zielerreichung aus Sicht des Mitarbeitenden und des Vorgesetzten eine elementare Rolle. Insbesondere seitens der Mitarbeitenden benötigte Schulungen, Trainings etc. werden in diesem Mitarbeitendenjahresgespräch thematisiert und diskutiert. Im Anschluss an das Gespräch liegt es im Aufgabenbereich des Vorgesetzten, bedarfsgerechte Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung abzuleiten und ggf. zu organisieren. Dieser Ansatz spiegelt wiederum die eingangs erwähnte bedarfsorientierte Personalentwicklung im jeweiligen Unternehmen wider. Durch den gemeinsamen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetztem können Kompetenzbedarfe erschlossen werden.

Bei der OBO Bettermann-Gruppe werden die Gehälter individuell bestimmt und verhandelt, unabhängig vom Geschlecht des einzelnen Mitarbeitenden. Frauen und Männer werden gleich behandelt. Bei der Festlegung der Vergütung der einzelnen Arbeitnehmer sind die Arbeitsleistung, Aufgabenkomplexität, Qualifizierung und Berufsjahre ausschlaggebend. Die Organisation verfügt über keine Tarifverträge, es wird stets das jeweils national geltende Arbeitsrecht eingehalten.

Jeder Mitarbeitende ist an dem Erfolg der Unternehmensgruppe OBO Bettermann beteiligt. Diesem Gedanken folgend, setzen wir unternehmensweit auf ein einheitliches Konzept der seminargestützten Personalentwicklung. Dabei bieten wir zum einen Seminare für unsere Mitarbeitenden und zum anderen Schulungen für unsere Kunden und Installateure an. Zur Steuerung und Durchführung dieser Maßnahmen wurde vor vielen Jahren bereits die OBO Academy ins Leben gerufen. Neben abteilungsspezifischen sowie abteilungsübergreifenden Seminaren werden auch personenbezogene Einzelmaßnahmen durchgeführt.

Das Schulungsangebot umfasst ein breites Themenspektrum, zu dem unter anderem die folgenden Seminare zählen: Mitarbeitendenführung, Kommunikation, Sprachen, Projektmanagement sowie weitere fach- und produktspezifische Themen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, an diversen Softwareschulungen oder internen Produktschulungen teilzunehmen. So wollen wir mit unseren Mitarbeitenden gemeinsam ihre Karriere vorantreiben und die Basis für unseren Unternehmenserfolg bilden. Alle Mitarbeitenden und Auszubildenden können Schulungsmöglichkeiten in ihren Fachbereichen wahrnehmen. Dies gilt sowohl für externe Fortbildungen als auch für die internen Schulungen der OBO Academy. Eine konkrete Erfassung nach Stunden besteht aktuell nicht, wird aber für den kommenden Bericht eingeführt.

Betriebliche Ausbildung & Studium

Darüber hinaus bietet OBO auch ein großes Spektrum an betrieblichen Ausbildungsplätzen sowie kombinierte Studiengänge an. Seit 2006 besteht in diesem Zusammenhang die Auszubildendenfirma OBO Styles, welche es Auszubildenden ermöglicht, ihre Ausbildung so praxisnah wie möglich zu gestalten. Kaufmännische und gewerbliche Auszubildende planen und organisieren bei OBO gemeinsam Prozesse und übernehmen so Verantwortung für ihr eigenes Unternehmen. Die selbst entwickelten Produkte werden dann innerhalb des Unternehmens verkauft. Durch OBO Styles lernen die Auszubildenden, was wirklich hinter einem Produkt steckt. Von der grundlegenden Idee über die Fertigung bis hin zur Vermarktung übernehmen sie gemeinsam Verantwortung. Das fördert die Kommunikationsbereitschaft und die Kooperation untereinander. Darüber hinaus werden weitere Kompetenzen der Azubis gefordert und gefördert: Dazu zählen die Stärkung der sozialen Kompetenz, ausreichende Kooperations- und Lernbereitschaft sowie Entscheidungsfreudigkeit.

In diesem Zusammenhang ist OBO bereits mehrfach als Fair Company ausgezeichnet worden, indem wir Studierenden und Berufsstartern faire Konditionen bieten, ihnen einen guten und erfolgreichen Weg ins Arbeitsleben aufzeigen und ein anspruchsvolles Arbeitsumfeld bieten. In einer eigens für die Fair Company Initiative entwickelten Befragung werden die Kriterien Arbeitsorganisation, Zusammenarbeit und Führung, Unternehmenskultur und Werte, Engagement für Mitarbeitende, Diversity und Chancengleichheit, faires Verhalten im Markt, gesellschaftliche Verantwortung und Nachhaltigkeit abfragt. Wenn alle Kriterien erfüllt sind, ist die Prüfung erfolgreich: OBO bietet als Fair Company besonders attraktive Bedingungen für den Karrierestart.

Die Fair Company Initiative ist die größte Arbeitgeberinitiative Deutschlands, die sich nachhaltig für eine faire Arbeitswelt einsetzt. Sie richtet sich gezielt an Berufseinsteiger und Young Professionals. Die Initiative zeichnet Unternehmen aus, die jungen Menschen faire, attraktive Arbeitsbedingungen bieten und ihre Entwicklung fördern. Die Auszeichnung als Fair Company erfolgt durch das Wirtschaftsmagazin Handelsblatt in Kooperation mit dem Institut für Beschäftigung und Employability (IBE) als wissenschaftlicher Partner.

4.3 Arbeitssicherheit

Zum Schutz unserer Mitarbeitenden tun wir alles, um Unfälle gezielt zu vermeiden. Stetig optimieren wir das Zusammenspiel zwischen Mensch, Maschine und Arbeitsplatz und schaffen hierdurch aktiv ein Bewusstsein zur Unfallprävention und gesunden Arbeitsweisen. Als Leitbild dient uns hierbei die Vision Zero: Durch optimale Führung, die Einbindung unserer Mitarbeitenden und die Verbesserung von Arbeitsplätzen und Prozessen wollen wir das definierte Ziel von null Unfällen erreichen und kultivieren.

