



Biotta
Der Schweizer Bio-Pionier

PASTONELLA

ORIOR

EXCELLENCE IN FOOD

culinor

Rapelli
dal 1929

Albert Spieß
seit 1906

FREDAG
cook, flex - orin time

FOOD FESTIVAL
30 JAHRE ORIOR
EXCELLENCE IN FOOD



HAPPY VEGE BUTCHER

Le Patron
CREATIONS CULINAIRES

ORIOR

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022

my ENERGY

Fürstentum Spezialitäten

casualfood
the taste of travelling.

Inhalt

Vorwort des CEO	2
Wir stellen uns vor	4
Nachhaltigkeit bei ORIOR	8
Produktverantwortung	14
Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl	
Sichere und gesunde Nahrungsmittel	
Umweltverantwortung	32
Food Waste und Verpackung	
Klima und Energie	
Wasser	
Soziale Verantwortung	54
Entwicklung der Mitarbeitenden	
Arbeitssicherheit und Gesundheit	
Wirtschaftliche Auswirkungen	
GRI-Index	73

Vorwort des CEO



Daniel Lutz, CEO ORIOR Gruppe

2

GRI 2-22

Liebe Leserin, lieber Leser

Es freut mich sehr, Ihnen den fünften Nachhaltigkeitsbericht der ORIOR Gruppe präsentieren zu dürfen. In den vergangenen Jahren galt es eine Vielzahl an Herausforderungen zu meistern, insbesondere vor dem Hintergrund des anhaltend schwierigen makroökonomischen Umfelds. Wir sind stolz, konnten wir doch in dieser Zeit an unserem hohen Anspruch an die Nachhaltigkeit festhalten und diese weiter vorantreiben. In diesem Bericht möchten wir Ihnen einen Überblick über die aktuellen Fortschritte und Herausforderungen in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie geben.

Ein Handlungsfeld, dem wir hohe Priorität beimessen, ist die Bekämpfung des Klimawandels. Einen wichtigen Schritt haben wir mit dem Entscheid unternommen, unsere Schweizer Kompetenzzentren ab dem Jahr 2020 mit klimafreundlichem Wasserstrom zu versorgen. Neu werden seit 2022 alle Schweizer ORIOR Kompetenzzentren klimaneutral betrieben. Möglich macht dies eine Zertifizierung auf Basis unserer Zusammenarbeit mit der Stiftung Myclimate. Dadurch werden Treibhausgasemissionen, welche trotz unseren Reduktionseinsparungen anfallen, mit Klimaschutzprojekten ausgeglichen. Im vergangenen Jahr haben wir uns ausserdem vertieft mit unserer Netto-Null-Ambition 2050 auseinandergesetzt und entschieden, die Klimaziele von ORIOR über die nächsten zwei Jahre durch einen Beitritt zur Science Based Targets Initiative (SBTi) auf eine wissenschaftliche Basis zu stellen. Erfreulich ist zudem, dass die unabhängige Organisation CDP unsere Initiativen für den Klimaschutz 2022 erneut mit einem guten, über dem Branchenschnitt liegenden Rating «B» bewertet hat.

Positive Neuigkeiten gibt es auch in den Handlungsfeldern Food Waste und Wasser. In beiden Bereichen haben sich die Kennzahlen verbessert und wir befinden uns auf Zielkurs zu unseren bis 2025 gesteckten Zielen. Die gute Entwicklung ist einerseits den Anstrengungen unserer Kompetenzzentren zu verdanken. Andererseits hat sich die geplante Aufnahme der deutschen Biotta Schwestergesellschaft Gesa in den Konsolidierungskreis der Nachhaltigkeitsberichterstattung positiv auf die Entwicklung der Kennzahlen in diesen beiden Handlungsfeldern ausgewirkt.

Im sozialen Bereich waren wir im vergangenen Jahr ebenfalls sehr aktiv. Dies spiegelt sich auch in den Kennzahlen wider: Die Anzahl der Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden und Jahr ist im Vorjahresvergleich deutlich gestiegen. Besonders sichtbar ist dieser Anstieg bei den Mitarbeitenden in der Produktion. Wichtige Treiber dabei waren auch die Umsetzung der Werksentwicklungsprojekte und entsprechende Schulungen für die Produktionsmitarbeitenden. Die Ausgaben für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitenden sind im Vergleich zu den (ausserordentlich hohen) Vorjahreswerten leicht gesunken.

Es gibt aber auch Handlungsfelder, die sich herausfordernd entwickelt haben. So haben die krankheitsbedingten Absenzen zugenommen. Hauptgrund war ein Anstieg bei den Langzeitabsenzen. Die absolute Zahl der Unfälle konnten wir reduzieren, jedoch liegen wir nach wie vor hinter unserem Ziel zurück. Es wurden nun verstärkt Massnahmen zur Verbesserung der Entwicklung in diesen beiden wichtigen Kenngrössen eingeleitet.

Wir sind überzeugt, mit unserem systematischen Nachhaltigkeitsmanagement einen für ORIOR und ihre nachhaltige Entwicklung sinnvollen Weg eingeschlagen zu haben. Die Breite an Themen im Kontext der Nachhaltigkeit sowie die regulatorischen Anforderungen nehmen stetig zu. Wir übernehmen Verantwortung und stellen uns den anstehenden Herausforderungen, was sich auch an unserer vollen Pipeline an Initiativen zeigt.

Nun wünschen wir Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, eine interessante Lektüre!



Daniel Lutz
CEO der ORIOR Gruppe

Wir stellen uns vor

Unternehmensprofil

Vision und Mission

Unsere Vision:



Unsere Mission:

*Mit unermüdlichem Engagement streben wir nach
Einzigartigkeit und bester Qualität, um Konsumentinnen und Konsumenten
immer wieder mit genussvollen Erlebnissen zu überraschen.
Dafür steht unser Anspruch:
Excellence in Food.*

4

GRI 2-1
GRI 2-2
GRI 2-6

Die ORIOR Gruppe

ORIOR ist eine international tätige Schweizer Food & Beverage Gruppe mit Hauptsitz in Zürich, die auf Frisch-Convenience, Fleischveredelung, Plant-based-Produkte, biologische Gemüse- und Fruchtsäfte sowie Reisegastonomie spezialisiert ist. Das Unternehmen wurde 1992 gegründet und hält heute führende Positionen in wachsenden Nischenmärkten im In- und Ausland. Mit Rapelli, Biotta, Ticinella, Albert Spiess, Möfag, Fredag, Pastinella, Le Patron, Gesa, Culinor, Vaco's Kitchen und Casualfood verfügt ORIOR über ein breites Portfolio von Marken und Unternehmen in der Schweiz, in Belgien und in Deutschland. ORIOR baut auf ein dezentrales Geschäftsmodell, in welchem die regionalen Kompetenzzentren ihre eigene Kultur wahren und als Produzenten und Arbeitgeber auf eine lokale Verankerung setzen können.

Die vielfältigen Produkte der ORIOR Unternehmen werden im Detailhandel, im Fachhandel, an Flughäfen und Bahnhöfen und über verschiedene Food-Service-Kanäle wie Gastronomie, Grosshandel, Take-away, Event-Catering, Kantinen, Heime oder Kindertagesstätten verkauft. Rund zwei Drittel des Umsatzes erwirtschaftet die Gruppe in der Schweiz. Weitere wichtige Absatzmärkte befinden sich in den Beneluxstaaten, in Deutschland und in Frankreich. Die detaillierte Wertschöpfungskette der ORIOR Gruppe sowie Informationen zu unserer ORIOR Strategie 2025 sind auf unserer [Website](#) dargestellt.

GRI 2-2

Der ORIOR Nachhaltigkeitsbericht

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Bestrebungen aller Schweizer Standorte von ORIOR sowie die Standorte Spiess Europe in Frankreich und Gesa in Deutschland. Alle diese Unternehmen gehören zu 100% zur ORIOR Gruppe und werden im vorliegenden Bericht vollständig berücksichtigt. Im Gegensatz zum Finanzbericht sind die ORIOR Unternehmen Culinor Food Group und Casualfood GmbH nicht abgebildet und publizieren ihren eigenen Nachhaltigkeitsbericht (Culinor seit 2020 und Casualfood seit 2022). Dies bedeutet, dass die gesamte ORIOR Gruppe ab 2022 durch ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement und eine entsprechende Berichterstattung abgedeckt ist.

Die Unternehmen der ORIOR Gruppe



5

Kompetenzzentren

9

davon 7 in der Schweiz

Mitarbeitende Ø FTE

2041

davon 1162 in der Schweiz

Nettoerlös (CHF)

636.7 Mio.

davon 69.1% in der Schweiz

EBITDA (CHF)

64.1 Mio.

Reingewinn (CHF)

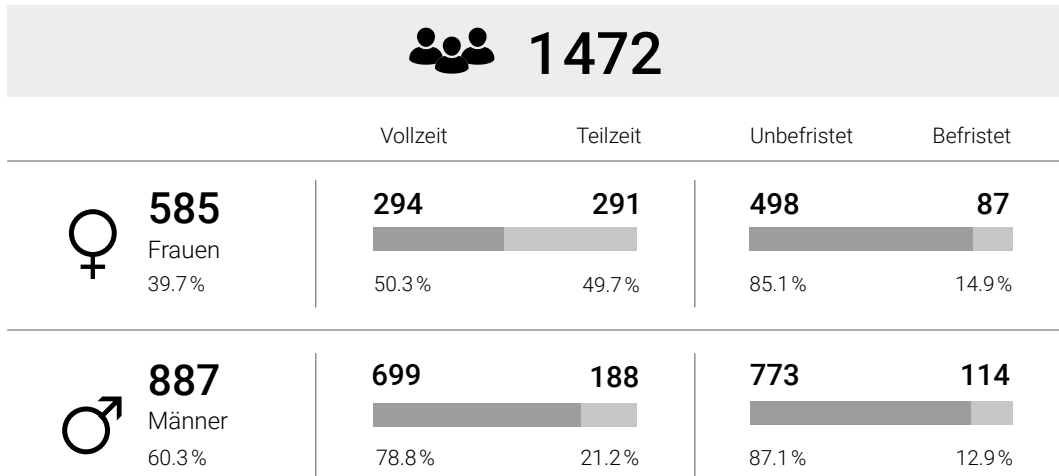
30.2 Mio.

● Segment Convenience ● Segment Refinement ● Segment International

GRI 2-7
GRI 2-8
GRI 2-30

Mitarbeitende

Mitarbeitende (Headcount) ORIOR Schweiz¹ per 31. Dezember 2022



Per 31. Dezember 2022 beschäftigte ORIOR Schweiz (inkl. Spiess Europe und Gesa) 1 472 Mitarbeitende (Headcount), wovon 83.0% einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind (2021: 86.3%). Für diejenigen Angestellten, die nicht unter einen GAV fallen, erfüllen die Arbeitsverträge mindestens die gleichen Konditionen. Saisonale Schwankungen bei der Anzahl Mitarbeitenden können zum Beispiel aufgrund des Festtagsgeschäfts vorkommen. Bei Bedarf werden ergänzend zu den eigenen Teams externe Arbeitnehmende im Stunden- oder Akkordlohn beschäftigt. Diese Arbeitnehmenden werden über Agenturen beigezogen, bei denen sie unter Vertrag stehen. Mit 86 951 geleisteten Stunden hat die Zahl der durch Temporäre geleisteten Stunden im Vergleich zum Vorjahr stark zugenommen (+83.8%). Dies ist auf die hohen Absatzvolumen und die Schwierigkeit, neues Personal zu finden, zurückzuführen.

6

GRI 2-23
GRI 2-26

ORIOR Werte und Verhaltenskodex

Im Jahr 2021 hat ORIOR ihren [Verhaltenskodex](#) überarbeitet und mit Blick auf internationale Rahmenwerke wie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen erweitert. Der Kodex ist für die gesamte ORIOR Gruppe gültig, beschreibt die wichtigsten Werte und Verhaltensregeln und reflektiert das Verständnis von respekt- und verantwortungsvollem Handeln – nicht nur zwischen den Mitarbeitenden der ORIOR Unternehmen, sondern auch in der Zusammenarbeit mit den Geschäftspartnern. Die Einhaltung des Verhaltenskodex ist Teil der vertraglichen Pflichten aller Mitarbeitenden. Es wurden auch kleine Pocket-Booklets gedruckt, die den Mitarbeitenden bei Neuantritt und bei Schulungen abgegeben werden. Der Kodex und die darin festgehaltenen Werte und Verhaltensregeln werden den Mitarbeitenden mit regelmässigen Schulungen in Erinnerung gerufen.

GRI 2-25
GRI 2-26

Anonymes Meldesystem

Im Rahmen der Erarbeitung des neuen Verhaltenskodex hat ORIOR auch ein Beschwerdemanagementsystem eingeführt. Über das unabhängige und anonyme Tool SpeakUp, auf das [online](#) oder per Telefon zugegriffen werden kann, können Mitarbeitende sowie Externe Verstösse gegen unseren Verhaltenskodex melden. Damit führen wir neben den bestehenden und etablierten internen Beschwerdekanälen auch eine anonyme externe Lösung, die zudem die Anforderungen der neuen EU-Whistleblower-Richtlinie erfüllt. Gemeldete Fälle werden aufgrund der Diversität und Dezentralität der ORIOR Unternehmen individuell beurteilt und bearbeitet. Im Jahr 2022 ist eine Beschwerde eingegangen und mit der/dem Beschwerdeträger*in konnte anonym über das System Kontakt aufgenommen und der Fall bearbeitet werden.

¹ Beinhaltet auch Spiess Europe in Hagenau (FR) und Gesa in Neuenstadt-Stein (DE).

ORIOR feiert 30-jähriges Bestehen

2022 feierten wir das 30-jährige Jubiläum der ORIOR Gruppe. Die Wurzeln des Unternehmens gehen bis ins 19. Jahrhundert zurück, als ORIOR noch in der Tabakindustrie und auf der ganzen Welt zu Hause war. Als Unternehmen der Lebensmittelindustrie wurde die ORIOR Gruppe im Jahr 1992 in Vevey neu firmiert. Damit einher ging eine komplett neue strategische Ausrichtung auf die Herstellung von hochstehenden Nischen-Spezialitäten. Seither prägen beachtliche Erfolge, aber auch Rückschläge, das Unternehmen. Sie haben ORIOR zu dem gemacht, was sie heute ist: eine einzigartige, international aufgestellte Food & Beverage Gruppe.

ORIOR feierte ihr 30-jähriges Bestehen mit einem farbenfrohen Food Festival in der ehemaligen Giessereihalle Puls 5 in Zürich. Präsentiert wurden dabei drei Jahrzehnte Innovationskraft, Unternehmertum und Passion. Jedes einzelne ORIOR Unternehmen bot vor Ort feinste, laufend frisch zubereitete Leckerbissen an. Auf diese Weise konnten unsere Gäste alle ORIOR Units und ihre Kernsortimente kennenlernen und in die ORIOR Welt eintauchen – ganz nach dem Motto: einmal alles durchprobieren und geniessen. Das dreitägige Jubiläumsfest umfasste einen «Top50-Tag», an welchem mit den Kadermitarbeitenden die wichtigsten Schritte und Ziele in eine erfolgreiche Zukunft diskutiert wurden. Die weiteren zwei Tage waren den Gästen gewidmet – also unseren Kunden, Lieferanten, Investoren, Partnern, Mitarbeitenden und weiteren Wegbegleiter*innen, welche die ORIOR gemeinsam zu dem machen, was sie heute ist.



Die ORIOR Welt vereint: Gäste geniessen das ORIOR Food Festival in der Puls 5 Eventhalle in Zürich-West.



Es konnten Köstlichkeiten aus allen ORIOR Kompetenzzentren genossen werden.



Mit dem Food Bike unterwegs: ORIOR informiert rund um das Thema Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit bei ORIOR

Die ORIOR Verantwortung

«Die ORIOR Verantwortung» ist für uns einer der Pfeiler für «Excellence in Food». Sie ist als strategischer Eckpfeiler in unserer ORIOR Strategie 2025 verankert und wird mittels unserer Nachhaltigkeitsstrategie umgesetzt. Diese ist in die drei Bereiche «Produktverantwortung», «Umweltverantwortung» und «Soziale Verantwortung» unterteilt, in denen wir je drei zentrale Handlungsfelder bearbeiten. Jedem Handlungsfeld liegt ein Hauptziel zugrunde, dessen konsequente Verfolgung uns erlaubt, unsere Verantwortung gegenüber Umwelt, Mitarbeitenden, Konsument*innen und zukünftigen Generationen wahrzunehmen. Die «ORIOR Verantwortung» bietet uns einen systematischen Rahmen, damit wir Nachhaltigkeitsthemen proaktiv bearbeiten, Geschäftsrisiken reduzieren und die Erwartungen der Stakeholder erfüllen können. Dadurch leistet sie auch einen Beitrag an die Sicherung der Zukunft von ORIOR als Lebensmittelproduzentin. In den letzten Berichtsjahren konnten wir in vielen Themen schon grosse Fortschritte machen. Unabhängig davon halten wir an weiteren Verbesserungen fest. Neue Ziele werden für die Strategieperiode 2025–2030 erarbeitet.

wird überarbeitet

Bis zum Jahr 2025 wollen wir für den Schweizer Markt nur noch Fleisch verarbeiten, das aus der Schweiz stammt oder dessen Aufzucht mindestens der Schweizer Tierschutzgesetzgebung entspricht.

8

GRI 2-25
GRI 3-1
GRI 3-2

Wesentliche Themen

«Die ORIOR Verantwortung» basiert auf einer [Wesentlichkeitsanalyse](#), die wir im Rahmen unserer ersten Nachhaltigkeitsberichterstattung 2018 durchführten. Dabei wurden diejenigen Nachhaltigkeitsthemen eruiert, in denen die Schweizer Kompetenzzentren von ORIOR die grössten Beiträge an eine nachhaltige Entwicklung entlang ihrer [Wertschöpfungskette](#) leisten können. Entsprechend zielen die im Bereich Nachhaltigkeit umgesetzten Massnahmen darauf ab, negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit zu mindern und positive zu stärken.

Da sich die Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsthemen über die Zeit ändert, zum Beispiel aufgrund geänderter Stakeholderinteressen, überprüfen wir unsere strategischen Handlungsfelder und die Ziele regelmässig und nehmen wo nötig Anpassungen vor. Um diesen Änderungen gerecht zu werden, planen wir, unsere Wesentlichkeitsanalyse im Sommer 2023 zu überarbeiten. Dies gibt uns zudem die Möglichkeit, die Analyse neu auf Basis der «doppelten Wesentlichkeit» vorzunehmen, wie dies zunehmend gefordert wird. Bei dieser Analyse werden sowohl die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft als auch die Risiken und Chancen durch Nachhaltigkeitsthemen auf den Unternehmenserfolg berücksichtigt.

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ermöglicht es, Nachhaltigkeitsrisiken zu antizipieren und diese soweit möglich vorsorglich anzugehen. Hierfür arbeiten wir mit unseren verschiedenen Stakeholdergruppen zusammen und involvieren diese wo möglich und sinnvoll in die entsprechenden Prozesse.

Wir wollen unsere Mitarbeitenden gezielt schulen und individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten bedeutend ausweiten.

Durch aktives betriebliches Gesundheitsmanagement und effektive Unfallprävention wollen wir bis 2025 die Krankheitsquote um 10% und die Unfallquote um 20% senken (Vergleichsjahr 2020).

ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2025

Bis zum Jahr 2025 wollen wir den Anteil der Rohstoffeinkäufe mit anerkannten Bio- und/oder Nachhaltigkeitszertifizierungen im Vergleich zum Jahr 2018 um 15% steigern.

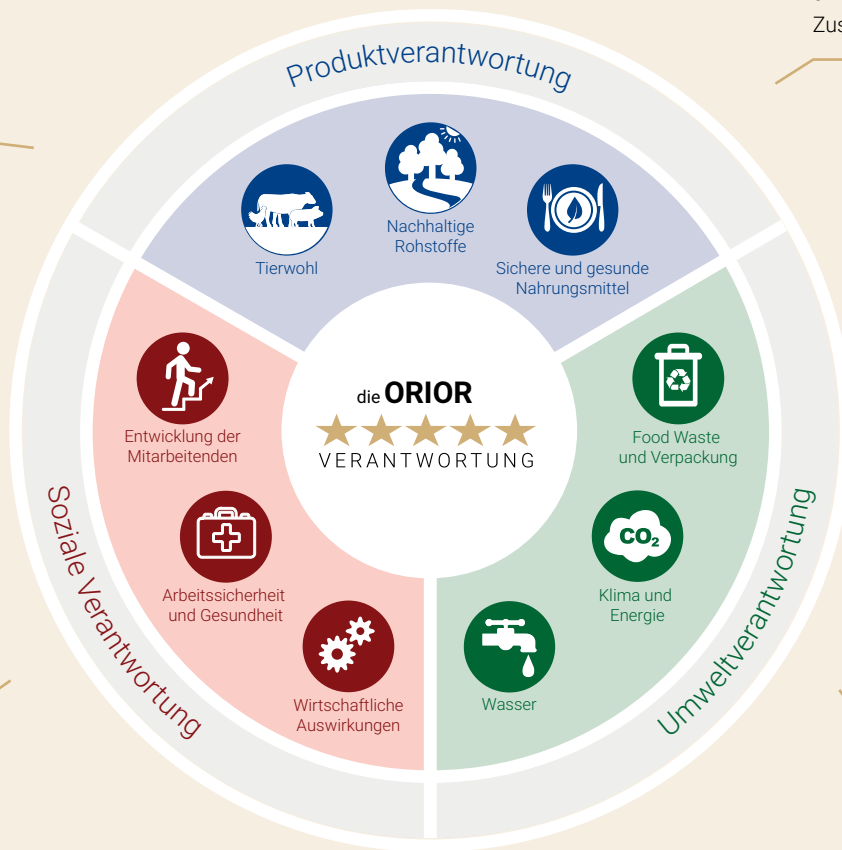
Bis 2025 wollen wir den Anteil an gesunden Produkten wesentlich erhöhen und wo immer möglich und sinnvoll auf die Zugabe künstlicher Zusatzstoffe verzichten.

Bis 2025 wollen wir unseren Food Waste pro produziertes Kilogramm im Vergleich zum Jahr 2018 um mindestens 25% reduzieren.

Ab 2022 verfolgen wir einen klimaneutralen Betrieb in der Schweiz; ab 2025 in der gesamten Gruppe. Bis 2050 haben wir die Ambition, als ORIOR Netto-Null zu erreichen.

Bis zum Jahr 2025 wollen wir unsere Wasserintensität im Vergleich zum Jahr 2018 um 15% senken.

Wir setzen auf stetige Wertsteigerung für alle Stakeholder. Wir bekennen uns zu unseren Produktionsstandorten und stärken diese, um bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen.

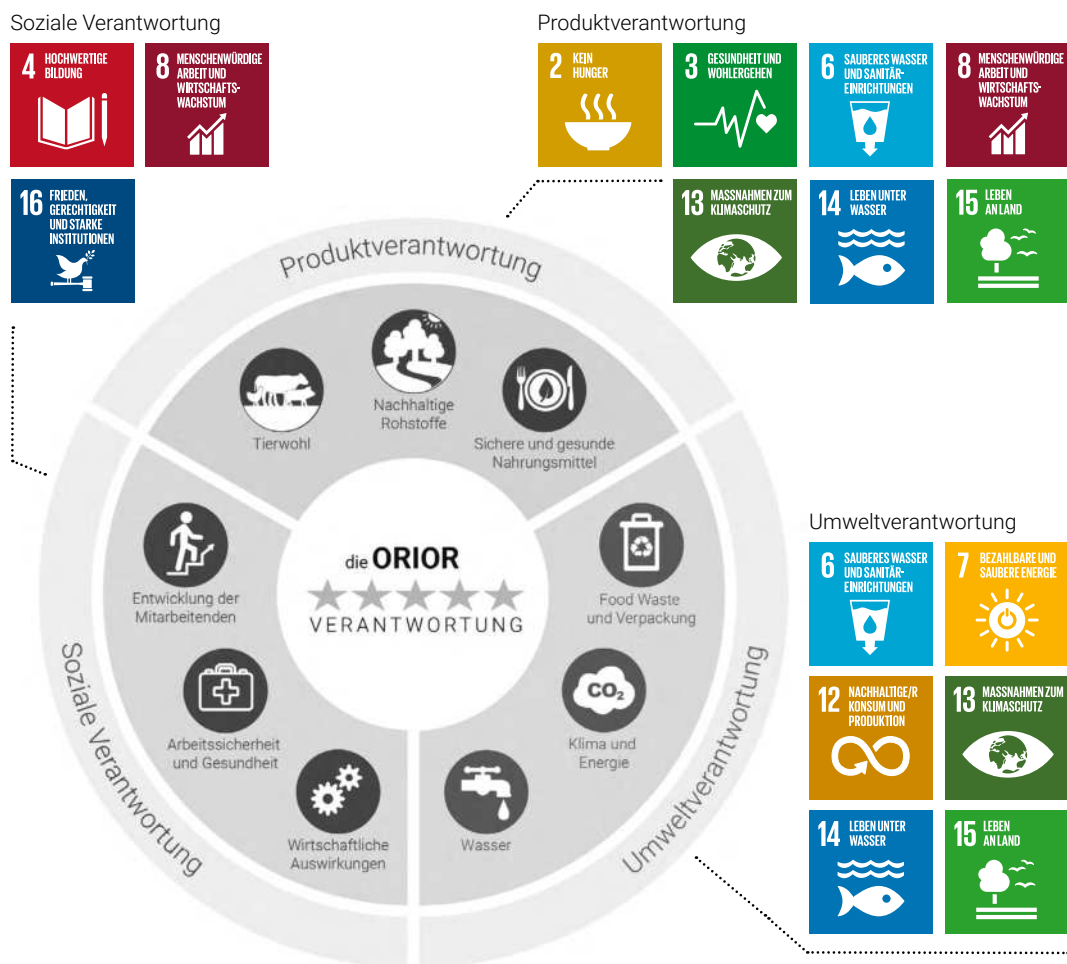


GRI 2-23

ORIOR und die Sustainable Development Goals (SDGs)

Seit 2015 existiert mit der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung ein internationales Rahmenwerk, das die Themen der Nachhaltigkeit und der Armutsbekämpfung vereint. 193 UNO-Mitgliedstaaten haben sich darin zum Erreichen von 17 globalen Entwicklungszielen – den Sustainable Development Goals (SDGs) – bis 2030 verpflichtet. Damit die SDGs erreicht werden können, braucht es auch ein starkes Engagement des Privatsektors. ORIOR bekennt sich zur Wichtigkeit dieses Rahmenwerks und verpflichtet sich, ihren Beitrag an das Erreichen der Ziele zu leisten. Die folgende Grafik zeigt die 13 durch ORIOR priorisierten SDGs. Mehr Details dazu, wie wir zu diesen Zielen beitragen, finden sich auf unserer [Website](#).

Die ORIOR Verantwortung und die SDGs



GRI 2-9
GRI 2-12
GRI 2-13
GRI 2-14
GRI 2-17

Management der Nachhaltigkeit

Gemäss den [ORIOR Statuten](#) und dem [Organisationsreglement](#) ist der Verwaltungsrat das höchste für Nachhaltigkeit zuständige Organ der ORIOR Gruppe, indem er die Nachhaltigkeitsstrategie und die darin festgelegten Ziele genehmigt. In regelmässigen Abständen wird den Mitgliedern des Verwaltungsrats Information in schriftlicher und mündlicher Form zu Nachhaltigkeitsthemen unterbreitet, einerseits zur Stärkung des gesammelten Wissens über nachhaltige Entwicklung und andererseits zur Erteilung strategischer Weisungen zu diesen Themen. Ab dem Berichtsjahr 2023 wird der Verwaltungsrat den Nachhaltigkeitsbericht, bzw. mindestens einen davon abgeleiteten Kurzbericht, im Rahmen der Umsetzung der nichtfinanziellen Berichterstattung zusätzlich genehmigen. Dieser wird auch von der Generalversammlung verabschiedet werden.

Im Herbst 2022 hat der Verwaltungsrat der ORIOR AG das ESG Committee als neuen ständigen Ausschuss bestellt. Seine Hauptaufgabe ist die Unterstützung des Verwaltungsrats bei der Vorbereitung von Beschlussfassungen sowie bei der Erfüllung seiner Verantwortung und Aufsichtspflicht in ökologischen, gesellschaftlichen und Governance-Themen. Das ESG Committee wurde einberufen, damit der Wichtigkeit der ESG-Themen Rechnung getragen und diese fokussiert angegangen werden können.

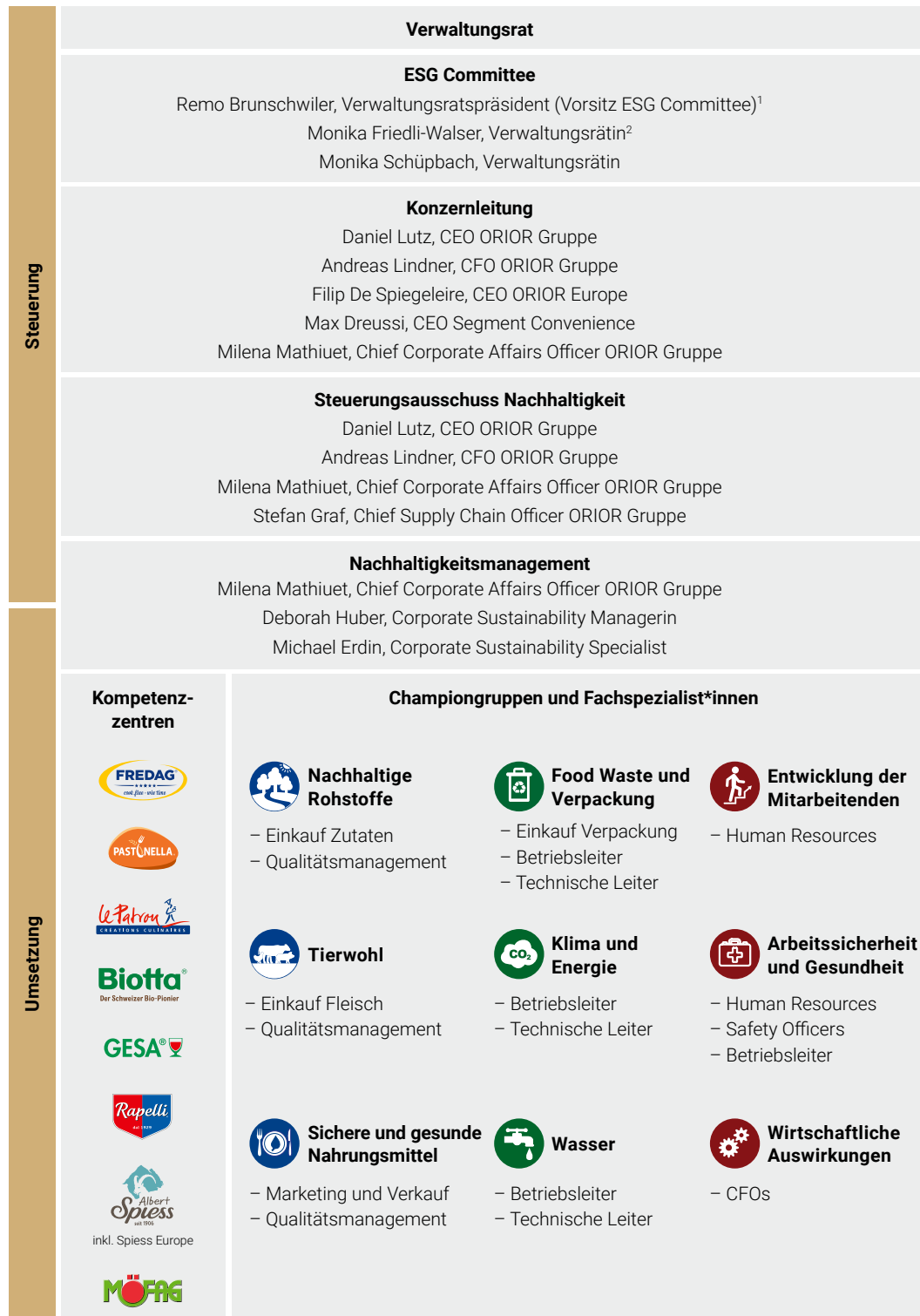
Auf operativer Ebene besteht ein Steuerungsausschuss Nachhaltigkeit, der die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie überwacht, die Entscheide an die Konzernleitung heranträgt und in strategischen Fragen den Einbezug des Verwaltungsrats sicherstellt. Vorsitz und Stichtentscheid innerhalb des Steuerungsausschusses Nachhaltigkeit liegen beim CEO der Gruppe; administrativ wird der Ausschuss von der Sustainability Managerin geleitet. Das Nachhaltigkeitsteam agiert als Bindeglied zwischen dem Steuerungsausschuss und den Kompetenzzentren und unterstützt diese bei strategischen und operativen Fragen bezüglich Nachhaltigkeit. Eine wichtige Rolle spielen auch die standortübergreifenden Championgruppen. Diese vereinen Vertreter*innen des gleichen Fachbereichs aus unterschiedlichen Kompetenzzentren zur Erarbeitung gemeinsamer Lösungen und für den Austausch von Expertise und Erfahrungen.

Mit der Einrichtung des ESG Committee auf Stufe Verwaltungsrat verändern sich intern auch die Rapport- und Entscheidungswege. Entsprechend werden wir in den nächsten Monaten die operative Managementstruktur im Bereich Nachhaltigkeit überdenken und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen.



Das Nachhaltigkeitsteam unter der Leitung von Milena Mathiuet (Chief Corporate Affairs Officer) mit Deborah Huber (Corporate Sustainability Managerin) und Michael Erdin (Corporate Sustainability Specialist).

Managementstruktur Nachhaltigkeit



¹ Ab 19. April 2023. Zuvor Rolf U. Sutter, Verwaltungsratspräsident und Vorsitzender des ESG Committee.

² Ab 19. April 2023. Zuvor Markus R. Neuhaus, Vizepräsident des Verwaltungsrats.

Bei den Kompetenzzentren sind die ORIOR Nachhaltigkeitsziele fester Bestandteil der jeweiligen Strategiedokumente (Strategieüberprüfung und Dreijahresplanung) sowie der Budgets, die jährlich überprüft und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt werden. Die Konzernleitung und die CEOs der Kompetenzzentren sind für das Erreichen dieser strategischen Nachhaltigkeitsziele verantwortlich. Die quantifizierten Nachhaltigkeitsziele fliessen entsprechend auch in die Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung der Geschäftsführungen der Kompetenzzentren ein. Im Jahr 2021 wurde zudem erstmals die Einführung eines Long Term Incentive Plans (LTIP) gutgeheissen. Diese über einen Zeitraum von drei Jahren dauernde langfristige Vergütung basiert neben durchschnittlichem Wachstum, dem Aktienkurs und der Verbesserung des ROCE auch zu 25% auf der Erreichung der festgesetzten Nachhaltigkeitsziele. Zudem wurde im [Organisationsreglement](#) festgehalten, dass auch künftige LTIP eine ESG-Komponente beinhalten müssen.

GRI 2-18
GRI 2-19

Die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen wie Abfallmengen, Wasser- und Energieverbrauch sowie Absenzquote werden in der monatlichen Finanzberichterstattung abgebildet und entsprechend laufend überwacht. Alle weiteren Nachhaltigkeitskennzahlen werden in den Kompetenzzentren geführt und fliessen einmal pro Jahr in die Konsolidierung ein.

Digitalisierung der nichtfinanziellen Datenerhebung

Nachhaltigkeitsdaten, oder im weiteren Sinn nichtfinanzielle Daten, sind sehr divers und stammen daher aus unterschiedlichsten Quellen. Das macht ihre Erhebung komplex und aufwendig. Um diesen Prozess zu vereinfachen und die Qualität der Daten zu verbessern, arbeitet ORIOR am Aufbau eines cloudbasierten Nachhaltigkeits-Dashboards, das die nötigen Datenpunkte direkt aus den vorhandenen Systemen ziehen und im erforderlichen Konsolidierungsgrad darstellen kann. Es handelt sich um ein nicht zu unterschätzendes Projekt an der Schnittstelle zwischen IT, Business Units und der Nachhaltigkeitsabteilung, von welchem wir uns jedoch für ein effektiveres Monitoring und effizienteres Reporting viel erhoffen.



Am ORIOR Food Festival präsentierte Pastinella
leckere Cappellacci aus hochwertigen Rohstoffen.

Produktverantwortung

Unsere Ambitionen

+15%



Bis zum Jahr 2025 wollen wir den Anteil der Rohstoffeinkäufe mit anerkannten Bio- und /oder Nachhaltigkeitszertifizierungen im Vergleich zum Jahr 2018 um 15% steigern.

100%



Bis zum Jahr 2025 wollen wir für den Schweizer Markt nur noch Fleisch verarbeiten, das aus der Schweiz stammt oder dessen Aufzucht mindestens Schweizer Tierschutzstandards entspricht.

wird über-
arbeitet



Bis zum Jahr 2025 wollen wir den Anteil an gesunden Produkten wesentlich erhöhen und wo immer möglich und sinnvoll auf die Zugabe künstlicher Zusatzstoffe verzichten.



Nachhaltige Rohstoffe

Ambition 2025

Bis zum Jahr 2025 wollen wir den Anteil der Rohstoffeinkäufe mit anerkannten Bio- und/oder Nachhaltigkeitszertifizierungen im Vergleich zum Jahr 2018 um 15% steigern.