Unsere Standorte werden hinsichtlich Brandschutz, Sicherheitstechnik und Umwelttechnik auf dem neuesten Stand gehalten und fortlaufend verbessert. Durch regelmäßige Arbeitsplatzanalysen, Sicherheitszirkel und Begehungen können Abweichungen schnellstmöglich erkannt und behoben werden. Die gewonnenen Erkenntnisse werden geteilt und ein bereichsübergreifender Wissenstransfer sichergestellt.

Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, uns bei unserem Bemühen, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, nach bestem Wissen zu unterstützen. Alle Mitarbeitenden müssen die für sie relevanten Sicherheitsanweisungen und Vorschriften kennen und befolgen. Hierzu erfolgen in allen Unternehmensbereichen jährliche Sicherheitsunterweisungen und Wirksamkeitskontrollen, die verpflichtend sind und entsprechend dokumentiert werden.

Für alle OBO-Standorte sind in gleicher Weise gültige und verbindliche Grundregeln für sicheres und unfallfreies Arbeiten formuliert und eingeführt. Diese Regeln betreffen nicht nur die Mitarbeitenden in den Werken, sondern jeden, der ein Unternehmen der OBO-Gruppe betritt. So halten wir die Risiken für alle Personen bei OBO in der täglichen Arbeitspraxis so gering wie möglich.

Wir sind uns bewusst, dass Arbeitssicherheit bei jedem einzelnen Mitarbeitenden beginnt und Vorbildwirkung eine zentrale Rolle spielt. Im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz handeln die einzelnen OBO-Gesellschaften stets im Einklang mit den jeweils geltenden Gesetzen.

ISO 45001 Zertifizierung

Gesunde und motivierte Mitarbeitende sind für uns der Schlüssel zum nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg. Gleichzeitig möchten wir mit einer international anerkannten ISO 45001-Zertifizierung aber auch zeigen, dass wir unserer sozialen Verantwortung gerecht werden und dass wir alles daransetzen, das Risiko von Verletzungen, Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen der Beschäftigten nachweislich zu reduzieren. Von daher sind die im Bericht betrachteten OBO-Gesellschaften bereits seit mehreren Jahren ISO 45001 zertifiziert. Zur Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitsschutzbedingungen setzen wir im Rahmen des zertifizierten Managementsystems geeignete Methoden und Instrumente ein.

Unfallreporting

Arbeitsunfälle und vergleichbare Ereignisse werden bei OBO nach einem einheitlichen System erfasst und ausgewertet. Wichtige Schlussfolgerungen daraus werden innerhalb des Unternehmens kommuniziert. Außerdem finden die Erkenntnisse aus den Untersuchungen und daraus abgeleitete Maßnahmen Eingang in unsere Arbeitssicherheitsrichtlinien, -Handbücher und Präventions- und Schulungsmaßnahmen.

Ende des Berichtsjahres 2025 lag die OBO-Unfallquote LTIR bei 13,8. Die Unfallzahlen und die Unfallquote liegen in den letzten Jahren auf einem relativ konstanten Niveau.

	2023	2024	2025
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen*	62	60	61
LTIR**	13,4	13,3	13,8

Tabelle 3: Entwicklung der OBO-Unfallzahlen
*(*mit mindestens einem Ausfalltag / **Lost Time Injury Rate: Anzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit geteilt durch geleistete Arbeitsstunden multipliziert mit 1 Million)*

Für 2026 und die folgenden Jahre haben wir uns das Ziel gesetzt, eine LTIR-Reduktion von 10 % bezogen auf das jeweilige Vorjahr zu erreichen. Zur Zielerreichung stehen u. a. folgende Maßnahmen im Fokus:

- Gefährdungsbeurteilung: Systematische Ermittlung und Bewertung von Risiken an jedem Arbeitsplatz, um passende Schutzmaßnahmen festzulegen.
- Regelmäßige Unterweisungen: Mitarbeitende müssen über potenzielle Gefahren und korrektes Verhalten informiert sein.
- Persönliche Schutzausrüstung (PSA): Bereitstellung und Tragepflicht von Sicherheitskleidung (Helm, Schuhe, Brille).
- Ordnung und Sauberkeit: Hindernisse beseitigen, um Sturzgefahren zu minimieren.
- Sichere Verkehrswege: Kennzeichnung von Fahrwegen, insbesondere bei Staplerverkehr.
- Wartung: Maschinen und Anlagen regelmäßig prüfen.
- Führungskräfte in der Pflicht: Vorbildfunktion und konsequentes Ansprechen von unsicherem Verhalten.

5. Umwelt

Der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen spielt bei OBO eine wichtige Rolle. Durch unsere Geschäftstätigkeit verbrauchen wir unterschiedliche Kraftstoffe, Strom und Wasser, wir verursachen verschiedene Emissionen, Abfälle und Abwässer. Es ist unser Ziel, Ressourcen zu schonen, sie optimal einzusetzen und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Boden, Wasser und Luft zu minimieren. Gleichzeitig unterstützt OBO seine Kunden mit nachhaltigen Lösungen und trägt mit ökoeffizienten Produkten und Prozessen zur Entlastung der Umwelt bei.

5.1 Klima und CO_2-Emissionen

OBO berechnet bereits seit mehreren Jahren seine CO_2e-Emissionen (Corporate Carbon Footprint/CCF). Bei der Berechnung orientiert sich das Unternehmen an den Vorgaben des Greenhouse Gas Protokolls. Diesen Vorgaben folgend werden die Emissionen von OBO in die Kategorien Scope 1, 2 und 3 unterteilt. Für das Jahr 2025 konnte OBO erstmals eine vollständige Klimabilanz berechnen, welche auch alle wesentlichen Scope 3 Kategorien abdeckt. Von daher dient 2025 als Basisjahr für zukünftige Reduktionsziele verwendet werden.