Fortschritt

Auf gutem Weg

SDG-Beitrag



GRI 3-3
GRI FP2

Das Thema auf einen Blick

«Die ORIOR Verantwortung» ist zentral bei unseren Produkten und den eingesetzten Rohstoffen, denn die Lebensmittelproduktion tangiert viele Nachhaltigkeitsthemen.

Bei der Herstellung von Lebensmitteln können in der Verarbeitung sowie in vorgelagerten Stufen der Lieferkette, insbesondere der Landwirtschaft, wesentliche soziale und ökologische Auswirkungen auftreten. Relevant sind zum Beispiel Treibhausgasemissionen, Wasserverbrauch, Auswirkungen auf die Biodiversität sowie Arbeitsbedingungen. Zudem wirken sich Umweltentwicklungen in der Lieferkette, zum Beispiel witterungsbedingte Ernte- und damit auch Preisschwankungen, auf unser Geschäft aus. Daher unterstützen wir eine langfristig nachhaltigere Landwirtschaft innerhalb der planetaren Grenzen und orientieren uns mit unseren Bestrebungen an den [Nachhaltigkeitszielen der UNO](#), dem [Pariser Klimaabkommen](#) und der [Schweizer Klimastrategie](#).

15

Status 2022



49.9 %

Bio-Anteil bei Einkäufen

Der Anteil an **biologisch zertifizierten Rohstoffeinkäufen** in unseren prioritären Rohstoffkategorien lag 2022 bei fast 50% des Volumens in kg. Eine grosse Rolle für den erneuten Anstieg spielte dabei die auf biologische Gemüsesäfte spezialisierte Gesa, welche 2022 wie geplant in den Konsolidierungskreis des Berichts aufgenommen wurde.



5.1 %

Einkäufe mit anderen Nachhaltigkeitslabels

Der Anteil der Einkäufe in unseren prioritären Rohstoffkategorien mit **weiteren Nachhaltigkeitslabels**, wie zum Beispiel IP-Suisse, MSC oder Fairtrade lag 2022 bei 5.1% des Volumens in kg. Wir sehen hier noch weiteres Potenzial. Beim Schweinefleisch jedoch fällt dieser Wert aufgrund hoher IP-Suisse-Anteile schon heute relativ hoch aus.



20.3 %

Umsatz mit nachhaltigen Produkten

Aktuell tragen **über 10 %** des Umsatzes ein Bio-Label und **über 20 %** ein anderes Nachhaltigkeitslabel. Abgesehen von einem Ausreisser nach oben im Jahr 2021 ist der Trend seit 2018 kontinuierlich steigend.



Tierwohl

Ambition 2025

Bis zum Jahr 2025 wollen wir für den Schweizer Markt nur noch Fleisch verarbeiten, das aus der Schweiz stammt oder dessen Aufzucht mindestens Schweizer Tierschutzstandards entspricht.

Fortschritt

Ziel wird überarbeitet

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

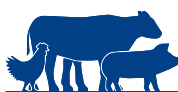
Das Wohl der Tiere ist uns und unseren Kunden und Konsument*innen ein grosses Anliegen. Wir wollen, dass das Fleisch in ORIOR Produkten aus artgerechter Haltung stammt.

Im Vordergrund stehen Themen wie die Bedingungen bei der Tieraufzucht und -fütterung, der Einsatz von Antibiotika oder der Transport und die Schlachtung der Tiere. Über unsere Einkaufspraxis – zum Beispiel durch klar spezifizierte Mindestanforderungen und einen Fokus auf anerkannte Labels – leisten wir hier unseren Beitrag.

Wir setzen vor allem auf Schweizer Fleisch. Doch die Verfügbarkeit, vor allem bei Rind und Geflügel, ist begrenzt und dieser Trend zeichnet sich auch für die nächsten Jahre ab. Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, das Ziel zu überarbeiten, denn eine unrealistische Ambition scheint uns kontraproduktiv. In der Zwischenzeit bemühen wir uns weiter, soviel Fleisch wie möglich aus der Schweiz zu beschaffen.

16

Status 2022



76.5%

Fleisch mit Schweizer Tierschutzstandards

Der Anteil des von uns verarbeiteten **Fleischs für den Schweizer Markt**, welches aus der Schweiz stammt oder dessen Aufzucht mindestens Schweizer Tierschutzstandards entspricht, betrug 2022 gute 76.5%. Bei 72.7% im Vorjahr entspricht dies einer leichten Steigerung.



38.9%

Geflügel mit Schweizer Tierschutzstandards

Um den hohen Bedarf an Geflügel in der Schweiz abdecken, haben wir 2022 ein neues Programm zum Import von **Geflügel mit Schweizer Tierwohlstandard** lanciert. Dadurch konnte der Anteil an Geflügel für den Schweizer Markt, welches mindestens Schweizer Tierschutzstandards entspricht, um 11.2% gesteigert werden. Er liegt neu bei 38.9%.



93.4%

Schweinefleisch mit Schweizer Standards

93.4% des Schweinefleischs für den Schweizer Markt kam 2022 aus der Schweiz oder aus Aufzucht zu Schweizer Tierschutzstandards. Bei 85.8% im Vorjahr entspricht dies einer deutlichen Steigerung.

GRI 3-3

Managementansatz Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl

Durch die folgenden Massnahmen leisten wir einen Beitrag an die vorgehend erwähnten Ziele:

- Wir fokussieren uns auf die prioritären Rohstoffe.
- Wir stellen über klare Spezifizierungen Mindestanforderungen an die Produktionsmethoden und die Herkunft.
- Wir setzen auf anerkannte Nachhaltigkeits- und Bio-labels.
- Wir arbeiten mit zertifizierten Lieferanten und Importeuren zusammen.

Prioritäre Rohstoffe

Als breit aufgestellte Food & Beverage Gruppe verarbeiten wir eine umfangreiche Palette unterschiedlicher pflanzlicher und tierischer Rohstoffe. Dabei konzentrieren wir unsere Anstrengungen auf diejenigen, bei denen wir die grösste positive Wirkung erzielen können. Zur Bestimmung dieser prioritären Rohstoffe werden als Hauptkriterien Menge und Preis, die strategische Bedeutung und die Nachhaltigkeitsrisiken beigezogen. Daher gehören auch gewisse Rohstoffe dazu, die wir zwar in kleinen Mengen einkaufen, die jedoch aufgrund ihrer Gewinnung oder Aufzucht besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Die Liste an daraus resultierenden prioritären Rohstoffen überprüfen wir in regelmässigen Abständen.

Die Anforderungen an unsere Rohstoffe werden in den Rohstoffrichtlinien unserer Kompetenzzentren festgehalten, welche – in Übereinstimmung mit den gruppenübergreifenden Grundsätzen – von den Abteilungen Qualitätsmanagement und Einkauf umgesetzt werden. Nebst den beschriebenen produktspezifischen Anforderungen besteht eine entlang von Ausschlusskriterien erstellte Liste an Produkten, die nicht beschafft werden dürfen. Hierzu gehören zum Beispiel gentechnisch veränderte Rohstoffe (anhand der Verordnung des Eidgenössischen Departements des Innern über gentechnisch veränderte Lebensmittel beurteilt). Zudem verarbeiten wir für unsere Pasteten- und Terrinenspezialitäten ausschliesslich Leber von Enten und Gänsen, die nicht aus Stopfleberproduktion stammt.

Herkunft der Rohstoffe

Wir beziehen einen grossen Teil unserer Rohstoffe aus der Schweiz, weil wir der Überzeugung sind, dass hohe Anforderungen an Qualität, Nachhaltigkeit und Tierwohl so eingehalten werden können. Ausserdem halten wir dadurch die Transportwege und die damit verbundene Umweltbelastung geringer und leisten einen Beitrag an die Erhaltung der lokalen Primärwirtschaft. Ist eine Schweizer Herkunft nicht möglich oder sinnvoll, beschaffen wir bevorzugt europäische Ware. Wir arbeiten daran, wo immer umsetzbar fernöstliche durch europäische Ware zu ersetzen, u.a. weil das Risiko für Prestizidrückstände oder missbräuchliche Produktionsbedingungen dadurch verkleinert werden kann. Diese Umstellung ist aufgrund begrenzter Verfügbarkeit teilweise mit grossen Aufwänden verbunden.

Im Bereich Tierschutzgesetzte nimmt die Schweiz mit ihren strengen Auflagen weltweit eine Vorreiterrolle ein. Ein Beispiel sind die ab 2022 geltenden strikteren Anforderungen an den Tierschutz beim Schlachten. Diese hohen Standards sind einer der Gründe, weshalb wir so viel Fleisch wie möglich aus der Schweiz beziehen. Seit 2019 sind alle fleischverarbeitenden Unternehmen von ORIOR Schweiz zudem der Branchenorganisation Proviande angeschlossen und kaufen nur bei akkreditierten Fleischlieferanten ein. Teil der Akkreditierung ist zum Beispiel, dass die Schweizer Herkunft aller Rinder mittels eines DNA-Checks bestätigt werden muss.

Bei manchen Fleischsorten, wie zum Beispiel Geflügel oder Rindfleisch, ist es aufgrund der begrenzten inländischen Verfügbarkeit nicht möglich, vollständig auf Schweizer Fleisch zu setzen. Bei ausländischen Lieferanten arbeiten wir darauf hin, dass wo möglich gemäss Schweizer Tierschutzstandards produziert wird und sowohl Menschenrechte als auch Umweltstandards eingehalten werden. Dafür pflegen wir enge Partnerschaften mit der Genossenschaft für Vieh- und Fleischimport (GVFI) sowie punktuell auch mit ausländischen Rohstoffhändlern, die ihrerseits für entsprechende Auditierungen einstehen.

Prioritäre Rohstoffe und unser Ansatz



Schweinefleisch ist bei den tierischen Rohstoffen für ORIOR mengenmässig der wichtigste. Es wird vor allem zu den Salumeria-Delikatessen von Rapelli, den Bündner Spezialitäten von Albert Spiess und den Schinken- und Speck-Kreationen von Möfag verarbeitet. Aufgrund der hiesig hohen Tierschutzstandards sowie den importbedingten Voraussetzungen verarbeiten wir fast ausschliesslich Schweizer Schweinefleisch.

Herkunft: Von den Beschaffungsmengen 2022 stammten 97.4% des Schweinefleischs aus der Schweiz.

Labels: Im Jahr 2022 beschafften wir 0.9% des verwendeten Schweinefleischs mit Bio-Zertifizierung.



Rindfleisch (und in kleineren Mengen Kalb- und Kuhfleisch, welches wir hier dazuzählen) ist ebenfalls von grosser Bedeutung für unsere Produktpalette. Dies gilt vor allem für das Bündnerfleisch von Albert Spiess, die Grill- und Gastro-Produkte von Rapelli und den Food-Service-Kanal von Fredag. Der Bedarf an Rindfleisch – insbesondere in biologischer Qualität – kann von inländischen Aufzuchten jedoch nicht abgedeckt werden. Wir sichern unsere lokale Lieferkette bestmöglich, indem wir die Beziehungen zu unseren Lieferanten pflegen und den Einkauf vorausschauend planen.

Herkunft: Von den Beschaffungsmengen 2022 stammten 63.7% des Rindfleischs aus der Schweiz. Schaut man nur den Anteil an, der danach auch auf dem Schweizer Markt verkauft wird, sind es 89.3%.

Labels: Der Anteil des bio-zertifizierten Rindfleischs lag 2022 bei 3.1% der Einkaufsmenge.



Geflügel wird insbesondere im ORIOR Segment Convenience verarbeitet, und dies vor allem im vielseitigen Poulet-Sortiment von Fredag. Wenn immer möglich beziehen wir das Geflügelfleisch aus hiesiger Aufzucht. Die Nachfrage nach Geflügel ist jedoch so hoch – und weiterhin steigend –, dass das inländische Angebot sie nicht zu decken vermag. Daher setzen wir mit Lieferkettenpartnern verstärkt auf ausländisches Geflügel, das nach Schweizer Tierschutzstandards produziert wird. Ein Beispiel ist das «Migros Animal Welfare» (MAW)-Programm. Zudem konnten wir 2022 einen Erfolg verbuchen und Geflügel von einem weiteren Pouletlieferanten mit einem vergleichbaren Programm beziehen, welches Fredag mitaufgebaut hat.

Herkunft: 21.6% unserer Geflügel-Einkäufe für den hiesigen Markt beziehen wir aus der Schweiz. Der Anteil des aus dem Ausland aber zu Schweizer Tierschutzstandards beschafften Geflügels liegt bei 17.4%.

Labels: Im Jahr 2022 beschafften wir nur geringfügig Geflügelfleisch mit Bio-Zertifizierung, 19.3% trugen jedoch ein anderes Nachhaltigkeitslabel wie zum Beispiel IP-Suisse.



Gemüse und Früchte spielen eine wichtige Rolle in unserem Convenience-Segment. Biotta und ihre Schwestergesellschaft Gesa verarbeiten mit Abstand am meisten davon für ihre Bio-Säfte. Zudem spielen sie als Menükomponente im Food-Service-Kanal und für das Retailgeschäft eine wichtige Rolle. Wir setzen wo immer möglich auf lokales, nachhaltig angebautes Gemüse und Obst. In den vergangenen Berichtsjahren war der Anteil Gemüse und Früchte aus der Schweiz sehr hoch. Durch die Aufnahme des in Deutschland domizilierten Saffherstellers Gesa in die Berichterstattung ist der Anteil von Schweizer Gemüse und Früchte ab dem Jahr 2022 bedeutend tiefer ausgefallen.

Herkunft: 2022 bezogen wir 14.1% der verwendeten Gemüse und Früchte aus der Schweiz, 83.5% stammten aus dem (oft nahen) europäischen Ausland.

Labels: 2022 trugen 95.7% der Einkäufe in dieser Warenkategorie ein Bio-Label.



Hartweizen ist vor allem für unsere Pastamanufaktur Pastinella ein zentraler Rohstoff. Wir beschaffen ihn hauptsächlich aus Nordamerika und steigern auch hier kontinuierlich den Bio-Anteil, um unseren ökologischen Beitrag zu leisten. Über die letzten Jahre unterlag Hartweizen auf dem Weltmarkt wesentlichen Preisvolatilitäten. Einerseits aufgrund der immer intensiveren Witterschwankungen, andererseits auch aufgrund erhöhter Nachfrage während der Pandemie und einer weltweiten Verknappung aufgrund des Kriegs in der Ukraine, wo sehr viel Weizen für den Nahen Osten und Afrika produziert wird. Diese Entwicklungen verursachten einen historisch hohen Weizenpreis – bis hin zur Aussetzung des Handels im Frühling 2022. Seither hat sich die Lage dank guter Ernte wieder leicht entspannt.

Herkunft: Der 2022 eingekaufte Hartweizen stammte zu 99.9% aus Nordamerika und Europa.

Labels: Nachfrage, Angebot und Preis sorgten dafür, dass der Anteil an Bio-Weizen 2022 erst 14.8% betrug.



Eier werden vor allem für die Herstellung unserer Pastaspezialitäten sowie für Menükomponenten, Pasteten und Panaden verwendet. Wir verfolgen das Ziel, den Anteil an Eiern aus mindestens KAT-zertifizierter Freilandhaltung im Einkauf kontinuierlich gegen 100 % zu erhöhen.

Herkunft: Im Jahr 2022 haben wir 89.1 % der eingekauften Eier aus dem nahen europäischen Ausland bezogen.

Labels: Der Anteil an Freilandeiern erreichte im Berichtsjahr erfreulicherweise erstmals unseren Zielwert von 100 %. 18.1 % der Eier tragen ausserdem das noch strengere Bio-Label.



Soja spielt eine zunehmend wichtige Rolle im Segment Convenience, vor allem im Plant-based-Bereich, in welchem Fredag als Pionierin eine starke Position innehat. Die Nachfrage nach in- und ausländischem Soja steigt weiter an. Auch in diesem Berichtsjahr hat Fredag daran gearbeitet, den Anteil an Bio- und Demeter-zertifiziertem Soja zu erhöhen, und die Mengen Schweizer Sojabohnen in zertifizierter Qualität konnten weiter gesteigert werden. Um die benötigten Rohstoffmengen sicherzustellen, arbeiten wir eng mit den Bauern zusammen und sichern wo immer möglich bereits vor dem Anbau das prognostizierte Volumen mittels Vereinbarungen.

Herkunft: Der Anteil an aus der Schweiz beschafften Sojabohnen lag 2022 bei 94.6 %.

Labels: Aktuell liegt der Anteil an bio-zertifizierten Sojabohnen – wie bereits im Vorjahr – bei 100 %.



Fische, Meeresfrüchte und Krustentiere beschaffen wir in geringen Mengen für unsere Convenience-Produkte und gewisse Handelswaren. Dabei beachten wir den WWF Fisch-Score, um keine bedrohten Arten zu beschaffen, und setzen auf Nachhaltigkeitszertifikate wie MSC, ASC oder Bio.

Herkunft: 14.5 % der Einkäufe in dieser Warenkategorie haben wir 2022 aus Europa bezogen.

Labels: Im Berichtsjahr betrug der Anteil der Fisch- und Meeresfrüchte-Einkäufe, die dem WWF Score 1–3 entsprechen, 74.9 %.

Auf Labels setzen

Zur Erreichung unserer Ziele setzen wir auf anerkannte Standards, Labels und Zertifizierungen, die hohe ökologische, soziale und tierwohlspezifische Anforderungen stipulieren. Dabei unterscheiden wir zwischen drei Kategorien: Labels für biologischen Anbau, weitere Nachhaltigkeitslabels sowie Herkunftslabells, die lediglich eine Auskunft über die Herkunft, nicht aber über die ökologischen und sozialen Anbaubedingun-

gen geben. Zertifizierungen setzen regelmässige entsprechende Auditierungen voraus. Damit steigt auch der Standard an den Produktionsstandorten kontinuierlich und es können immer mehr Produkte zum Beispiel von Bio- auf Demeter-Zertifizierung hochgestuft werden. Die folgende Übersicht zeigt auf, welche die für ORIOR wichtigsten Rohstoff- und Lebensmittel-labels sind.

Häufig verwendete Labels und Nachhaltigkeitsstandards

Bio-Labels	Weitere Nachhaltigkeitslabels	Herkunftslabels ¹
Bio Suisse (Knospe), Demeter, CH Bio-Verordnung, EU-Bio, Naturaplan (Coop), Migros Bio, Bio Weide-Beef (Migros), KAGfreiland, Bio Natur Plus (Manor), Bio Organic (Lidl), Bio Weiderind (Aldi), Natur Aktiv (Aldi), Natura Beef Bio, Nature Suisse Bio (Aldi), Naturland / Bioland, Spar Natur Pur.	MSC, ASC, Friend of the Sea, IP-Suisse, TerraSuisse (Migros), Natura-Beef, Naturafarm (Coop), Claro, Fairmilk, Heumilch, Fairtrade / Max Havelaar, Agri Natura, Nature Suisse (Aldi), Rainforest Alliance, RSPO IP / SG, BTS, RAUS, UTZ, V-Label, Non-GMO Project.	Aus der Region. Für die Region. (Migros), Heidi (Migros), Miini Region (Coop), Pro Montagna (Coop), Suisse Garantie, Schweizer Bergprodukt, Schweizer Alpprodukt, IGP, AOP, regio.garantie.

¹ Die Förderung regionaler Produkte ist für uns selbstverständlich. Da sie jedoch oft keine weiterführenden ökologischen und sozialen Anforderungen berücksichtigen, zählen wir sie in unseren Zielen nicht mit, aber verfolgen sie als interne Messgrösse.

Unser Sortiment an Produkten mit Tierwohl-Mehrwert bauen wir laufend aus. Gerade bei unseren eigenen Marken können wir jedes Jahr neue zertifizierte Produkte auf den Markt bringen. Herausfordernder ist die Lage im Auftragsgeschäft, wo die Anforderungen stark durch die Kunden geprägt sind, und im Food-Service-Kanal, wo der Einsatz von zertifizierten Bio-Produkten tendenziell tiefer ist als im Detailhandel.

Mit Lieferanten zusammenarbeiten

Wir sind uns der Bedeutung guter Partnerschaften und enger Zusammenarbeit für die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele bewusst und pflegen mit unseren Lieferanten langjährige, enge Beziehungen. Im Berichtsjahr, in welchem die Rohstoffknappheit eine grosse Herausforderung darstellte, haben wir unser Lieferantenportfolio bei gewissen Warengruppen konsolidiert, um noch enger mit strategischen lokalen und regionalen Lieferanten zusammenarbeiten zu können. Über regelmässige Gespräche stossen wir die Nachhaltigkeitsthemen proaktiv an und/oder schlagen konkrete Verbesserungsmöglichkeiten vor.

Wir bemühen uns, unsere Geschäftsbeziehungen fair zu gestalten. Um die Nachhaltigkeit sowie die Qualität sicherzustellen, setzen wir einerseits auf partnerschaftliche Programme wie «Migros Animal Welfare» (MAW), andererseits unterziehen wir – teilweise in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden – die Lieferanten wiederkehrenden Audits. Die Resultate dieser Audits werden regelmässig in den Championgruppen diskutiert, damit auch die anderen Kompetenzzentren von den Erfahrungen ihrer Kolleg*innen profitieren können.

Zukunft folgen nebst Karotten wohl auch noch Anbauversuche mit weiteren Gemüsesorten. So sichert Biotta nicht nur ihre eigene Zukunft, sondern garantiert den Konsument*innen auch weiterhin einwandfreie Produkte.

Rohstoffe aus Nebenströmen

In der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung fallen essbare Resten an, die heute leider noch oft im Abfall landen (siehe auch Kapitel «Food Waste und Verpackung»). Diese sogenannten Nebenströme umfassen zum Beispiel Gemüsetrester bei Firmen wie Biotta und Gesa oder Okara und Sojamolke aus der Tofuproduktion bei Fredag. Um den Food Waste zu reduzieren und die enthaltenen Nährwerte wieder dem Ernährungskreislauf zuzuführen, betreibt die Branche aktiv Forschung und Entwicklung. Auch ORIOR bleibt nicht aussen vor und lancierte 2022 mehrere Projekte, um solche Nebenströme in ihren Produkten weiterzuverwerten. So arbeitet zum Beispiel Fredag an Möglichkeiten, um Trester in schmackhaften Produktkreationen weiterzuverwenden.

Transparenz und Digitalisierung bei Einkaufsartikeln

Aufgrund der dezentralen Struktur von ORIOR ist es herausfordernd, nichtfinanzielle Einkaufsdaten zentral auszuwerten. Da diese Daten für die interne und externe Beurteilung der Nachhaltigkeitsperformance von ORIOR von immer grösserer Bedeutung sind, haben wir 2022 viel Zeit und Energie investiert, die Materialmanagement-Datenbanken zu optimieren und zu festigen. Dank diesem Aufwand können Auswertungen, zum Beispiel bezüglich Herkunft oder Label-Zertifizierungen, künftig einfacher und verlässlicher durchgeführt werden. Ausserdem haben wir 2022 intensiv am Aufbau eines cloudbasierten Nachhaltigkeitsdashboards gearbeitet. Damit können Nachhaltigkeitsdaten aus verschiedensten Quellen einfacher zugänglich gemacht und im erforderlichen Konsolidierungsgrad visualisiert werden. Dies verbessert unsere Datengrundlage und stärkt unsere Bemühungen hin zu nachhaltigeren Lieferketten.

Ausbau des IP-Suisse-Angebots

Die Nachfrage von Kunden und Konsument*innen nach Produkten aus nachhaltiger Landwirtschaft ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. IP-Suisse ist ein guter Mittelweg zwischen konventioneller und biologischer Qualität. Das Label steht für naturnahe integrierte Landwirtschaft und erfüllt gegenüber den gesetzlichen Vorgaben zum Beispiel höhere Tierwohl-Anforderungen. So müssen alle IP-Suisse-Tiere

Aktivitäten 2022

Resiliente Rüebli

Der Klimawandel ist eine Herausforderung auf vielen Ebenen – nicht zuletzt, weil er die Anbaubedingungen vieler landwirtschaftlicher Rohstoffe negativ beeinflusst. So geht zum Beispiel Biotta davon aus, dass die Karottensorten, die sie bis anhin hauptsächlich verwendet, unter heisseren klimatischen Bedingungen weniger Ertrag bieten werden. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, führt das Unternehmen seit 2021 mit lokalen Partnern Anbauversuche durch. Im Berichtsjahr konnten schliesslich zwei neue Karottensorten aus Bio-Anbau entwickelt werden, welche den klimatischen Veränderungen besser trotzen. Das Projekt wird weitergeführt, bis die Samen für den kommerziellen Anbau eingesetzt werden können. In

in der Schweiz geboren, aufgezogen und gemästet werden. Auch die Bundesprogramme BTS (besonders tierfreundliche Stallhaltung) und RAUS (regelmässiger Auslauf ins Freie) müssen eingehalten werden.

ORIOR weitet das Angebot von IP-Suisse-Produkten kontinuierlich aus, vor allem im Fleischbereich. Die Championgruppe «Einkauf Fleisch» kauft seit zwei Jahren nach einem neuen Beschaffungsmodell ein, indem monatlich ganze IP-Suisse-Schweine beschafft werden. Diese werden dann bei einem Lieferkettenpartner zur Lohnschlachtung und -zerlegung gegeben und danach von ORIOR Betrieben weiterverarbeitet. Dieses Vorgehen hat sich bewährt und sichert uns zu grossen Teilen die nötigen Mengen hochwertiger Rohstoffe in einem Kontext begrenzter Verfügbarkeiten.

Aufbau weiterer Programme mit Tierwohl-Mehrwert

Aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit von Schweizer Geflügelfleisch und weiterhin hoher Nachfrage arbeitet ORIOR mit unterschiedlichen Partnern daran, Geflügel

aus Südamerika zu beschaffen, das den hohen Schweizer Tierschutzstandards entspricht. Südamerika eignet sich aufgrund der guten bestehenden Lieferantenbeziehungen, klimatischen und wirtschaftlichen Bedingungen sowie der grosszügigen Platzverhältnisse gut hierfür. Fredag hat 2022 wesentlich zum Aufbau eines neuen Programms zwecks Import von Geflügelfleisch mit Schweizer Tierschutzstandard beigetragen. Wir freuen uns über diese positive Entwicklung und bleiben ambitioniert, den Anteil an Import-Geflügel mit Tierwohl-Mehrwert weiter zu erhöhen.

Ausweitung des Angebots mit Nachhaltigkeitslabel

Die Nachfrage nach nachhaltigen und biologisch zertifizierten Nahrungsmitteln steigt weiter an. Zusammen mit unseren Partnern arbeiteten wir weiter daran, unser Angebot an zertifizierten Label-Produkten auszuweiten und die Konsument*innen zu motivieren, noch mehr Wert auf nachhaltige Lebensmittel zu legen.

Innovationen mit Nachhaltigkeitslabel

«Salame del Monte Generoso» in IP-Suisse-Qualität



Als eine der führenden Herstellerinnen von Salami bietet Rapelli ein umfassendes Portfolio an unterschiedlichen Salamis in diversen Qualitäten, Preissegmenten und Rezepturen an. Neu auch in nachhaltiger IP-Qualität. Die seit Anfang Dezember bei Migros erhältliche Spezialität wird in einem typischen Tessiner Grotto-Keller am Monte Generoso gereift. Die frische, feuchte Luft wird durch das Wandgestein gefiltert, sodass ein ganzjährig konstantes Mikroklima entsteht, welches eine ideale natürliche Reifung garantiert und dem Salami seine aromatische Note verleiht.

Möfag lanciert biologische Lammfilets bei Lidl

Bio-Artikel stossen auch im Discount-Kanal auf eine grosse Beliebtheit, was sehr zu begrüßen ist. Um diese Nachfrage zu bedienen, konnte Möfag zum Beispiel im Berichtsjahr bei Lidl ein Bio-Lammfilet auf den Markt bringen. Dieser Erfolg freut uns, da er in Übereinstimmung mit unserem Grundsatz steht, bei ausländischem Fleisch ein besonderes Augenmerk auf Zertifizierungen zu legen.



GRI 3-3
GRI FP2

Evaluation 2022

Nachhaltige Rohstoffe

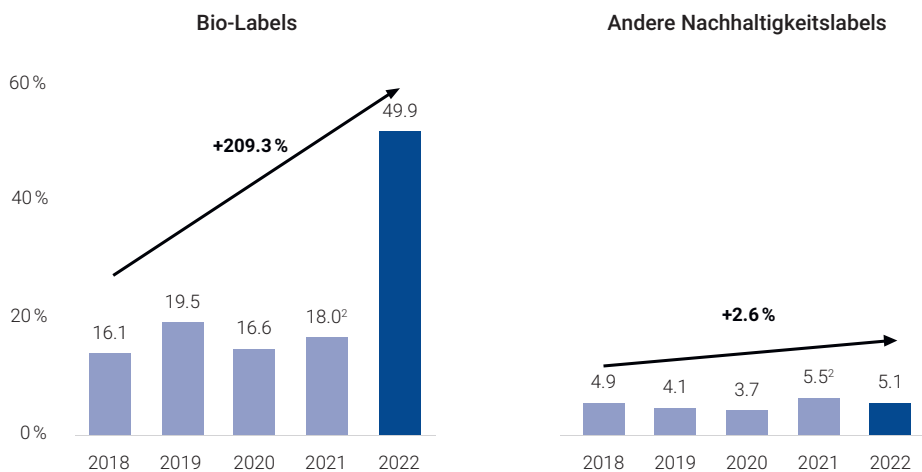
Die Entwicklung von nachhaltigen Lebensmitteln ist für uns von grosser Bedeutung. Aus diesem Grund verfolgen wir unsere Anteile an biologisch und anderweitig nachhaltig zertifizierten Rohstoffeinkäufen mit dem Ziel, diese kontinuierlich zu erhöhen.

Seit letztem Jahr befinden wir uns auf gutem Weg, um unser gesetztes Ziel, bis zum Jahr 2025 den Anteil der Rohstoffeinkäufe mit anerkannten Bio- und/oder Nachhaltigkeitszertifizierungen im Vergleich zum Jahr 2018 um 15% zu steigern, zu übertreffen. Im aktuellen Jahr ist die Ausgangslage eine neue, da wir wie geplant und angekündigt Gesa, die Schwesterfirma von Biotta in Deutschland, in die Berichterstattung aufgenommen haben. Statt dem vorher bei rund 18% liegenden Bio-Anteil bei den für uns prioritären Rohstoffen liegt dieser dank den hohen Bio-Einkaufsvolumen von Gemüse bei Gesa nun bei 49.9%. Unabhängig von diesem hohen Anteil werden wir unsere Bemühungen fortsetzen, diesen Wert mindestens zu halten und uns weiterhin für einen steigenden Anteil an Bio-Rohstoffen in der Beschaffung einsetzen.

Betrachtet man die einzelnen prioritären Warengruppen, zeigt sich, dass wir beim Rindfleisch neu bei 3.1% Bio-Anteil liegen (2021: 1.9%), was aufgrund der schwierigen Verfügbarkeit als Erfolg zu verbuchen ist. Bei Gemüse und Früchte liegt der Bio-Anteil bei 95.7%. Leider ist der Bio-Anteil bei Hartweizen (14.8%) und Eiern (18.1%) im Vorjahresvergleich jeweils leicht gesunken.

Nebst den Bio-Labels beachten wir bei ORIOR auch weitere Nachhaltigkeitslabels, wie zum Beispiel IP-Suisse, MSC oder Fairtrade. Auch mit dem neuen Konsolidierungskreis inklusive Gesa liegt dieser Anteil über alle prioritären Rohstoffe hinweg mit 5.1% auf ähnlichem Niveau wie im Vorjahr (2021: 5.5%). Wir sehen hier noch weiteres Potenzial. Der Wert liegt beim Schweinefleisch relativ hoch, wobei IP-Suisse stark ins Gewicht fällt, und bei Geflügel spielen auch Zertifizierungen wie Migros Animal Welfare (MAW) oder Besonders tierfreundliche Stallhaltung (BTS) eine Rolle.

Einkaufsanteile gelabelte Rohstoffe¹
(in % des kg-Volumens)



¹ Rindfleisch, Schweinefleisch, Geflügel, Hartweizen, Eier, Gemüse und Früchte.

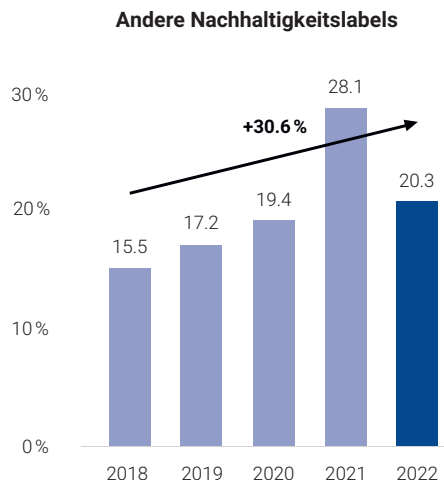
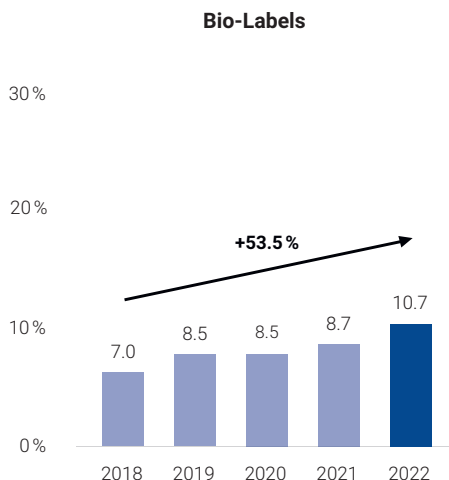
² Restatement, Erläuterung siehe S. 73.

Zertifizierte Produkte

Als konsequente Folge eines höheren Anteils an nachhaltigen Rohstoffeinkäufen möchten wir auch den Umsatzanteil mit nachhaltig gelabelten Produkten bis 2025 ausbauen. Dabei ist es uns im Berichtsjahr gelungen, die positive Entwicklung aus den Vorjahren fortzusetzen und die Produkte mit entsprechenden Labels

zu erhöhen. Der Trend zeigt seit 2018 einen kontinuierlichen Anstieg, mit Ausnahme eines Ausreissers im Jahr 2021. Ins Gewicht gefallen sind hier vor allem die Labels IP-Suisse bei Schwein und Rind, Migros Animal Welfare beim Geflügel, Bio-Labels beim Gemüse und V-Label bei den vegetarischen oder veganen Spezialitäten.

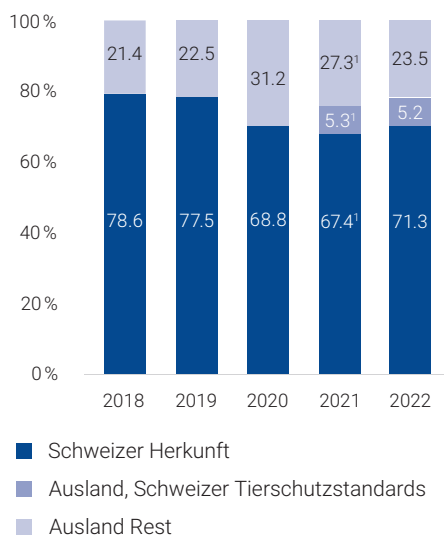
Umsatzanteile mit gelabelten Produkten (in % des kg-Volumens)



Tierwohl

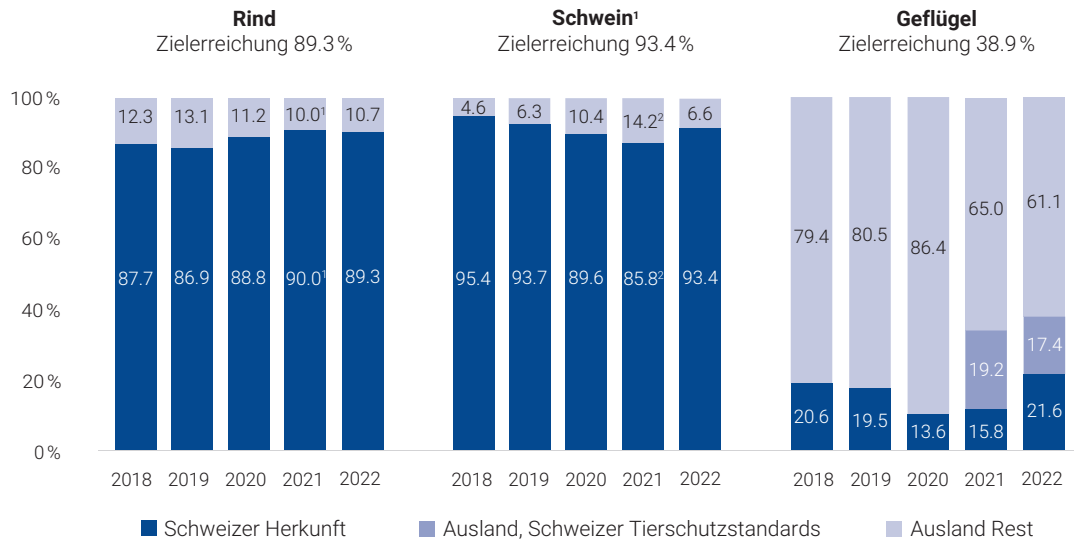
Wir möchten den Markt mit qualitativ hochstehendem, nachhaltigem und tierfreundlich produziertem Fleisch versorgen. Dafür setzen wir wo immer möglich auf Schweizer Fleisch oder auf Fleisch aus dem Ausland, das zu Schweizer Tierschutzstandards aufgezogen wurde. Diesen Anteil (siehe rechts dunkel- und mittelblau) konnten wir 2022 von 72.7% auf 76.5% leicht steigern. Die Grafik, die die einzelnen Fleischsorten aufzeigt, befindet sich auf der nächsten Seite: Beim Geflügel verkauften wir nebst den knapp 22% Schweizer Fleisch zusätzlich über 17% aus dem Ausland zu Schweizer Tierschutzstandards. Beim Rind- und Schweinefleisch sind die Anteile mit Schweizer Herkunft in den vergangenen zwei Jahren stabil geblieben, beim Schweinefleisch konnten wir den Anteil von Schweizer Fleisch wieder erhöhen.