(t CO_2e)	2023	2024	2025
Scope 1 GHG-Emissionen	6.900	6.792	7.032
Scope 2 marktbasierte GHG-Emissionen	2.720	283	412
Scope 2 standortbasierte GHG-Emissionen	8.532	7.772	7.664
Scope 3 GHG-Emissionen			285.120
1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	243.870	241.888	237.576
2 Sachanlagen/Investitionsgüter			9.528
3 Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten			2.578
4 Upstream-Transport und Verteilung			30.941
5 Abfälle aus dem Betrieb			33
6 Geschäftsreisen			1.186
7 Pendeln der Mitarbeitenden			2.491
8 Upstream gemietete Vermögenswerte			358
12 End-of-Life-Behandlung verkaufter Produkte			429
Biogene CO_2-Emissionen			192
GHG-Emissionen Gesamt (marktbasiert)			292.564
GHG-Emissionen Gesamt (standortbasiert)			299.816
Emissionsintensität (marktbasiert) pro Produktionsstunde (kg CO_2e/h)			201,02

Tabelle 4: Treibhausgasbilanz OBO

In der obigen Tabelle ist der Verlauf der Scope 1- und Scope 2-Emissionen deutlich zu erkennen. Während die direkten Emissionen (Scope 1 z. B. durch Verwendung von Erdgas) im Jahr 2024 zunächst leicht gesunken sind, sind sie im Jahr 2025 wieder gestiegen, was in erster Linie durch Veränderungen der Produktionsmengen zu erklären ist.

Bei den indirekten Emissionen (Scope 2) durch eingekaufte Energie konnte OBO seit 2024 durch den verstärkten Einkauf von Grünstrom seine Emissionen massiv reduzieren (marktbasierte Berechnung: Berücksichtigung von Strom aus erneuerbaren Quellen). Nach der standortbasierten Berechnungsmethode für Strom wurden 2024 im Vergleich zum Vorjahr etwa 9 % weniger Emissionen verursacht und 2025 etwa 1 % weniger. Insgesamt verursachte die Geschäftstätigkeit von OBO im Jahr 2025 292.564 t CO_2e. Der Großteil davon sind durch indirekte Emissionen in der Wertschöpfungskette entstanden. So machen die eingekauften Waren und Dienstleistungen mehr als 80 % der Gesamtemissionen aus. Der größte Teil davon ist auf Stahl zurückzuführen, was auch den größten Hebel für zukünftige Emissionsminderung darstellt. Die

zweitgrößte Emissionsursache ist die Logistik, bei den entstandenen 30.941 t CO_2e sind die eingehende und ausgehende Logistik zusammengefasst.

Mithilfe der neuen Berechnungsmethodik für 2025 sind rückwirkend auch für die Jahre 2023 und 2024 die Emissionen der eingekauften Waren und Dienstleistungen berechnet worden, da diese einen Großteil der Gesamtemissionen des Unternehmens ausmachen. Es zeigte sich, dass über die letzten beiden Jahre OBO Bettermann die Emissionen in diesem Bereich leicht senken konnte.

Auf Basis des Company Carbon Footprints haben wir auch die CO_2-Fußabdrücke auf Artikelebene (Product Carbon Footprint (PCF)) bestimmt. 2024 konnten wir bereits für alle A-Artikel einen PCF ausweisen. 2025 wurde für den Großteil des restlichen Portfolios ebenfalls der CO_2-Fußabdruck bestimmt und für das Gesamtportfolio gepflegt, sodass wir für ca. 30.000 Artikel einen PCF auf unserer Webseite ausweisen können. Diese Transparenz hilft sowohl unseren Kunden als auch uns, dabei auf Artikelebene Optimierungen anzustreben, um den CO_2-Fußabdruck des Unternehmens und der Artikel zu verbessern.

5.2 Energie

Eine wichtige Ressource für die Produktion der zahlreichen OBO-Produkte ist Energie. Der große Energiebedarf bringt eine besondere Verantwortung mit sich. Deshalb beziehen wir am Standort Menden bereits seit mehr als 10 Jahren zu 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen. Am Standort Bugyi beziehen wir seit 2024 zu über 80 % Strom aus erneuerbaren Quellen. Auf diese Weise konnten wir unsere marktbasierten Scope 2 CO_2-Emissionen massiv reduzieren. Die einwandfreie Herkunft unseres Stroms aus erneuerbaren Quellen wird vom TÜV Süd nach strengen Richtlinien geprüft und zertifiziert.

Am Standort Menden ist in den letzten Jahren auf einer Fläche von 40.000 m^2 eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von fast 2 GWh entstanden. Diese Leistung entspricht einer CO_2-Einsparung von etwa 600 Tonnen pro Jahr. Am Standort in Bugyi ist derzeit nur eine Photovoltaikanlage mit geringer Leistung vorhanden, diese soll in den Folgejahren ausgebaut werden.

Weiterhin sind wir bestrebt, unseren Stromverbrauch kontinuierlich zu reduzieren. So wurde am Standort Menden in den letzten Jahren durch den Austausch alter Beleuchtung mit Leuchtstoffröhren gegen neue, effizientere LED-Leuchten sowie durch eine Optimierung der Lüftungsanlage mit Hilfe einer Leistungssteuerung und Anpassung der Betriebsstunden eine Ersparnis von mehr als 350 MWh generiert. Am Standort in Bugyi wurde in einem Gebäude eine Gasheizung durch eine Wärmepumpe ersetzt. Das bedeutet eine Einsparung von ca. 15.500 m^3 Gas, welches durch erneuerbaren Strom ersetzt worden ist. Des Weiteren sind die Thermostate in mehreren Gebäuden neu programmiert worden, sodass die Einschaltzeiten und die Heiztemperatur optimiert werden konnten. Außerdem wird weiterhin in verschiedenen Gebäuden die Abwärme der Spritzgussmaschinen für die Beheizung genutzt. Das führt zu einer erheblichen Reduktion des Gasverbrauches.