Herkunft der Fleischprodukte für den Schweizer Markt (in % des kg-Volumens)



¹ Restatement, Erläuterung siehe S. 73.

Herkunft der Fleischprodukte für den Schweizer Markt, nach Fleischsorte (in % des kg-Volumens)



Ausblick

Wir arbeiten auch im kommenden Jahr weiter daran, den Anteil unseres nachhaltig zertifizierten Sortiments auszuweiten. Zudem laufen im Bereich Upcycling von Nebenströmen spannende Projekte an der Schnittstelle unserer beiden wesentlichen Themen «Food Waste» und «Nachhaltige Rohstoffe».

Im Einkauf der ORIOR Kompetenzzentren wird das Thema Stammdaten ein Fokus bleiben, was sich auch auf die Auswertung und Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten im Einkauf auswirken wird. Die zunehmende Integration der dezentralen Strukturen in ein harmonisiertes System erfordert eine enge Abstimmung zwischen den ORIOR Standorten. Diese Entwicklung wollen wir im nächsten Jahr über die Champion-

gruppen weiter fördern. Es stehen diesbezüglich auch Weiterbildungen zum Beispiel im Bereich strategischer Einkauf an.

Ausserdem werden wir uns im Zusammenhang mit nachhaltigen Rohstoffen vertieft mit spezifischen ökologischen und sozialen Aspekten in der Lieferkette auseinandersetzen. Einerseits werden wir im Rahmen unserer Bemühungen hin zu «Science Based Targets» (siehe Kapitel 3.2) die Treibhausgasintensität unserer Rohstoffe umfassend analysieren. Andererseits werden wir im sozialen Bereich, angeregt durch neue regulatorische Anforderungen in der Schweiz, unsere Rohstoff-Lieferketten auf das Risiko von Kinderarbeit prüfen und bei Bedarf weitergehende Massnahmen formulieren, um dieses Risiko zu minimieren.

¹ Exklusive Co-Packing-Umsätze des Refinement Segments für 2021 und 2022.

² Restatement, Erläuterung siehe S. 73.



Sichere und gesunde Nahrungsmittel

Ambition 2025

Bis 2025 wollen wir den Anteil an gesunden Produkten wesentlich erhöhen und wo immer möglich und sinnvoll auf die Zugabe künstlicher Zusatzstoffe verzichten.

Fortschritt

Auf gutem Weg

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

Das wesentliche Thema sichere und gesunde Nahrungsmittel umfasst zwei Teilaspekte: Einerseits die kompromisslose Einhaltung von Lebensmittelsicherheitsstandards, andererseits den Beitrag an eine gesunde und ausgewogene Ernährung.

Als Lebensmittelherstellerin tragen wir eine grosse Verantwortung dafür, dass unsere Produkte für den Verzehr sicher sind. Um die lückenlose Einhaltung höchster Qualitätsansprüche zu garantieren, setzen wir unsere Anforderungen an Lebensmittelsicherheit in den eigenen Betrieben konsequent um und verlangen dasselbe auch von unseren Lieferanten.

Was die Förderung gesunder Ernährung anbelangt, ist es als Lebensmittelherstellerin unsere Aufgabe und Verantwortung, die Produkte fortwährend zu optimieren – sowohl aus qualitativer und kulinarischer als auch aus ernährungsphysiologischer Sicht. Denn eine gesunde und ausgewogene Ernährung spielt neben weiteren Faktoren wie ausreichend Bewegung, frische Luft und genügend Schlaf eine wichtige Rolle für das Wohlbefinden und die Gesundheit.

25

Status 2022


-17.0%
Reklamationen

Die Anzahl Reklamationen aufgrund von Lebensmittelsicherheits- oder Qualitätsproblemen pro 100 Tonnen verkaufte Produkte **konnte 2022 gesenkt werden** und liegt 17.0% tiefer als im Jahr 2019, in welchem wir diesen Indikator zum ersten Mal entsprechend berechnet haben.


Gesündere Produkte

Im Berichtsjahr wurden erneut viele **Rezepturen** auf gesundheitliche Aspekte hin verbessert sowie neue **Innovationen** mit Gesundheitsvorteil auf den Markt gebracht.



Ausbau Plant-based-Produktion

Der Ausbau der Produktionsinfrastruktur zur Herstellung von **Fleischersatzprodukten** wurde im Berichtsjahr erfolgreich abgeschlossen.

GRI 3-3

Managementansatz

Um die Lebensmittelsicherheit für Konsument*innen zu garantieren und unseren Kunden eine Auswahl an Produkten mit einem besonderen gesundheitlichen Mehrwert anbieten zu können, arbeiten verschiedenste Abteilungen innerhalb der gesamten Gruppe, geführt durch die Championgruppe «Qualitätsmanagement», eng zusammen. Nur durch die Einbindung aller hierfür wesentlichen Fachspezialist*innen sind wir in der Lage, höchste Qualitätsansprüche zu erfüllen. Dabei setzen wir auf folgende Massnahmen:

- Wir setzen ein lückenloses Qualitätsmanagement um.
- Wir fördern eine starke Food-Safety-Kultur.
- Wir setzen auf Rezepturoptimierungen und gesunde Innovationen.
- Wir schulen unsere Mitarbeitenden in Qualitätsmanagement und Lebensmittelsicherheit.
- Wir entwickeln Produkte für spezielle Bedürfnisse.

Jedes Kompetenzzentrum definiert mit der Geschäftsleitung jährliche Qualitätsziele (zum Beispiel in Bezug auf die Anzahl Kundenbeschwerden), die monatlich überprüft und besprochen werden. Die Championgruppe «Qualitätsmanagement» stellt den gruppenweiten Austausch sicher. Die hohen Ansprüche an Qualität und Lebensmittelsicherheit gelten auch für unsere Lieferanten. Deshalb prüfen wir mögliche neue Partner vor einer ersten Bestellung genau darauf, ob sie gesetzliche, ORIOR spezifische und kundenspezifische Anforderungen lückenlos einhalten können. Auch bei bestehenden Lieferanten werden in regelmässigen Abständen Überprüfungen durchgeführt und bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

Eine starke Food-Safety-Kultur fördern

Nebst dem Bestehen eines Lebensmittelsicherheits-Managementsystems ist ausschlaggebend, ob und wie gut dieses im Unternehmensalltag gelebt wird. Daher legen wir grossen Wert darauf, dass sich die Geschäftsführungen und die Qualitätsmanager*innen der einzelnen Kompetenzzentren für eine starke Lebensmittelsicherheitskultur einsetzen und diese kontinuierlich weiter stärken. Dazu ist es entscheidend, dass sich alle Mitarbeitenden für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess einsetzen und unabhängig von ihrer Position Missstände ansprechen und verbessern. Weitere wichtige Elemente sind auch das Vorleben durch die Vorgesetzten sowie eine zielführende Zusammenarbeit zwischen Qualitätsmanagement, Produktion und Technik.

Schulungen

Um die Qualität und Lebensmittelsicherheit zu garantieren und Rückrufe sowie Rücknahmen zu verhindern, sind wir auf gut ausgebildete und sensibilisierte Mitarbeitende angewiesen. Daher werden regelmässig entsprechende Schulungen durchgeführt. Die ganze Belegschaft wird jährlich in Hygiene und HACCP geschult. Zudem finden individuelle Qualitätsmanagement- und Lebensmittelsicherheitsschulungen statt (zum Beispiel bei Neueintritten). Mindestens einmal im Jahr können so auch abteilungsspezifische Themen vertieft werden.

26

GRI FP5

Qualitätsmanagement

Grundlage unserer Bestrebungen im Bereich Lebensmittelsicherheit und Qualitätsmanagement bilden die Anforderungen des Gesetzgebers, der Kundenansprüche mit entsprechenden Qualitätsvereinbarungen sowie der international anerkannten Lebensmittelsicherheitsstandards. Alle unsere Produktionsbetriebe sind entlang einem von GFSI¹ anerkannten Standard zertifiziert – zum Beispiel FSSC², IFS³ oder BRC⁴ – und werden durch unabhängige Stellen jährlich auditiert. Allfällige Rückmeldungen aus den Audits werden zeitnah umgesetzt und in unserem Managementsystem integriert. Zudem setzen wir vorbeugend auf individualisierte HACCP⁵-Konzepte, anhand derer wir Gefahrenanalysen in Bezug auf die Sicherheit der Konsument*innen durchführen und entsprechende Kontrollgrössen überwachen. Bezüglich Gesundheit und Verträglichkeit verfügen die Kompetenzzentren über Minimalrichtlinien und Ausschlusslisten, welche die Anforderungen an Nährwerte, erlaubte Zutaten und zu vermeidende Inhalts- und Zusatzstoffe definieren.

Die Lebensmittelsicherheit wird als zentrale Managementgrösse der Geschäftstätigkeiten eng überwacht.

¹ GFSI: Global Food Safety Initiative.

² FSSC: Food Safety System Certification.

³ IFS: International Featured Standards.

⁴ BRC: Global Standard for Food Safety.

⁵ HACCP: Hazard Analysis Critical Control Point.

Beispiele von regelmässig durchgeführten Qualitätsmanagement- und Lebensmittelsicherheitsschulungen	
Standard-Anforderungen FSSC/IFS Die Teilnehmenden werden informiert, was die Anforderungen der Zertifizierung entlang den Lebensmittelsicherheitsstandards sind, wie ein Audit abläuft und wie Abweichungen behoben werden müssen. Dazu gehören Themen wie Reinigungstechnik, Warenein- und -ausgangskontrolle oder Critical Control Points. Zudem werden interne Auditoren ausgebildet, welche die Standardeinhaltung im Betrieb eigenständig prüfen können.	Food Defense/Food Fraud (Produkteschutz) In diesen Trainings lernen die Mitarbeitenden, wie Lebensmittel vor absichtlicher Kontamination mit biologischen, chemischen oder physikalischen Stoffen geschützt werden und wie betrügerische Verfälschungen verhindert und aufgedeckt werden können.
Label- und Zertifizierungsschulungen ORIOR produziert viele Labelprodukte, wie zum Beispiel Bio- oder IP-Suisse-Artikel. Die Label- und Zertifizierungsschulungen umfassen die besonderen Anforderungen dieser Labels an die Herstellungsprozesse und die Produkte.	HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) Die Mitarbeitenden werden in das HACCP-Konzept eingeführt und erlernen das Vorgehen für die Identifizierung physikalischer, chemischer oder biologischer Eigenschaften sowie die Überwachung von Gefahren mittels kritischer Kontrollpunkte.
Hygiene und Reinigung Es finden standardmässig Schulungen in unterschiedlicher Tiefe zu Themen der Personal- und Betriebshygiene statt, inklusive Handhygiene, Oberflächenhygiene, Verwendung von Reinigungsmitteln und -material usw.	Allergene Diese Schulung vermittelt den Umgang mit und die korrekte Handhabung von Allergenen und das Vermeiden von Kreuzkontaminationen. Darin enthalten ist auch die Sensibilisierung auf potenzielle Gefahren und deren Konsequenzen bei Nichteinhaltung der strengen Regeln im Umgang mit Allergenen.

Rezepturoptimierungen und Neuentwicklungen mit besseren Ernährungswerten

Wir haben den Anspruch, bis 2025 den Anteil an Produkten mit einem gesundheitlichen Mehrwert wesentlich zu erhöhen. Alle Kompetenzzentren arbeiten kontinuierlich daran, ihre Sortimente auf gesundheitliche Aspekte hin zu optimieren. Wir setzen auf wenig unterschiedliche Zutaten, auf das Weglassen von Geschmacksverstärkern, künstlichen Aromen, Farb- und Konservierungsstoffen und auf die Minimierung von Allergenen. In diesem Kontext werden die Rezepturen auch laufend auf die Reduktion von Salz, Zucker, Fett und künstlicher Zusatzstoffe überprüft und wo immer möglich verbessert. Teilweise entstehen diese Rezepturanpassungen auch aufgrund gesetzlicher Neuauflagen oder aus der Weiterentwicklung unserer Inhaltsrichtlinien.

Das Bedürfnis von Konsument*innen, sich flexitarisch, vegetarisch oder vegan zu ernähren, wächst seit vielen Jahren kontinuierlich. Auch ORIOR – insbesondere mit

dem Kompetenzzentrum Fredag – antwortet als Pionierin seit über 25 Jahren auf dieses Bedürfnis, indem die pflanzenbasierten Produkte laufend ausgebaut und neue Konzepte und Sortimente lanciert werden. Beispiele von Neuentwicklungen und verbesserten Rezepturen finden sich auf den nächsten Seiten.

Aktivitäten 2022

Neue Zertifizierung nach BRC¹

Unsere Produktionsbetriebe sind alle entlang einem GFSI anerkannten Standard zertifiziert. Für Fredag kam 2022 eine neue Zertifizierung aus der GFSI-Familie dazu. Zwecks Erschliessung des britischen Absatzmarkts und der Erfüllung seiner spezifischen Anforderungen hat Fredag sich einem BRC-Audit unterzogen und eine Zertifizierung auf Stufe B erreicht. Wir werden weiterhin an der Implementierung der BRC-Anforderungen arbeiten, um das Rating kontinuierlich zu verbessern.

GRI 3-3

¹ BRC: Global Standard for Food Safety.

Kontinuierliches Upgrade des Sicherheits- und Qualitätsmanagements

Was Schulungsschwerpunkte anbelangt, wurden unsere Qualitätsmanager*innen 2022 beispielsweise hinsichtlich überarbeiteter Richtlinien und Verfahren geschult. Ausserdem wurde die Hygieneschulung digitalisiert, damit diese für die Mitarbeitenden künftig auch einfacher und unabhängig von der räumlichen Situation zugänglich ist.

Im Bereich der Audits gab es 2022 eine nennenswerte Neuerung: Während branchenübliche Selbst-Audits sowie unabhängige Drittparteien-Audits seit jeher fester Teil unseres Qualitätsmanagementsystems sind, kamen im Berichtsjahr neu gegenseitige Audits hinzu. Dabei prüfen sich verschiedene Firmen der ORIOR

Gruppe gegenseitig hinsichtlich aller Standard-Anforderungen. Diese gruppeninternen Audits stärken die Zusammenarbeit und ermöglichen einen wertvollen Knowhow-Transfer zwischen den verschiedenen ORIOR Unternehmen.

Rezepturoptimierungen

Wir haben den Anspruch, unsere Rezepturen fortlaufend zu überprüfen und wo immer möglich im Hinblick auf die Gesundheit zu optimieren – zum Beispiel zwecks Verbesserung des Nutri-Scores. So konnten die Kompetenzzentren auch 2022 mehrere Verbesserungspotenziale realisieren.

Neuentwicklungen und verbesserte Rezepturen – Beispiele 2022

Nutri-Score-Verbesserungen

Sämtliche ORIOR Unternehmen arbeiten kontinuierlich an der Optimierung bestehender Produktrezepturen. Oftmals haben diese Bemühungen verbesserte Nutri-Scores zur Folge. In Zusammenarbeit mit der Migros konnte Pastinella 2022 den Nutri-Score von gefüllter Pasta der Marke Anna's Best dank einer Salzreduktion und der Beigabe von Nahrungsmittelfasern neu auf den guten Wert B optimieren. Denselben Erfolg konnte auch die Fredag mit dem Délicorn Cordon Bleu verbuchen, zudem sind bereits weitere Rezeptverbesserungen für 2023 in der Pipeline.



Ausbau des Pure Nature-Sortiments



Die Marke «Pure Nature» steht für 100% natürlichen Genuss. Bei diesen Fleischsnacks verzichtet Albert Spiess auf alle künstlichen Zusätze wie Nitritpökelsalz, Konservierungsstoffe, Aromen und Geschmacksverstärker. Durch den Einsatz von Randen und Acerola kann die Haltbarkeit trotzdem garantiert werden, denn diese beiden Zutaten enthalten von Natur aus Nitrat und Säure.

Durch die ausgeklügelte Überarbeitung von bestehenden Rezepturen kann das Pure Nature Sortiment stetig erweitert werden; auch bei Möfag, wo derzeit weitere solche Schritte geplant sind.

Biotta Vital Shots

Biotta hat 2022 – spezifisch für den Fachhandel, wie zum Beispiel Drogerien – die Vital Shots als Ergänzung zum bestehenden Vital Sortiment lanciert. Dank Heissabfüllung sind sie im Gegensatz zu den Immun-Boostern während 18 Monaten ungekühlt lagerfähig. Die Shots sind also nicht nur gesund und ideal zur Stärkung des Immunsystems in der kalten Jahreszeit, sondern laufen dank längerer Haltbarkeit auch weniger Gefahr, wegen überschrittenem Haltbarkeitsdatum weggeworfen zu werden. Gut für dich, gut für die Umwelt!



Ausbau der Plant-based-Produktion

Vor über 25 Jahren hat Fredag das wohl erste Fleischersatzprodukt überhaupt in der Schweiz lanciert und gehört bis heute zu einer der bedeutendsten Herstellerinnen für den Schweizer Markt. Mit eigenen Brands wie «Happy Vegi Butcher», «Nature Gourmet» oder «Noppa's» und mit Produkten für Kundenmarken deckt Fredag einen der grössten Food-Trends der Gegenwart ab und exportiert dabei einen wichtigen Anteil nach Europa. Um der Nachfrage nach Fleischersatzprodukten Rechnung zu tragen, haben wir unser Angebot

laufend ausgebaut und weiterentwickelt. Gleichzeitig haben wir entschieden, die Produktionskapazitäten für die Plant-based-Spezialitäten zu erweitern. Die schrittweise Inbetriebnahme der zusätzlichen Nassextrusionslinien – die Technologie hinter dem fleischähnlichen Biss der Ersatzprodukte – wurde im Berichtsjahr abgeschlossen.

Auch bei den anderen Kompetenzzentren wurde das Plant-based-Angebot im Jahr 2022 ausgebaut. Folgende Beispiele illustrieren den Trend.

Plant-based-Innovationen 2022

V-Love aus dem Hause Fredag



Die Plant-based-Pionierin Fredag investiert laufend viel Energie in die Entwicklung neuer veganer und vegetarischer Köstlichkeiten. Für Migros durfte das in Root basierte Unternehmen 2022 verschiedene Innovation unter der Marke V-Love entwickeln – so zum Beispiel ein pflanzenbasiertes Steak, das in einer nachhaltigen Flatskin-Verpackung daherkommt, und zwei neue Artikel für das Tiefkühlsortiment: ein veganes Cordon Bleu und ein leckeres Menü.

Erstes Plant-based-Produkt von Rapelli

Für ein spezielles Produktehighlight im Berichtsjahr sorgte Rapelli. Obwohl für das meisterhafte Salumeria Handwerk bekannt, hat das Tessiner Unternehmen das erste rein pflanzenbasierte Produkt in der Firmengeschichte lanciert: die auf Soja basierende YOLO Lasagne Bolognese. Auf diese Innovation sind wir stolz; es ist nicht nur das erste Fleischersatzprodukt aus dem Haus Rapelli, sondern obendrauf noch ein Brückenschlag mit der Fredag, welche ihrerseits dank jahrelanger Erfahrung grosses Knowhow in diesem Produktbereich besitzt.



Vegane Käseravioli von Pastinella



Pünktlich zum Veganuary 2023 hat Pastinella bei Coop ein neues veganes Produkt lanciert, das zum ersten Mal auch eine pflanzliche Käsealternative enthält. Entwickelt wurde die Innovation gemeinsam mit dem Start-up New Roots, das Käseersatzprodukte nach traditionellem Verfahren auf Cashewbasis in der Schweiz herstellt. Dass dieses bei Veganer*innen beliebte Produkt nun auch mit der Pasta-Kompetenz von Pastinella kombiniert werden konnte, ist ein toller Schritt.



30

Eine Qualität, die fleischlos überzeugt

Mit dem neu ausgebauten Plant-based-Frische-sortiment von Le Patron ist das Erfüllen der vielfältigen Wünsche an eine nachhaltige Ernährung für die Gastronomie so einfach wie noch nie. Das breite Sortiment bietet 100% pflanzenbasierten Genuss bei maximaler Flexibilität in der Planung und minimalem Zubereitungsaufwand.

Im Sortiment finden sich beliebte Gerichte von schweizerisch, mediterran bis asiatisch, auf die Gäste nicht verzichten mögen. So zum Beispiel ein saftiges Geschnetzeltes nach Zürcher Art oder ein Chili sin Carne. Abgerundet wird das Sortiment durch vielfältig kombinierbare Basiskomponenten von Gemüse über Stärkebeilagen bis Saucen.

Die Rezepturen lassen weder Fleisch noch Milch vermissen und liefern jede Menge wertvolle pflanzliche Proteine. Die Herstellung erfolgt nach dem bewährten Le Patron Qualitätsversprechen unter konsequentem Verzicht auf Geschmacksverstärker, Palmfett sowie

andere gehärtete Fette. Mit der V-Label-Zertifizierung jedes einzelnen Artikels garantiert Le Patron eine transparente und durch Swissveg kontrollierte Qualität. Von den Hauptzutaten bis hin zu den Hilfsstoffen sind die Gerichte ausschliesslich pflanzlich und frei von jeglichen tierischen Erzeugnissen.

Mit dem Sortiment ermöglicht Le Patron es ihren Food-Service-Kunden, ein nachhaltiges Zeichen zu setzen.



GRI 3-3

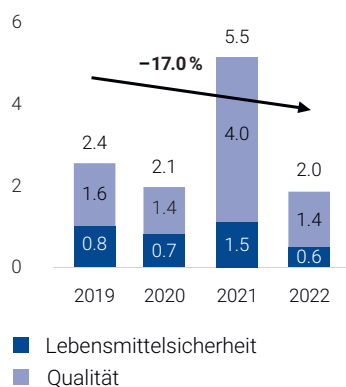
Evaluation 2022

Sichere Nahrungsmittel

Um die Qualität unserer Lebensmittelprodukte überprüfen zu können, beurteilen wir unter anderem die relative Anzahl an Reklamationen im Verhältnis zu unserer Produktionsmenge. Die Reklamationen gliedern wir dabei entsprechend ihrem Bezug nach Lebensmittelsicherheit, Qualität und Logistik. Für dieses wesentliche Nachhaltigkeitsthema sind nur die ersten beiden ausschlaggebend und im Bericht dargestellt.

2021 ist es infolge einer Umstellung des IT-Logistiksystems bei Rapelli zeitweise zu erheblichen Einschränkungen bei der Warenkommissionierung gekommen, was sich entsprechend auf die Reklamationen ausgewirkt hatte. Diese negative Vorjahresentwicklung konnte 2022 nicht nur ausgeglichen werden, es konnte auch eine Reduktion der relativen Anzahl Reklamationen gegenüber 2020 erzielt werden. Ein Hauptgrund sind Schulungs- und Sensibilisierungsmassnahmen unserer Mitarbeitenden sowie der oben beschriebene kontinuierliche Verbesserungsprozess.

Anzahl Reklamationen
(pro 100 t verkauftes Produkt)



Gesunde Produkte

Die Beispiele in diesem Kapitel zeigen auf, dass wir auf gutem Weg sind, unser Sortiment immer gesünder zu gestalten. Da die Gesundheitsparameter sehr divers sind, ist es nicht ganz einfach, diesen Fortschritt quantitativ zu messen. Seit dem letzten Jahr weisen wir den durchschnittlichen Salz- und Zuckergehalt (als Prozentanteil des Gesamtgewichts) aus. Da die neu dazugekommenen Gemüsesäfte von Gesa sehr salz- und zuckerarm sind, reduziert sich der Zuckergehalt von 2.1 % auf 1.6 % und der Salzgehalt von 1.5 % auf 1.1 %.

Ausblick

Auch im Jahr 2023 streben wir weitere Verbesserungen in unserem Fokusbereich der sicheren und gesunden Nahrungsmittel an. Auf Produktebene arbeiten Möfag und Albert Spiess bereits an weiteren Innovationen für die Pure Nature Produktfamilie. Rapelli hat 2022 mit der YOLO Lasagne Bolognese zum ersten Mal ein Plant-based-Produkt auf den Markt gebracht und hat sich vorgenommen, im kommenden Jahr mit einer weiteren Innovation nachzulegen. Aber auch die bestehenden Rezepte werden fleissig optimiert, damit Produkte geschmacklich wie auch ernährungsphysiologisch verbessert werden können, was sich voraussichtlich auch 2023 positiv auf die jeweiligen Nutri-Scores auswirken wird. Biotta plant ausserdem, die Abdeckung von klimaneutralen Produkten – zertifiziert durch Myclimate – weiter zu erhöhen.

Im Qualitätsmanagement- und Lebensmittelsicherheitsbereich finden standardmässig viele Schulungen statt. Diese Bemühungen werden wir auch 2023 weiterführen und mit spezifischen Initiativen weiter intensivieren. Konkret ist zum Beispiel eine Awareness-Kampagne bei den Mitarbeitenden für den Bereich Lebensmittelsicherheit und -qualität geplant. Solche Initiativen sollen dazu beitragen, die Anzahl Reklamationen im kommenden Jahr reduzieren zu können.



Hochwertiger Hartweizen ist einer unserer prioritären Rohstoffe aufgrund seiner Bedeutung für die Produktion von Pastaspezialitäten.

Umweltverantwortung

Unsere Ambitionen

-25%



Bis zum Jahr 2025 wollen wir unseren Food Waste pro produziertes Kilogramm im Vergleich zu 2018 um mindestens 25% verringern.

Klimaneutraler Betrieb



Ab 2022 verfolgen wir einen klimaneutralen Betrieb in der Schweiz; ab 2025 in der gesamten Gruppe. Bis 2050 haben wir die Ambition, als ORIOR Netto-Null zu erreichen.

-15%



Bis zum Jahr 2025 wollen wir unsere Wasserintensität im Vergleich zum Jahr 2018 um 15% senken.



Food Waste und Verpackung

Ambition 2025

Bis zum Jahr 2025 wollen wir unseren Food Waste pro produziertes Kilogramm im Vergleich zum Jahr 2018 um mindestens 25 % verringern.

Fortschritt

Auf gutem Weg

SDG-Beitrag



GRI 3-3
GRI 306-1

Das Thema auf einen Blick

Weltweit werden grosse Mengen noch geniessbarer oder anderweitig verwertbarer Lebensmittel unnötig entsorgt. Laut der Weltgesundheitsorganisation macht dieser Verlust «zwischen Feld und Teller» einen Drittel aller jährlich hergestellten Lebensmittel aus.

Durch Food Waste verschwendete Ressourcen belasten unsere Ökosysteme und das Klima unnötig. Zudem wirken sich Lebensmittelverluste auch negativ auf die unternehmerische Kosteneffizienz aus. Als Lebensmittelproduzentin trägt auch ORIOR zur Entstehung von Lebensmittelabfällen bei. Wir sind uns dessen bewusst und arbeiten daran, unseren Food Waste kontinuierlich zu verringern.

Auch Verpackungen haben einen Einfluss auf den anfallenden Food Waste. Durch gute Verpackungen werden Lebensmittel länger haltbar gemacht, indem sie vor Licht, Luft und Kontamination geschützt werden. Zudem werden sie erst so transportfähig. Gleichzeitig tragen gerade auch die Verpackungen zum steigenden Ressourcenverbrauch und zur Entstehung bedeutender Abfallmengen bei. Darum haben wir den Anspruch, Verpackungen hinsichtlich Materialien und Gewicht bei gleichbleibend maximalem Schutz für die Lebensmittel weiterzuentwickeln. Schliesslich fordern auch die Kunden und Konsument*innen zunehmend einen Wandel hin zu nachhaltigeren Verpackungen. Das ist gut und wichtig, denn damit steigt auch die Sensibilisierung gegenüber der Verpackung beim Kaufentscheid.

33

Status 2022



-26.1 %

ORIOR konnte die **Food-Waste-Intensität** (Entsorgungen und Prozessabfall pro produziertes Kilogramm) seit 2018 um über 26 % **reduzieren**. Damit sind wir auf Zielkurs, die Ambition 2025 (-25 % zu erreichen).



Branchenvereinbarung gegen Food Waste

Im Mai 2022 **unterzeichnete ORIOR** zusammen mit 27 weiteren Unternehmen und Verbänden eine Branchenvereinbarung mit dem Bundesamt für Umwelt. Das Ziel ist, die Lebensmittelverluste als gesamte Branche **bis 2030 um 50 % zu reduzieren**.



Wertstoffmanagement weiter verbessert

Das über Food Waste hinausgehende Wertstoffmanagement wird seit einigen Jahren mit externer Hilfe verbessert, was Wirkung zeigt. Die Abfallmenge, welche der Verbrennung zugefügt werden muss, konnte von **Jahr zu Jahr verringert** werden.

GRI 3-3
GRI 306-1
GRI 306-2

Managementansatz

Um Food Waste zu reduzieren und unsere Verpackungen ökologisch zu optimieren, setzen wir auf Massnahmen in den folgenden Bereichen:

- Wir optimieren unsere Prozesse und das «Supply and Demand Management».
- Wir nutzen technische Anpassungen zur Abfallverminderung und -vermeidung.
- Wir investieren in Möglichkeiten zur Weiter- und Wiederverwendung unserer Produktionsüberschüsse.
- Wir prüfen nachhaltigere Verpackungsmöglichkeiten und gehen mit Ideen proaktiv auf unsere Kunden zu.

Die Verminderung von Food Waste wird vor allem durch die Championgruppen der Betriebsleiter und der technischen Leiter auf der Basis jährlich vereinbarter Zielgrössen vorangetrieben. Die effektiven Abfallmengen werden eng kontrolliert und regelmässig besprochen; alle Entsorgungen müssen zudem durch die Betriebsleiter freigegeben werden. Für nachhaltige Verpackungen ist die Championgruppe «Verpackungseinkauf» zuständig. Auch die Verkaufsteams und die Marketingabteilungen tragen eine wesentliche Verantwortung bei den Themen Food Waste und Verpackung, denn bereits vor dem eigentlichen Produktionsprozess werden durch Mindestbestellmengen, Bestellrhythmen und Verpackungsdesign entscheidende Weichen gestellt.

Bei der Erfassung der Abfallmengen unterscheiden wir zwischen Prozessabfällen und Entsorgung. Erste entstehen während der Produktion, beim Anfahren und Ausfahren der Anlagen oder bei der Portionierung. Beispiele dafür sind Stanzreste der Ravioliproduktion, Rüstabfälle oder Anschnitte des Pastetenschneidens. Entsorgungen hingegen umfassen Rohmaterialien, die nicht verarbeitet werden konnten, sowie Halb- und Fertigprodukte, die zum Beispiel wegen Nachfrage-rückgang, kleiner Mängel oder Auslistungen entsorgt werden mussten.

Optimierung der internen Prozesse und des «Supply and Demand Managements»

Ein gutes Produktions-, Bestands- und Absatzmanagement ist entscheidend für die Lieferfähigkeit und die Entsorgungsmenge. Daher optimieren wir unsere Planung kontinuierlich und stellen durch solide Kommunikationsprozesse zwischen Produktion und Verkauf/Marketing sicher, dass unnötige Entsorgun-

gen bestmöglich vermieden werden können. Ein wichtiger Hebel ist der regelmässige Austausch mit unseren Kunden hinsichtlich Mindestbestellmengen und Liefer-rhythmen, sowie gut funktionierende interne Prozesse, zum Beispiel beim Management der Tiefkühl-lager oder der Mindesthaltbarkeitskontrolle. Nicht zuletzt ist auch ausschlaggebend, wie gut alle Mitarbeitenden für die Waste-Thematik sensibilisiert sind. Deshalb wird das Thema regelmässig in Schulungen angesprochen.

Es gibt Prozessverluste, zum Beispiel bei der Reinigung, deren Mengen unabhängig von der Produktionsmenge fix sind. Dort fallen Lebensmittelverluste bei kleineren Produktionsmengen anteilmässig stärker ins Gewicht. Folglich sind Bestellmengen und Produktionsvolumen entscheidende Faktoren für die stetige Reduktion der Abfallmengen. Hier gilt es, eine gute Balance zwischen den Aspekten Innovation und optimierte Volumenproduktion zu finden: Unsere starke Innovationskultur ist für den Erfolg und das Bestehen von ORIOR entscheidend, denn gerade im Frisch-Convenience-Bereich ist die Dynamik an Neuheiten im Markt sehr hoch. Doch neue Kreationen führen in den Testphasen zu relativ hohen Ausschüssen. Daher versuchen wir, nur mit solchen Produkten in die eigentliche Testproduktion zu gehen, die wesentliches Potenzial haben oder für die wir bereits feste Zusagen bekommen haben.

Technische Anpassungen

Teilweise lassen sich Abfälle durch technische Optimierungen reduzieren. Werden neue Produktionsmaschinen beschafft, sind die damit anfallenden Prozessabfälle sowie die Ressourceneffizienz insgesamt wichtige Kriterien. In regelmässigen Abständen führen unsere technischen Leiter Analysen durch, um bestehende Infrastrukturparks hinsichtlich Ausschussreduktion zu verbessern – zum Beispiel durch Optimierungen an Förderbändern oder Anpassungen der Zuschnittsgrössen der produzierten Artikel zur Verringerung von Schnittverlusten.

Weiterverwendung von Nebenströmen und Überschüssen

Wo immer dies möglich ist, verarbeiten wir anfallende Überschüsse und Nebenströme (Teigabschnitte, Wurstanschnitte usw.) intern weiter. So werden zum Beispiel bei Rapelli eigene Anschnitte zu Brät und bei Pastinella Anschnitte von Schinken- und Wurstspezialitäten oder Rohmaterialüberschüsse der Schwesterbetriebe zu Füllungen weiterverarbeitet. Wenn Überschüsse an fertigen Produkten entstehen, geben wir



Im Mai 2022 unterzeichneten 28 Unternehmen und Verbände der Lebensmittelbranche mit dem Bundesamt für Umwelt (BAFU) eine Vereinbarung gegen Food Waste.

diese entweder an gemeinnützige Organisationen wie «Tischlein deck dich», «Schweizer Tafel», «Tavolino Magico» und «Caritas» weiter oder wir verkaufen sie über «Too Good To Go» oder in unseren Fabrikläden zu reduzierten Preisen. Dies gilt auch für Produkte mit kleinen Mängeln, die gesundheitlich absolut unbedenklich sind.

Ausbau nachhaltiger Verpackungen

Verpackungen zu reduzieren und nachhaltiger zu gestalten ist im Lebensmittelbereich eine komplexe Aufgabe. Einerseits möchten wir die Menge an Verpackungsmaterial möglichst gering halten, um natürliche Ressourcen zu schonen und weniger Abfälle zu produzieren. Andererseits werden Verpackungen benötigt, damit unsere Produkte so lange wie möglich sicher und frisch bleiben.

ORIOR und ihre Kunden sind daran interessiert, den Konsument*innen nachhaltig verpackte Produkte anzubieten. Dafür setzen wir an unterschiedlichen Stellen an: Materialeinsparungen durch leichtere bzw. weniger Verpackungen («reduce»), Einsatz von recycelten oder recyclingfähigen Materialien («recycle») oder erneuerbare Alternativen zu Plastik («replace»). Alle unsere Kompetenzzentren arbeiten kontinuierlich daran, neue, nachhaltigere Optionen zu testen oder umzusetzen. Dies erfordert viele Gespräche, eine branchenübergreifende Zusammenarbeit und letztlich auch einen langfristigen Kulturwandel, damit die derzeit oft noch höheren Preise der nachhaltigeren Lösungen reflektiert und auf die Akteure verteilt werden können. Dies wollen wir mit unserem Wirken proaktiv vorantreiben.

Aktivitäten 2022

Branchenübergreifende Vereinbarung zur Reduktion von Lebensmittelverlusten

Am 22. Mai 2022 haben ORIOR und 27 weitere Unternehmen und Verbände des Schweizer Lebensmittelsektors mit dem Bundesamt für Umwelt eine Branchenvereinbarung zur Reduktion von Lebensmittelverlusten unterschrieben. Die Unterzeichnenden verpflichten sich, entsprechend der Sustainable Development Goals ihre Lebensmittelabfälle bis 2030 im Vergleich zu 2017 um die Hälfte zu reduzieren. Der Verein United Against Waste (UAW), in welchem ORIOR Einsitz hat, koordinierte die Vorarbeiten zur Vereinbarung. Mit der Zusammenarbeit innerhalb von UAW und der Unterzeichnung der Branchenvereinbarung wird eine wichtige Grundlage geschaffen, damit systematisch und im direkten Austausch mit Vertreter*innen der gesamten Wertschöpfungskette die Herausforderungen diskutiert und gemeinsam Lösungen erarbeitet werden können.