(MWh)	2023	2024	2025
Nicht erneuerbare Quellen (MWh)	**44.737 (71 %)**	**33.066 (54 %)**	**34.829 (55 %)**
Gas (MWh)	24.560	24.449	25.586
Benzin (MWh)	154	156	133
Diesel (MWh)	4.458	3.965	3.977
Propan (MWh)	2.973	3.188	3.228
Strom (MWh)	12.592	1.308	1.905
Erneuerbare Quellen (MWh)	**18.298 (29 %)**	**28.461 (46 %)**	**27.932 (45 %)**
Hackholzschnitzel-Heizung (MWh)	0	0	373
Strom aus eigener Photovoltaikanlage (MWh)	359	1.678	1.840
Zertifizierter Grünstrom (MWh)	17.939	26.783	25.719
Gesamt (MWh)	63.035	61.527	62.761
Energieintensität: Energieverbrauch pro Produktionsstunde (kWh/h)	**57,65**	**53,88**	**43,12**

Tabelle 5: Energieverbrauch OBO

Im Jahr 2025 lag unser Gesamtenergieverbrauch bei rund 62.761 MWh. Etwa 55 % davon entfielen auf nicht erneuerbare Energieträger wie Gas, Diesel, Benzin und Propan. Die verbleibenden 45 % stammten aus Strom aus erneuerbaren Quellen. An den Standorten Menden und Bugyi wird der zugekaufte Strom zum Großteil aus erneuerbaren Quellen bezogen. Zusätzlich wurden 1.840 MWh durch Photovoltaikanlagen auf den Dächern der Firmengebäude erzeugt. Die Betrachtung der Energieintensität zeigt zudem einen kontinuierlichen Rückgang des Energieverbrauchs pro Produktionsstunde, was auf eine verbesserte Energieeffizienz zurückzuführen ist.

5.3 Wasser und Biodiversität

Als Unternehmensgruppe OBO Bettermann nehmen wir unsere Verantwortung für Umweltschutz und Nachhaltigkeit ernst. Unsere Umweltrichtlinie berücksichtigt das Wasserhaushaltsgesetz (WHG), die Wasserrahmenrichtlinie, die Verordnung über Anlagen zum Umgang mit wassergefährdenden Stoffen (AwSV) und die Umweltpolitik gemäß ISO 14001. Das Geschäfts- und Produktionsmodell von OBO verbraucht im Vergleich zu anderen Branchen relativ wenig Wasser. Wasser wird primär zum Kühlen von Maschinen, zur Reinigung und im Sanitärbereich verwendet. Dennoch ist OBO bestrebt, durch effizientere Wassernutzung und verbesserte Abwasserbehandlung einen positiven Beitrag zum Gewässerschutz zu leisten. Durch diese Maßnahmen wollen wir unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt gerecht werden und einen nachhaltigen Umgang mit Wasser fördern.

In diesem Zusammenhang erfasst OBO seit mehreren Jahren seine Wasserverbräuche. Die nachfolgende Tabelle zeigt den Wasserverbrauch der letzten drei Jahre der OBO-Standorte in Menden/Deutschland und Bugyi/Ungarn.

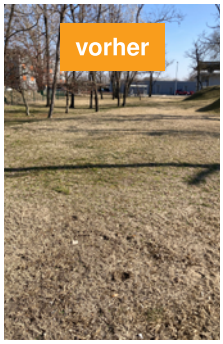
	2023	2024	2025
Grund-/Brunnenwasser	26.036	32.299	33.138
Wasser aus kommunalen Versorgungsleitungen	23.176	21.931	21.266
Gesamt	**49.212**	**54.230**	**54.404**

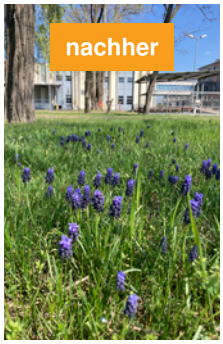
Tabelle 6: Wasserentnahmen OBO in m³

Das entnommene Brunnen-/Grundwasser wird lediglich im Sommer bei sehr hohen Außentemperaturen zur Kühlung von Maschinen und Anlagen genutzt. Dieses Wasser läuft in einem separaten Kreislauf und kommt nicht mit Kühlwasser oder mit Maschinenteilen in Berührung. Im OBO-Werk in Menden wird das Brunnenwasser in den nahegelegenen Fluss Hönne eingeleitet. Im OBO-Werk in Ungarn wird das Brunnenwasser auf der Freifläche versickert. Das eingesetzte Leitungswasser, welches im Sanitärbereich und zum Teil in der Produktion genutzt wird, wird primär in den Abwasserkanal der Stadtwerke zur Aufbereitung in kommunale Klärwerke eingeleitet. Kontaminiertes Wasser, das nicht einfach wieder eingeleitet werden kann, wird von entsprechenden Fachbetrieben extern aufbereitet.

Grundsätzlich arbeitet OBO kontinuierlich an der Weiterentwicklung von Wassermanagementplänen, welche die gesamte Wassernutzung und -behandlung im Unternehmen abdecken. Die Basis dafür liefert eine laufende Verbrauchsermittlung bei Frischwasser, wiederverwendetem Wasser und Abwasser. Ein Hebel im Wassermanagement sieht OBO in der Wiederverwendung von behandeltem Abwasser. Durch den Einsatz geeigneter Technologien und Verfahren sollen hier weitere Prozesse etabliert werden, welche die Aufbereitung und Wiederverwendung von Abwasser ermöglichen. Darüber hinaus bieten effizientere Prozesse sowie die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen sparsamen Umgang mit Wasser weitere Potenziale.

Um die Biodiversität zu fördern wurden am Standort Bugyi in Ungarn eine dauerhafte 3.000 m² Biodiversitätsfläche ausgewiesen und eine artenreiche, heimische Saatgutmischung gesät. Auf weiteren 4.500-5.000 m² Fläche wurde auf extensive Grünlandnutzung umgestellt, um unter anderem die Brutvogeldichte zu erhöhen. Zudem wurden Vogelfallen aus Netzen an Gebäuden reduziert, um die Einflug- und Einschlussereignisse zu verringern. Ein systematisches Biodiversitätsmonitoring hilft zukünftige Biodiversitätsmaßnahmen zu erarbeiten, dafür werden alle vorkommenden Arten im Grünland erfasst. Am Standort in Menden wurden im März 2025 drei Bienenstöcke angesiedelt, welche einen Beitrag zum Erhalt der Artenvielfalt und des Ökosystems leisten.



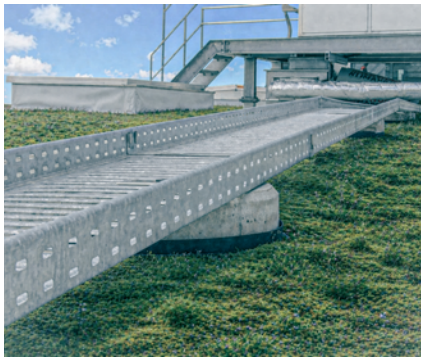


5.4 Nachhaltige Produkte

OBO hat 2025 begonnen eine Produktlinie mit signifikant geringeren CO_2-Emissionen zu entwickeln, insbesondere durch Verwendung von Rezyklaten bzw. CO_2-reduziertem Stahl. Diese Produkte stellen eine vollständige Alternative zu unseren Standardartikeln dar und werden im Laufe des Jahres 2026 unter dem Namen OBO EcoLine eingeführt und vertrieben.

Die Produkte verfügen über die gleiche Qualität und Tragfähigkeit wie die Standardprodukte und sind zu 100 % kompatibel mit den bestehenden OBO-Systemen.

Bei den Verbindungs- und Verlegesysteme sowie bei Befestigungsmaterialien werden Kunststoffe mit hohem Rezyklatanteil eingesetzt. Dieser liegt zwischen 50–70 % und führt zu einer CO_2-Einsparung von bis zu 60 % der OBO-Produkte. Die verwendeten Rezyklate haben ihren Ursprung in den Abfällen von kunststoffverarbeitenden Unternehmen, sogenannte Post-Industrial Recycled (PIR). Diese Kunststoffabfälle werden dann aufbereitet, sortiert und gereinigt. Am Ende dieses Prozesses stehen sortenreine Kunststoffabfälle, die zur Wiederverwendung bereit sind.



Für die Kabeltragsysteme wird CO_2-reduzierter Stahl verwendet. Die CO_2-Reduktion gegenüber Standardstahl wird durch einen höheren Recyclinganteil (Einsatz von Schrott) sowie Elektrolichtbogenöfen erreicht. Dadurch weisen die OBO EcoLine Kabeltragsysteme einen bis zu 60 % geringeren CO_2-Wert im Vergleich zum Standardartikel auf.

Die nachhaltigen Produktvarianten sind nicht nur als Einzelartikel, sondern auch als umfassendes und sich ergänzendes System verfügbar. Es werden alle relevanten Nachweise, CO_2-Daten und Zertifikate für Planer und Einkäufer zur Verfügung gestellt. OBO will ein sichtbares Commitment zum klimafreundlichen Bauen und zu nachhaltigeren Lieferketten setzen und eine Vorreiterrolle im Bereich nachhaltiger Elektroinstallation einnehmen.

5.5 Abfall und Kreislaufwirtschaft

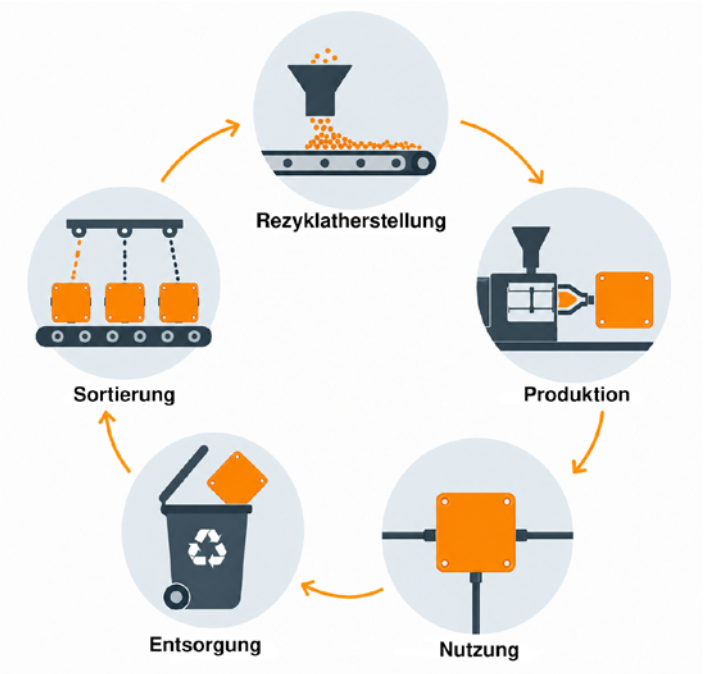
Ein wichtiger Teil der OBO-Nachhaltigkeitsstrategie ist die Vermeidung von Abfällen, insbesondere durch effiziente Produktionsprozesse. Der dennoch entstehende Abfall bei OBO besteht zu über 90 % aus nicht gefährlichem Abfall. Insgesamt besteht der Großteil des Abfalls, der in der Produktion anfällt, aus Metall (z. B. Stahl), welcher sich hervorragend recyclen lässt. Auch Kunststoffabfälle lassen sich entweder direkt in der Produktion wiederverwenden oder extern recyceln. Das erklärt wieso mehr als 95 % der gesamten Abfälle direkt wiederverwendet oder recycled werden konnten. Auf diese Weise spart OBO-Ressourcen und schützt die Umwelt.