Zur Umsetzung der Vereinbarung ist ein Aktionsplan verabschiedet worden, der die Verhinderung von Food Waste beschleunigen und bereits bestehende Initiativen und Massnahmen unterstützen soll. Der Plan sieht in einer ersten Phase vor, dass die unterzeichnenden Unternehmen und Verbände gemeinsam Reduktionsziele erarbeiten, welche durch freiwillige Massnahmen erreicht werden sollen. ORIOR hat sich im Berichtsjahr bereits an den ersten branchenübergreifenden Treffen eingebracht.

GRI 3-3
GRI 306-2

Food-Saving-Beispiele 2022

Limitierte Food-Saving-Kreation



Unsere Saftmanufaktur Biotta hat 2022 viel unternommen, um Food Waste auf ein Minimum zu reduzieren. Speziell gefruchtet hat die Kooperation mit Reformhaus: Zur Rettung überschüssiger Rohstoffe konnten einzigartige Sonderprodukte realisiert werden, zum Beispiel die Säfte «No Banana» und «Pink Power» für die Reformhaus Eigenmarke «Fruits with Benefits».

Formatanpassungen bei Möfag

Möfag konnte im Berichtsjahr durch verschiedene Bemühungen zu Rohstoffeinsparungen beitragen. So konnte zum Beispiel der Verbrauch von Wursthüllen dank Formatanpassungen reduziert werden. Das Beispiel zeigt, dass es manchmal kleine Massnahmen sind, die eine grosse Auswirkung haben können und lediglich etwas Kreativität in der Umsetzung erfordern.



Weiterverwertung von Anschnitten



Ein Teil des Food Waste fällt als sogenannte «Präferenzverluste» an, weil nicht alle Teile eines Produkts oder Rohstoffs bei den Konsument*innen Anklang finden. Doch durch eine grössere Sensibilisierung für Food-Waste-Themen können vermehrt auch Food-Saving-Artikel abgesetzt werden. Nachdem Rapelli in den vergangenen Jahren bereits erfolgreich günstigere Anschnittartikel im Detailhandel platzieren konnte, wurde 2022 an der Entwicklung weiterer Food-Saving-Artikel gearbeitet.

Jubiläum des Fabrikladens von Pastinella

Mit unseren Fabrikläden können wir auf effiziente Weise Überbestände oder Artikel, die nah am Mindesthaltbarkeitsdatum sind, noch an die Kundschaft bringen. 2022 feierte der Fabrikladen von Pastinella in Oberentfelden sein einjähriges Bestehen. Darüber freuen sich vor allem die Mitarbeitenden und die Nachbarschaft, die die Hauptkonsument*innen sind und von den attraktiven Preisen profitieren.



Erweiterung Championgruppe «Verpackung»

In unseren standortübergreifenden Championgruppen tauschen Vertreter*innen des gleichen Fachbereichs ihr Fachwissen aus und erarbeiten gemeinsam Lösungen. Getrieben durch die Internationalisierungsstrategie von ORIOR wurde 2022 die Championgruppe «Beschaffung Verpackung» auf die internationalen ORIOR Units erweitert. Damit können nun auch die

internationalen Tochterunternehmen von ORIOR abgedeckt werden. Die Gruppe verfolgt unter anderem das Ziel, das Thema nachhaltige Verpackung in enger Zusammenarbeit zwischen den Schweizer und den internationalen Kompetenzzentren weiter voranzutreiben. Dazu gehört insbesondere auch das erfolgreiche Verwalten des Zielkonflikts von Nachhaltigkeit und Lebensmittelsicherheit.

Verbessertes «Supply and Demand Management»

Zur Verminderung von Lebensmittelverlusten ist ein systematisches und vorausschauendes Produktions-, Bestands- und Absatzmanagement sowie Forecasting essenziell. Im Berichtsjahr sind verschiedene Anstrengungen in unseren Kompetenzzentren in diesem Bereich unternommen worden. Fredag hat zur Systematisierung der Absatz- und Produktionsplanung eine neue Richtlinie erarbeitet und ein neues Tool eingeführt. Bei

Rapelli konnten Verbesserungen im Bestandsmanagement umgesetzt und Personalschulungen in diesem Bereich durchgeführt werden und Le Patron konzentrierte sich auf die Verbesserung des Einführungs- und Auslistungsprozesses.

Nachhaltigere Verpackungen

Auch im Berichtsjahr konnten wir Verpackungsoptimierungen implementieren.

Beispiele von nachhaltigeren Verpackungen aus den ORIOR Units

Recyclingfähigkeit durch trennbare Verpackungen



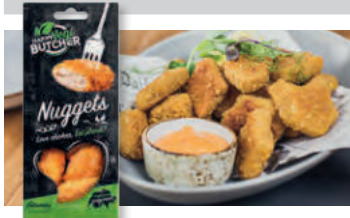
Rapelli konnte auch dieses Jahr wieder mehrere Verpackungskonzepte auf Nachhaltigkeitsaspekte hin verbessern. So ist die beliebte Salsiccia der Marke Ticinella neu in einer trennbaren Verpackung erhältlich, die hauptsächlich aus Papier besteht und mit einer dünnen Plastikfolie beschichtet ist. Diese lässt sich für korrektes Recycling ablösen. Durch eine gleichzeitige Dickenreduktion der Deckfolie kann zudem viel Kunststoff eingespart werden.

Traktor Smoothies neu mit rePET

Die Traktor Smoothies von Biotta sind dank ihrer Klimaneutralitätszertifizierung von Myclimate bereits sehr gut unterwegs in Sachen Nachhaltigkeit. Nun werden diese beliebten Säfte noch umweltfreundlicher, denn seit 2022 bestehen die Flaschchen aus rePET. Das bedeutet, dass der Plastik für die Verpackung neu aus 100% bereits verwendetem Material besteht, in erster Linie aus bereits recycelten PET-Flaschen.



Nachhaltigere Verpackungen bei Fredag



Nachhaltigere Verpackungen waren 2022 auch bei Fredag im Fokus. Bei verschiedenen Produkten – zum Beispiel die Plant-based-Nuggets der hauseigenen Marke «Happy Vegi Butcher» – konnte die Dicke der Verpackungsfolie reduziert werden. Durch diese Massnahme konnte Fredag bei den betroffenen Artikeln im Berichtsjahr insgesamt über zwei Tonnen Kunststoff einsparen.

Einsparung von Plastik

Das Einsparen von Kunststoff stand auch im Jahr 2022 im Fokus. Die über die letzten Jahre eingeführten Anpassungen zeigen ihre Wirkung – zum Beispiel die Banderolierung statt Doppelverpackung von Duo-Angeboten, mit welcher Albert Spiess im Berichtsjahr 145 000 Laufmeter Folie einsparen konnte.



Als Herausforderung erwies sich im Berichtsjahr, dass sich viele Verpackungen und deren Rohstoffe verteuert haben. Ausgelöst durch die Coronapandemie hat sich diese Entwicklung durch den Krieg in der Ukraine und die geopolitischen und globalwirtschaftlichen Herausforderungen weiter verstärkt. Zum Beispiel mussten Papierverpackungen weit im Voraus bestellt werden, was die Reaktionsfähigkeit auf kundenseitige Nachfrageschwankungen erschwerte. Hier ist es ein Vorteil, dass wir langjährige Beziehungen mit unseren Verpackungslieferanten pflegen, welche das Auffangen dieser Schwankungen erleichtern.

ternen Wertstoffbewirtschaftungsfirmen, die wir vor ein paar Jahren eingegangen sind, trägt immer mehr Früchte. Nicht zuletzt konnten die Verschlechterungen aus dem Jahr 2021, die auf die Schwierigkeiten einer IT-Umstellung zurückzuführen waren, behoben werden.

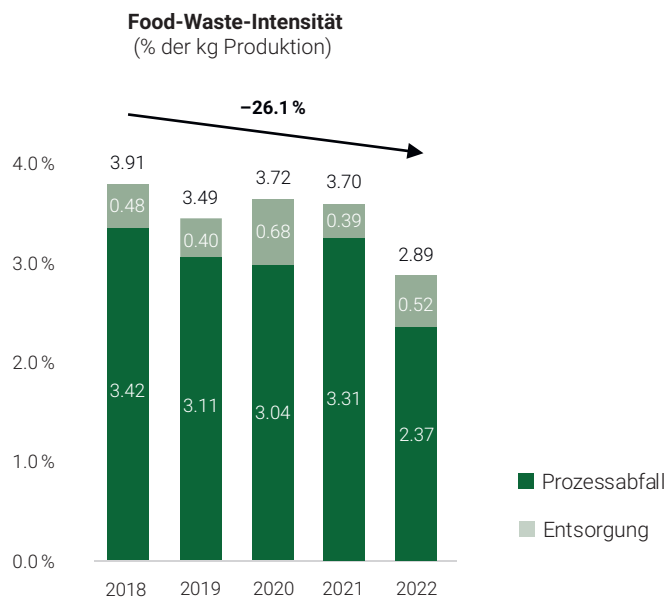
Ein wichtiger Treiber für das gute Abschneiden im Berichtsjahr war zudem eine planmässige Scope-Erweiterung. Gesa, die Schwesterfirma von Biotta, wurde ab dem Jahr 2022 in die Berichterstattung aufgenommen. Das Unternehmen, das Gemüsesäfte herstellt und ausschliesslich auf einem B2B-Geschäftsmodell basiert, weist hohe Produktionsvolumen und sehr niedrige Ausschüsse aus und beeinflusst die Food-Waste-Bilanz damit positiv.

GRI 3-3
GRI 306-2

Evaluation 2022

ORIOR Schweiz bemisst ihre Lebensmittelabfälle anhand der beiden Kategorien Prozessabfälle (zum Beispiel Stanzreste aus der Ravioliproduktion, Anschnitte beim Pastetenschneiden oder Rüstabfälle) und Entsorgungen (als Folge von Nachfragerückgang, kleinen Mängeln oder Auslistungen). Wir befinden uns auf Zielkurs, den Food-Waste-Anteil bis 2025 um 25% zu reduzieren: Bei den Schweizer Kompetenzzentren haben unter anderem die oben beschriebenen Optimierungen gerade im Bereich der Planung oder der Prozessvereinfachung dazu beigetragen. Auch die ORIOR übergreifende Zusammenarbeit mit einer ex-

Eine kontinuierliche Reduktion von Food Waste bleibt unverändert eine Herausforderung, da sich interne und externe Markt- und Produktionsschwankungen sehr schnell auf den Abfallanteil auswirken – eine bleibende Schwierigkeit sind nach wie vor kurzfristige Bestelländerungen unserer Kundschaft. Wir stellen uns dieser Herausforderung und unternehmen weitere Anstrengungen, den Food-Waste-Anteil noch stärker zu reduzieren. So leisten wir einen Beitrag zum entsprechenden SDG und zu unseren Verpflichtungen der Branchenvereinbarung mit dem Bund (Reduktion um 50% bis 2030).





Rüeblierte in Tägerwilen, wo 2022 in Zusammenarbeit mit einem Bio-Bauer Versuche mit neuen resilienteren Sorten durchgeführt wurden.

Ausblick

Um Lebensmittelabfälle zu vermeiden, arbeiten wir weiter intensiv an unserem Produktions- und Bestandsmanagement und unserem Forecasting. Die Zusammenarbeit von Verkauf und Produktion zum Beispiel soll intensiviert und besser aufeinander abgestimmt werden. Produktionsseitig prüfen wir Schritt um Schritt einzelne Linien hinsichtlich Optimierungspotenzial. Im Produktbereich leisten wir weiterhin Entwicklungsarbeit, um neue Food-Saving-Kreationen zur Marktreife zu bringen. Ausserdem prüfen wir eine Reihe von Empfehlungen zur Reduktion von Lebensmittelverlusten, welche im Rahmen einer Studie im Auftrag des Bundesamts für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen erarbeitet wurden.

Wichtig werden auch die Arbeiten im Rahmen der Branchenvereinbarung mit dem Bund bleiben. Sie erlauben einen breiten Austausch mit den verschiedenen

Akteuren der Lebensmittelwertschöpfungsketten, die auch direkte Lieferanten und Kunden von ORIOR sind. Dieser Austausch ist auch wichtig, damit die Plangenaugigkeit zwischen den Akteuren gesteigert werden kann, damit Food Waste verhindert wird, bevor er überhaupt entsteht.

Das Thema nachhaltige Verpackungen wird 2023 an verschiedensten Fronten weiterverfolgt. Fokusthemen sind zum Beispiel die Ausweitung von papierbasierten Verpackungskonzepten auf weitere Produkte im Sortiment sowie das Vorantreiben von Dickenreduktionen bei Plastikverpackungen zur weiteren Einsparung von Kunststoff. Ebenfalls zu Einsparungen beitragen soll zudem ein konkretes Pilotprojekt, welches die Wiederverwendung der Trägerbänder von Klebeetiketten anstrebt. Ausserdem erhoffen wir uns Impulse aus der neu gegründeten Championgruppe «Verpackung International», um Optimierungspotenzial bei Verpackungen zu identifizieren und umzusetzen.

GRI 306-1
GRI 306-2

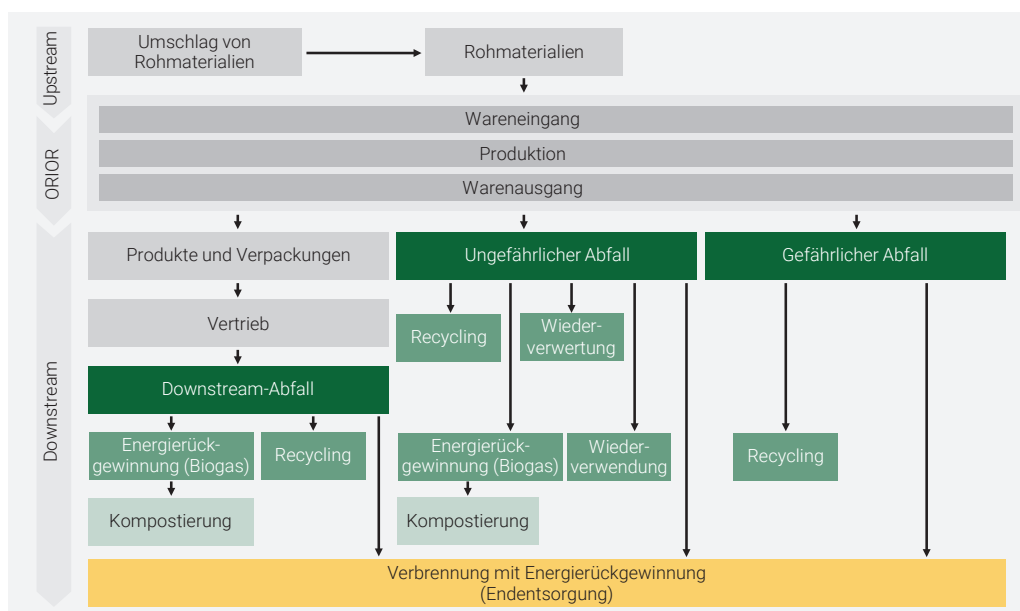
Abfallströme ORIOR Schweiz

Anfallender Abfall und abfallbezogene Auswirkungen

Seit 2020 (ab 2022 inkl. Gesa) dokumentieren wir nebst dem eigentlichen Food Waste die genauen Abfallströme in Übereinstimmung mit den Anforderungen von GRI 306. Die nachfolgende Grafik schafft einen Überblick über die Wert- und Abfallströme in unseren Betrieben.

Der Wertstoff- und Abfallentsorgungsprozess sichert eine ökologisch und ökonomisch sinnvolle Trennung sowie die sortierte Sammlung, wirtschaftliche Transportierung und fachgerechte Entsorgung und Verwertung der Materialien. Die beschriebenen Materialien fallen bei den eigenen Aktivitäten der ORIOR Kompetenzzentren an. Zusätzlich entstehen nachgelagert Wertstoffe und Abfälle in Form von Food Waste und Verpackungen. Der Managementansatz bezüglich Verpackungen wird auf den vorhergehenden Seiten beschrieben.

Prozessfluss der Materialien, Wertstoffe und Abfälle bei ORIOR Schweiz



40

GRI 306-3

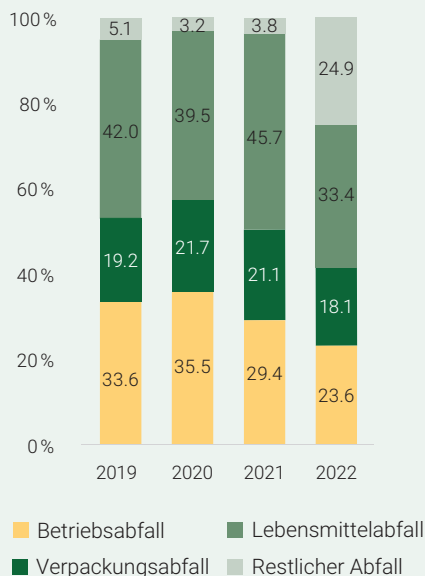
Angefallener Abfall und seine Zusammensetzung

In unserem Produktionsprozess fallen sowohl Abfälle (zur Endentsorgung) als auch Wertstoffe (zur Weiterverwertung) an. Die Abfallintensität – der angefallene Abfall im Verhältnis zu unserem Produktionsvolumen – konnten wir gegenüber dem Vorjahr fast halbieren. Wie auf den vorangehenden Seiten dargelegt, ist dies auf die umfassenden Anstrengungen sowie insbesondere auch auf die geplante und im Berichtsjahr 2022 ausgeführte Erweiterung des Konsolidierungskreises um Gesa zurückzuführen.

Die Abfallkategorien bei ORIOR lassen sich wie folgt beschreiben:

- **Betriebsabfälle** sind für die Verbrennung bestimmte und stofflich nicht verwertbare Gemischtabfälle – vor allem gemischte und verschmutzte Verpackungen und Sperrgut. Ein kleiner Teil des Betriebsabfalls entsteht in den Büroräumlichkeiten (<2%), der Rest in der Produktion.
- Die **Verpackungsabfälle** umfassen alle Verpackungen aus Papier, Karton, Glas, Holz und Kunststoffen, die trennbar sind. Nur Kleinstmengen davon (<1%) fallen in den Büroräumlichkeiten an, der Rest entstammt der Produktion – vor allem in Form von Umverpackungen im Wareneingang.

Zusammensetzung des Abfalls (%)



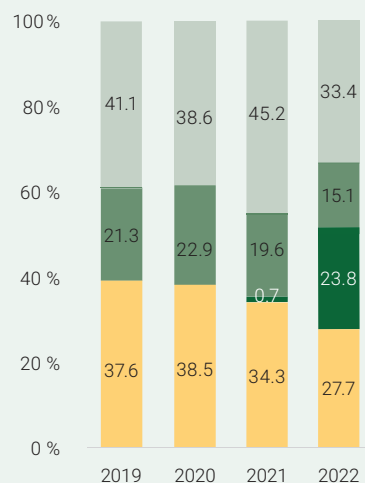
- Die **Bioabfälle** umfassen organische (tierische und pflanzliche) Abfälle. Bis auf rohe tierische Abfälle, welche von Gesetzes wegen verbrannt werden müssen, werden die Lebensmittelabfälle vollumfänglich wiederverwertet (zum Beispiel in der Schweinemast oder in der Biogasanlage).
- Bei den **restlichen Abfällen** handelt es sich zum Beispiel um Metall- und Elektroabfälle, Erde und Steine, Motorenöle und Schlämme aus Fettabscheidern. Von diesen restlichen Abfällen werden über 90% weiterverwertet (Recycling, Biogasanlage usw.). Der Rest geht in die Kehrichtverbrennung.