	Total	Gefährlich	Nicht Gefährlich
Gesamt generierter Abfall	15.217	967	14.250
Von der Entsorgung umgeleitet	14.714	635	14.079
Vorbereitung zur Wiederverwendung	1.309	9	1.300
Recycling	13.389	610	12.779
Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	15	15	0
Zur Entsorgung geleitet	503	332	171
Müllverbrennung	44	44	0
Mülldeponie	87	28	59
Andere Entsorgung	373	260	112

Tabelle 7: Abfallmanagement OBO, Abfall 2025 in Tonnen

OBO arbeitet darauf hin, den bereits hohen Anteil an wiederverwendetem oder recycletem Abfall weiter zu steigern und im Gegenzug den Anteil an zur Entsorgung geleiteten Müll zu verringern.

Kreislaufwirtschaft



Wir setzen für unsere Produkte ausschließlich qualitativ hochwertige Rohstoffe ein. Durch einen innovativen Wiederverwertungsprozess können zudem Produktionsabfälle als sogenanntes Rezyklat erneut der Produktion zugeführt werden. Ein komplexes und automatisiertes Materialversorgungssystem sorgt dabei für gleichbleibende Materialqualität und für den optimalen Energieverbrauch.

Bei Produkten der OBO EcoLine wird zusätzlich ein hoher Anteil an extern zugekauftem Rezyklat verwendet bzw. bei Produkten aus Metall CO_2-reduzierter Stahl eingesetzt, welcher ebenfalls einen hohen Recyclinganteil aufweist.

Insgesamt zeichnen sich OBO-Produkte durch ihre Langlebigkeit aus und werden teilweise Jahrzehnte in den Gebäuden genutzt. Im Falle einer Gebäudeumnutzung sind zahlreiche Produkte dafür prädestiniert, demontiert und für die nachfolgende Verwendung erneut installiert zu werden. Insbesondere Aufputzinstallationen können ohne großen Aufwand ausgetauscht und wiederverwendet werden.

Im Bereich der Kunststoffspritzgussfertigung konnten im Jahr 2025 knapp 50 Tonnen Kunststoffabfälle in Form von Anfahr- und Schrottteilen direkt in der Fertigung wiederverwendet werden. Bei der Kunststoffextrusion liegt der Wert noch deutlich höher. Hier konnten 2025 über 1.300 Tonnen an Kunststoffmaterial durch den Recyclingprozess zurückgewonnen werden. Die Kunststoffabfälle, die nicht bei uns im Haus rezykliert werden konnten, wurden entsprechenden Fachbetrieben zum Recycling übergeben.

Im Bereich Verpackung verwenden wir als Vollpappen bereits heute bestehen Kartonagen bereits zu über 90 % aus Recyclingmaterial oder bei den Wellpappen zum Teil aus einer Kombination aus 98 % recyceltem Material und 2 % FSC-zertifiziertem Material. Die von uns verwendeten Folienverpackungen bestehen ebenfalls bereits aus 100 % Recyclingmaterial. Die Folien zum Schutz von Oberflächen stellen eine größere Herausforderung dar, so dass wir uns hier aktuell noch in der Prüfung befinden.

Der größte Teil unserer Metallprodukte (insbesondere Kabeltragsysteme) wird komplett ohne bzw. mit einer minimalen Verpackung in Form von Kunststoffbändern versendet. Unsere Kabelleitern, Kabel- und Gitterrinnen sowie das dazugehörige Montagezubehör werden in Muldenpaletten und Gitterboxen verpackt. Bei den Muldenpaletten und Gitteraufsatzrahmen handelt es sich um Umlaufverpackungen, die entsprechend mehrfach verwendet werden. Beim Design der Umlaufverpackungen achten wir seit Jahrzehnten darauf, dass diese für den Leertransport zerlegbar sind und so platz- und ressourcensparend transportiert werden. Die Lademittel können repariert und so jahrelang genutzt werden.

Produktion

- Direkte Wiedernutzung des Stanzabfalls und Anfahrschrotts
- Verwendung von Rezyklaten und CO_2-reduziertem Stahl (EcoLine)

→

Verpackung

- Verpackung aus fast 100% Recyclinganteil
- Muldenpaletten und Gitteraufsatzrahmen als Umlaufverpackungen

→

Verwendung

- Langlebige Produkte → Wiedernutzung bei Umbauarbeiten möglich

Weitere Informationen

Über diesen Bericht

Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich auf die folgenden Gesellschaften der Unternehmensgruppe:

- OBO Bettermann Holding GmbH & Co. KG, Menden / Deutschland
- OBO Bettermann Produktion Deutschland GmbH & Co. KG, Menden / Deutschland
- Grundstücksverwaltung Bettermann GmbH & Co. KG, Menden / Deutschland
- OBO Bettermann Export GmbH & Co. KG, Menden / Deutschland
- OBO Bettermann Vertrieb Deutschland GmbH & Co. KG, Menden / Deutschland
- OBO Bettermann Projekt und Systemtechnik GmbH & Co. KG, Menden / Deutschland
- EMS Montage GmbH, Bottrop / Deutschland
- OBO Bettermann Hungary Kft., Bugyi / Ungarn

Diese Firmen umfassen 95 % des Produktionsvolumens und mehr als 60 % der Mitarbeitenden der Organisation.

Berichtszeitraum und Berichtshäufigkeit
Der Berichtszeitraum deckt sich mit dem OBO-Geschäftsjahr 2025 (01.01.-31.12.2025). Die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt jährlich im zweiten Quartal des Folgejahres.

Datum der Veröffentlichung: 15.07.2026

Externe Prüfung
OBO hat erstmalig Teile des Berichts extern überprüfen lassen. OBO hat die Dr. Wehberg und Partner mbB, Hagen beauftragt, Daten aus dem Bereich Energie, Klima, Arbeitssicherheit, Compliance und Mitarbeitende mit begrenzter Sicherheit zu prüfen. Die Prüfung bezieht sich ausschließlich auf Daten aus dem Jahr 2025. Die jeweiligen Abschnitte sind im Bericht mit einem grünen Balken an der Seite gekennzeichnet.

Kontaktstelle für Fragen zum Bericht: Dr. Dirk Eckert, E-Mail: eckert.dirk@obo.de

Dies ist der vierte Nachhaltigkeitsbericht der Organisation. Der Bericht ist in Anlehnung an die Global Reporting Initiative (GRI) Standards erstellt worden.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird teilweise die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird darauf hingewiesen, dass die Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll. Damit soll jedoch keinesfalls eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck gebracht werden.

Anhang 1	Personalstatistiken
Anhang 2	Arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen
Anhang 3	GRI-Inhaltsindex

Anhang 1: Personalstatistiken

Gesamtbeschäftigtenzahl (ohne Beschäftigte mit Sonderverträgen), aufgesplittet nach Geschlecht und Alter (per 12.2025)

			Geschlecht		Altersgruppe		
		Gesamt	männlich	weiblich	unter 30 J.	30-50 J.	über 50 J.
Personen in Kontroll-organen	Verwaltungsrat	4	4			2	2
	Geschäftsführung Holding	4	4			1	3
	Geschäftsführung Tochtergesellschaften*	6	6			1	5
Einzelgesellschaften	Angestellte	985	617	368	124	524	337
	Gewerbliche	1430	1107	323	167	644	619
	Gesamt	**2415**	**1724**	**691**	**291**	**1168**	**956**
	Angestellte	41 %	63 %	37 %	13 %	53 %	34 %
	Gewerbliche	59 %	77 %	23 %	12 %	45 %	43 %

*Personen, die Geschäftsführer in mehreren Gesellschaften sind, werden nur einmal berücksichtigt

Gesamtbeschäftigtenzahl (ohne Beschäftigte mit Sonderverträgen), aufgesplittet nach Anstellungsart und Geschlecht (per 12.2025)

	Gesamt	männlich	weiblich
Gesamt	**2415**	**1724**	**691**
unbefristet	2323	1641	682
befristet	92	83	9
AN mit nicht garantierten Arbeitszeiten	0	0	0
Vollzeit	2288	1695	593
Teilzeit	127	29	98

Beschäftigtenzahl Sonderverträge, aufgesplittet nach Anstellungsart und Geschlecht (per 12.2025)

Gesamtzahl DE	Gesamt							
1. vertragliche Arbeiten	Gesamt	Produktion	Marketing	Logistik	IT	Personal	Finanzen	QM
Auszubildende	75	32	0	14	0	29	0	0
Leasingarbeiter	51	50	0	1	0	0	0	0
Werkstudent	10	1	2	0	1	2	2	2
Rentengenossenschaft	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	**136**	**83**	**2**	**15**	**1**	**31**	**2**	**2**
2. Art der Arbeit (s. Bereich, wo eingesetzt)		Produk-tionshelfer	Admin. Arbeiten	Lager-arbeiten	Admin. Arbeiten	Admin. Arbeiten	Admin. Arbeiten	Admin. Arbeiten

Fluktuation Mitarbeitende, aufgesplittet nach Geschlecht und Alter (2025)

	Gesamt		
	Gesamt	männlich	weiblich
Eintritte Gesamt	**277**	**198**	**79**
unter 30	90	65	25
30-50	119	84	35
über 50	68	49	19
Austritte Gesamt	**324**	**231**	**93**
unter 30	94	75	19
30-50	123	86	37
über 50	107	70	37
Kopfzahl (per 31.12.2025)	**2415**	**1724**	**691**
unter 30	311	227	84
30-50	1185	883	302
über 50	919	614	305
Eintrittsrate (per 31.12.2025)	**11 %**	**11 %**	**11 %**
unter 30	29 %	29 %	30 %
30-50	10 %	10 %	12 %
über 50	7 %	8 %	6 %
Fluktuationsrate (per 31.12.2025)	**13 %**	**13 %**	**13 %**
unter 30	30 %	33 %	23 %
30-50	10 %	10 %	12 %
über 50	12 %	11 %	12 %

Anhang 2: Arbeitsbedingte Erkrankungen und Verletzungen

	2025	
	Total	
	Anzahl	LTIR*
Todesfälle	0	0,0
Verletzungen mit schweren Folgen	2	0,5
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen	61	13,8

(*Lost Time Injury Rate/Häufigkeit von Arbeitsunfällen mit Arbeitsausfall im Verhältnis zu den geleisteten Arbeitsstunden pro 1 Million Arbeitsstunden)

Für Mitarbeitende, die keine Angestellten der Organisation sind, werden die Arbeitsplätze arbeitsrechtlich nicht von der Organisation kontrolliert (HU). Wichtigsten Arten der arbeitsbedingten Verletzungen: Prellungen, Schnittwunden, Brüche

Arbeitsbedingte Gefahren: Die Gefahren werden mit Hilfe von Risikobewertungen, internen Audits und Werksbesichtigungen ermittelt.

	Anzahl
Todesfälle	0
Dokumentierbare arbeitsbedingte Erkrankungen	0

Arbeitsbedingte Verfahren, die das Risiko der Erkrankung bergen: Wir führen Risikobewertungen, akkreditierte Messungen sowie Tests auf biologische Indikatoren in Urin und Blut von Arbeitnehmenden durch, die Chemikalien ausgesetzt sind. Für diese Arbeitnehmenden organisieren wir ebenfalls arbeitsmedizinische Labortests. Darüber hinaus organisieren wir Gesundheitstage für alle Arbeitnehmenden und bieten Lungenscreenings speziell für Arbeitnehmende an, die Staubbelastungen ausgesetzt sind.

Anhang 3: GRI-Inhaltsverzeichnis (Index) nach GRI-SRS

Verwendungserklärung	Die OBO Bettermann Holding GmbH & Co. KG hat in Anlehnung an den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2025 bis 31.12.2025 diesen Bericht erstellt.
GRI 1-Standard	GRI 1: Grundlagen 2021

GRI-Standard	Beschreibung	Verweise	Kommentare
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	1. Unser Geschäftsmodell	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Weitere Informationen	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Weitere Informationen	
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Im Berichtsjahr waren keine wesentlichen Korrekturen oder Neudarstellungen von Informationen aus Vorjahresberichten erforderlich
	2-5 Externe Prüfung	Weitere Informationen	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	1. Unser Geschäftsmodell	
	2-7 Mitarbeitende	Anhang 1 Personalstatistiken	
	2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	Anhang 1 Personalstatistiken	
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	3. Unternehmensführung	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	3. Unternehmensführung	
	2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	3. Unternehmensführung	
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	3. Unternehmensführung	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	3. Unternehmensführung	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	3. Unternehmensführung	

GRI-Standard	Beschreibung	Verweise	Kommentare
	2-15 Interessenkonflikte	3.1 Compliance Management	
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	3. Unternehmensführung/ 3.1 Compliance Management	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	3. Unternehmensführung	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	3. Unternehmensführung	
	2-19 Vergütungspolitik	4.2 Mitarbeitenden-Entwicklung/ Talentmanagement	
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	4.2 Mitarbeitenden-Entwicklung/ Talentmanagement	
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Vergütungsdaten der Unternehmensleitung und Beschäftigten werden aus Datenschutz- und Vertraulichkeitsgründen nicht offengelegt.
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort/2.1 Strategie und Ziele	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	3.1 Compliance Management	
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	3.1 Compliance Management	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	3.1 Compliance Management	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	3.1 Compliance Management	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	3.1 Compliance Management	
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	2.2 Nachhaltigkeitsmitgliedschaften und Ratings	https://www.obo.de/de-de/nachhaltigkeit/unsere-partner
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	2.3 Einbindung von Stakeholdern	
	2-30 Tarifverträge	4.2 Mitarbeitendenentwicklung	

GRI-Standard	Beschreibung	Verweise	Kommentare
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	2.4 Wesentlichkeitsanalyse	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	2.4 Wesentlichkeitsanalyse	
	3-3 Management von wesentlichen Themen	Kapitel 3-5	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	4.3 Arbeitssicherheit	
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	4.3 Arbeitssicherheit	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	4.3 Arbeitssicherheit	
	403-4 Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	4.3 Arbeitssicherheit	
	403-5 Mitarbeitendenschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	4.3 Arbeitssicherheit	
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	4.1 Gesundheit und Work-Life-Balance	
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	4.3 Arbeitssicherheit	
	403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	4.3 Arbeitssicherheit	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	4.3 Arbeitssicherheit + Anhang 2	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	Anhang 2	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Anhang 1 Personalstatistiken	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	4.1 Gesundheit und Work-Life-Balance	
	401-3 Elternzeit	4.1 Gesundheit und Work-Life-Balance	

GRI-Standard	Beschreibung	Verweise	Kommentare
GRI 102: Climate Change 2025	102-1 Transition plan for climate change mitigation	5.2 Energie	
	102-2 Climate change adaptation plan	5.2 Energie	
	102-3 Just transition	5.2 Energie	
	102-4 GHG emissions reduction targets and progress	5.2 Energie	
	102-5 Scope 1 GHG emissions	5.2 Energie	
	102-6 Scope 2 GHG emissions	5.2 Energie	
	102-7 Scope 3 GHG emissions	5.2 Energie	
	102-8 GHG emissions intensity	5.2 Energie	
	102-9 GHG removals in the value chain	5.1 Klima und CO_2-Emissionen	
	102-10 Carbon credits	5.2 Energie	
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	5.2 Energie	
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	5.2 Energie	
	302-3 Energieintensität	5.2 Energie	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	5.2 Energie	
	302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	5.2 Energie	
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	5.5 Abfall und Kreislaufwirtschaft	
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	5.5 Abfall und Kreislaufwirtschaft	
	306-3 Angefallener Abfall	5.5 Abfall und Kreislaufwirtschaft	
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfal	5.5 Abfall und Kreislaufwirtschaft	
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfal	5.5 Abfall und Kreislaufwirtschaft	
GRI 101: Biodiversität 2024	101-1 Maßnahmen zur Eindämmung und Umkehrung des Verlusts an biologischer Vielfalt	5.1 Klima und CO_2-Emissionen	
	101-2 Umgang mit Auswirkungen auf die biologische Vielfalt	5.1 Klima und CO_2-Emissionen	

GRI-Standard	Beschreibung	Verweise	Kommentare
	101-3 Zugang und Aufteilung der Vorteile	5.1 Klima und CO_2-Emissionen	
	101-4 Ermittlung der Auswirkungen auf die biologische Vielfalt	2.4 Wesentlichkeitsanalyse/ 5.1 Klima und CO_2-Emissionen	
	101-5 Standorte mit Auswirkungen auf die biologische Vielfalt	2.4 Wesentlichkeitsanalyse/ 5.4 Nachhaltige Produkte	
	101-6 Unmittelbare Ursachen für den Verlust der biologischen Vielfalt	5.1 Klima und CO_2-Emissionen	
	101-7 Veränderungen im Zustand der biologischen Vielfalt	5.1 Klima und CO_2-Emissionen	
	101-8 Ökosystemleistungen	5.1 Klima und CO_2-Emissionen	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	3.4 Transparenz in der Lieferkette	
	308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	3.4 Transparenz in der Lieferkette	
GRI 414: Soziale Bewertung von Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand sozialer Kriterien geprüft wurden	3.4 Transparenz in der Lieferkette	
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	3.4 Transparenz in der Lieferkette	
GRI 205: Korruptions-bekämpfung 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	3.1 Compliance Management	
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	3.1 Compliance Management	
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	3.1 Compliance Management	
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	5.2 Energie	

© GRI 2026
Version 1.3 (January 2026)

OBO Bettermann Holding GmbH & Co. KG
Hüingser Ring 52
58710 Menden
DEUTSCHLAND

Kundenservice Deutschland
Tel.: +49 23 73 89 - 20 00
info@obo.de

www.obo.de

© OBO Bettermann 07/2026 DE

Building Connections