Mit dem veränderten Berichterstattungsumfang hat sich auch die Zusammensetzung des Abfalls verschoben. Da Gesa hauptsächlich Gemüse verarbeitet, das intern gewaschen wird, fällt viel Erde, Schlamm und Steine als Abfall an, welcher der Kategorie «restlicher Abfall» zugeordnet wird. Durch Bauprojekte in Folge von Werksentwicklungen ist bei Rapelli und Le Patron auch relativ viel Sperrgut und Inertabfall (mineralische Bauabfälle) angefallen, welcher auch zu dieser Kategorie zählt. Hiermit erklärt sich ein Grossteil der Steigerung des «restlichen Abfalls» auf knapp 25%, die sich wiederum stark in der Verminderung der Anteile Betriebs- und Verpackungsabfall spiegelt. Der Recycling-Anteil ist unter anderem gesunken, weil 2022 nur wenig Elektrogeräte rezykliert werden mussten und weil die Menge unter «Wiederverwendung» aufgrund der oben erwähnten Erde-, Schlamm- und Steinmengen so stark gewachsen ist.

Im Berichtsjahr wurden rund 72% unserer gesamten Abfallmenge in der einen oder anderen Form wiederverwertet. Dies entspricht – ganz im Sinne der Nachhaltigkeit – einer nochmaligen Zunahme gegenüber dem Vorjahr. Dieser Abfall wird entweder wiederverwendet, recycelt, zu Biogas verarbeitet oder kompostiert. Nur gerade 0.04% des wiederverwerteten Abfalls wird als «gefährlich» deklariert und gesondert entsorgt (Elektrogeräte, Leuchtstoffröhren und Motorenöl).

Insgesamt rund 28% unseres Abfalls leiten wir in die Endentsorgung weiter. Wie bereits in den Vorjahren handelt es sich dabei fast zu 100% um ungefährliche Abfälle (die Mengen von in dieser Kategorie entsorgten Lösungsmitteln sind so gering, dass sie nicht in der Statistik als gefährliche Abfälle erscheinen).

Abfall nach Entsorgungsmethode (%)



- Biogas, Kompost, Schweinemast
- Recycling
- Wiederverwendung
- Verbrennung mit Energierückgewinnung

GRI 306-4
GRI 306-5

Abfall nach Bestimmungsort

100% des anfallenden Abfalls wird ausserhalb der ORIOR Standorte weiterverwertet und entsorgt. Die Verwertungsmethoden der Wertstoffe lassen sich wie folgt unterteilen:

- **Wiederverwertung (Energierückgewinnung):** zum Beispiel Betriebsabfälle, die einer Biogasanlage zugeführt werden.
- **Kompostierung:** ca. 1/3 des Substrats aus der Biogasanlage wird weiterverwendet und als Kompost eingesetzt.
- **Wiederverwertung (Schweinemast):** zum Beispiel Lebensmittelabfälle, die von Bauern abgeholt und in der Schweinemast weiterverwertet werden. Es handelt sich um sehr geringe Mengen.
- **Recycling:** zum Beispiel Papier, Karton, Altglas, PET usw., welches recycelt und zu neuen (Verpackungs-) Materialien weiterverarbeitet wird.
- **Wiederverwendung:** zum Beispiel Styropor, das geschreddert und als Füllmaterial weiterverwendet wird, oder Erde und Steine, die in der Gemüseernte mitgeführt werden.

GRI 306-4
GRI 306-5



Klima und Energie

Ambition 2025

Ab 2022 verfolgen wir einen klimaneutralen Betrieb in der Schweiz; ab 2025 in der gesamten Gruppe. Bis 2050 haben wir die Ambition, als ORIOR Netto-Null zu erreichen.

Fortschritt

Auf gutem Weg

SDG-Beitrag



GRI 3-3
GRI 302-3

Das Thema auf einen Blick

Der Klimawandel gehört zu den grössten Herausforderungen unserer Zeit. Dieser stellen wir uns mit unseren kurz- und langfristigen Klimazielen.

Gemäss dem «Intergovernmental Panel on Climate Change» (IPCC) ist die globale Nahrungsmittelproduktion verantwortlich für rund 30% der Treibhausgasemissionen. Der dabei weitaus grösste Treiber ist die Landwirtschaft, beispielsweise durch die Nutztierhaltung oder den Ackerbau. Doch auch bei der Verarbeitung von Lebensmitteln werden Treibhausgase ausgestossen, zum Beispiel in den Herstellungsprozessen und in der Sicherstellung der Kühlkette. ORIOR ist sich ihrer Verantwortung bewusst und arbeitet konsequent daran, ihren Klima-Fussabdruck zu reduzieren. In den kommenden Jahren werden unsere Anstrengungen hin zu wissenschaftsbasierten Klimazielen im Fokus stehen.

42

Status 2022

 **-78.8%**

ORIOR konnte ihre **Scope 1- und Scope 2-Emissionen** seit 2018 um 78.8% **senken**. Nebst Effizienzmassnahmen und Modernisierungen war der Umstieg auf Wasserstrom in allen Schweizer Kompetenzzentren ein wichtiger Faktor hierfür.

 **-29.9%**

Die **Energieintensität** konnte seit 2018 um -29.9% **verbessert** werden. Der Fokus auf Energieverbräuche im Kontext der drohenden Energiemangellage hat den Bestrebungen 2022 weiteren Schub verliehen.



Klimaneutraler Betrieb

Seit 2022 werden **alle Schweizer ORIOR Kompetenzzentren klimaneutral betrieben**. Die Zertifizierung basiert auf einer Zusammenarbeit mit der **Stiftung Myclimate** und bedeutet, dass wir das Maximum an eigenen Einsparungen anstreben und die verbleibenden Emissionen mit Klimaschutzprojekten ausgleichen.



CDP: B-Rating erzielt

CDP, das weltweit bedeutendste Rating für Klimabelange, anerkennt **unser Engagement gegen den Klimawandel** und bewertet uns mit einem **guten Rating** auf der **Stufe B** (auf einer Skala von A bis D). 2022 hat ORIOR den Fragebogen zum zweiten Mal eingereicht, 2023 folgt die dritte Bewertung.

GRI 3-3
GRI 2-18

Managementansatz

Wir sind uns unserer Verantwortung für den Klimaschutz bewusst und gehen dies mit folgenden Massnahmen an:

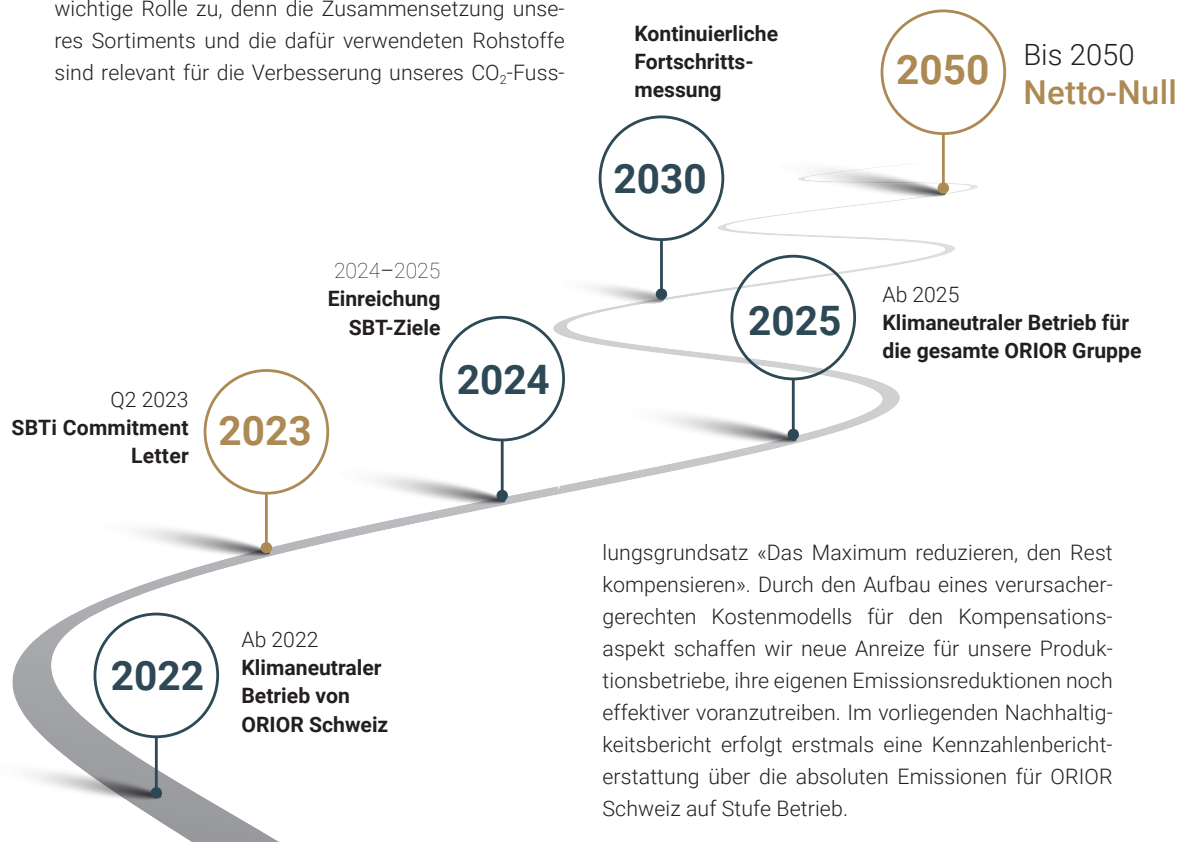
- Wir betreiben klimaneutral zertifizierte Standorte.
- Wir verpflichten uns zu einer wissenschaftsbasierten Klimazielsetzung (Science Based Targets).
- Wir verfolgen die Ambition Netto-Null bis 2050.
- Wir treiben Werksentwicklungsprojekte auch mit Blick auf die Nachhaltigkeit voran.
- Wir setzen die Zielvereinbarungen mit dem Bund zur Steigerung der Energieeffizienz um.
- Wir steigern die Effizienz unserer Prozesse.
- Wir steigern den Anteil erneuerbarer Energieträger.
- Wir bauen unser Angebot an klimafreundlichen Produkten weiter aus.

Die oberste Verantwortung für die Erreichung unserer Klimaziele liegt bei der Konzernleitung und dem Topmanagement. Operativ gesteuert und vorangetrieben wird das Thema im Nachhaltigkeitsteam der ORIOR Gruppe sowie insbesondere durch die Championgruppen der Betriebsleiter und der technischen Leiter. Auch den Entwicklungs- und Marketingteams fällt eine wichtige Rolle zu, denn die Zusammensetzung unseres Sortiments und die dafür verwendeten Rohstoffe sind relevant für die Verbesserung unseres CO₂-Fuss-

abdrucks. Die Kennzahlen zum Energieverbrauch sind fester Bestandteil der monatlichen Berichterstattung und über die Integration in die Leistungsbeurteilung auch Vergütungsbestandteil der Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren und des Topmanagements. Die Werksentwicklung, die sehr relevant für die Erreichung unserer Klimaziele ist, wird aufgrund der hohen Investitionssummen und weitgreifenden Auswirkungen auf höchster operativer Stufe von Konzernleitung, CEO und CFO erarbeitet und in Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat beschlossen.

Klima-Roadmap von ORIOR

ORIOR hat sich – nach Erreichen des ehemaligen Klimaziels – 2021 ein neues Klimaziel gesetzt. Es besteht aus dem klimaneutralen Betrieb in der Schweiz ab 2022 bzw. für die gesamte ORIOR Gruppe ab 2025 sowie der langfristigen Netto-Null-Ambition bis 2050. Hierfür wurde im Berichtsjahr erstmals eine Klimabilanzierung auf Stufe Betrieb zusammen mit Myclimate durchgeführt. Sie stellt eine Ausweitung des bisherigen Bilanzierungsumfangs von Scope 1 und Scope 2 dar, da neu gewisse Elemente aus dem Scope 3 wie zum Beispiel Geschäftsreisen oder Abfallströme dazugekommen sind. Für diese Emissionen verfolgt ORIOR den Hand-



lungsgrundsatz «Das Maximum reduzieren, den Rest kompensieren». Durch den Aufbau eines verursachergerechten Kostenmodells für den Kompensationsaspekt schaffen wir neue Anreize für unsere Produktionsbetriebe, ihre eigenen Emissionsreduktionen noch effektiver voranzutreiben. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht erfolgt erstmals eine Kennzahlenberichterstattung über die absoluten Emissionen für ORIOR Schweiz auf Stufe Betrieb.

Im Laufe des Berichtsjahrs führte eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Netto-Null-Ambition zur Entscheidung, die Klimaziele von ORIOR über die nächsten zwei Jahre durch einen Beitritt zur Science Based Targets Initiative (SBTi) auf eine wissenschaftliche Basis zu stellen (siehe Ausblick). Dieses Projekt wurde jetzt gestartet.

Werksentwicklung, Anlagen und Gebäude

Werksentwicklung ist für ORIOR ein fortwährender Prozess, der aktiv angegangen und umgesetzt wird. Entsprechende Projekte und Massnahmen sind geprägt durch einen grösseren Wirkungsbereich, jedoch auch durch grosse Investitionen. Die in diesem Zusammenhang beschlossenen Schliessungen der Rohschinkenmanufaktur Prodor und des Werks in Uetendorf sowie die Transferierung der Produktionsvolumen zu Rapelli und Le Patron konnten im Berichtsjahr erfolgreich abgeschlossen werden. Durch die Aufgabe veralteter Gebäude können die Emissionen der Produktionsbetriebe wesentlich verbessert, logistische und transporttechnische Effizienzen realisiert und die Produktion bei Rapelli und Le Patron noch besser ausgelastet werden.

Gleichzeitig steigern wir die Energieeffizienz an unseren Produktionsstandorten dank laufender Investitionen in den Unterhalt und dank der Modernisierung unserer Produktionsanlagen. Zudem werden bei der Neubeschaffung von Maschinen deren Effizienzparameter als zentrales Kriterium beurteilt.

Wichtige Ansatzpunkte sind auch unsere Gebäude. Über die Verbesserung ihrer Isolation, ihrer Heiz-, Lüftungs- und Kühlsysteme sowie über die Beleuchtung können wir den Energieverbrauch ebenfalls reduzieren. Im Rahmen der Projekte mit der Energieagentur der Wirtschaft (EnAW) konnten in diesem Bereich seit 2013 bereits viele Massnahmen umgesetzt werden.

Bei unseren Kühlanlagen ist nebst der Energieeffizienz die Art der genutzten Kühlmittel relevant. Gewisse der heute noch eingesetzten Stoffe verfügen über ein relevantes Klimaerwärmungspotenzial. Entsprechend prüfen wir kontinuierlich, wo wir auf Anlagen mit weniger klimaschädlichen Kältemitteln umsteigen können. Zur Vermeidung, schnellen Entdeckung und Behebung von Leckagen arbeiten wir mit externen Expert*innen zusammen. Auch hier dürften sich noch einige Verbesserungen realisieren lassen.

Umsetzung der Zielvereinbarungen mit dem Bund

Das 2013 in Kraft getretene Schweizer CO₂-Gesetz verpflichtet Unternehmen bestimmter Branchen, für den Verbrauch fossiler Brennstoffe eine Abgabe zu zahlen. Unternehmen, die mit dem Bund eine Zielvereinbarung zur Emissionsminderung eingehen und entsprechende Effizienzmassnahmen umsetzen, werden von dieser Abgabe befreit. Alle unsere Schweizer Kompetenzzentren nehmen am entsprechenden Programm der EnAW teil. Dabei sind EnAW-Berater*innen wichtige Sparringspartner, denn mit ihnen werden regelmässige Energie-Check-ups durchgeführt und betriebsspezifische Massnahmen entwickelt und umgesetzt.

Diese Prozesse wurden auch im Jahr 2022 fortgeführt und viele der nachfolgend beschriebenen Aktivitäten wurden in diesem Rahmen umgesetzt. Alle Kompetenzzentren haben im Frühjahr 2022 ihre Monitoringberichte verfasst. Diesen kann entnommen werden, dass die Zielvereinbarungen mit dem Bund per Ende 2021 mehrheitlich erfüllt werden konnten. Bis 2024 folgt eine Fortführung der aktuellen Zielvereinbarungsperiode, ab 2025 wird voraussichtlich das neue CO₂-Gesetz in Kraft treten und eine neue Zielvereinbarungsperiode beginnen.

Effizienzsteigerung der Prozesse

Wir verbessern die Energieeffizienz unserer Produktion kontinuierlich, beispielsweise durch die Feinjustierung der Betriebszeiten der Anlagen oder durch Temperaturoptimierungen in den Herstellungsprozessen. Zudem fokussieren wir auf die Wärme- und Kälteproduktion, weil dort bei Lebensmittelbetrieben hohe Energieverbräuche anfallen. Durch die optimale Nutzung von Abwärme aus Kühlprozessen lässt sich viel Energie in der Wärmeproduktion einsparen, was wir bestmöglich nutzen.

Unser diversifiziertes und sich stetig entwickelndes Produktsortiment sowie die teilweise engen Lieferrhythmen setzen unseren Effizienzbestrebungen gewisse Grenzen, denn die Herstellung verschiedener Produktvarianten in kleineren Chargen hat einen verhältnismässig höheren Energieaufwand zur Folge. Unsere Plangenaugigkeit ist direkt abhängig von Mengenvereinbarungen und Lieferrhythmen und muss folglich mit den Abnehmern frühzeitig besprochen werden. Hier können wir uns noch weiter verbessern.

Erneuerbare Energien

Energieeinsparungen allein reichen nicht zur Erreichung unserer Ziele. Auch die kontinuierliche Ablösung fossiler Energieträger durch erneuerbare ist hierfür notwendig. Ob Umstellung von Heizöl auf Holzschnitzel, von Graustrom auf Grünstrom oder von Gas auf Strom – ORIOR setzt auf eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils der Energien aus erneuerbaren Ressourcen, um den Ausstoss von Treibhausgasen weiter zu senken.

Klimafreundliche Produkte

Nebst den heute erfassten Scope 1- und 2-Emissionen werden wir künftig auch die Scope 3-Emissionen – also die weiteren indirekten Emissionen – stärker in unsere Massnahmen einbeziehen. Diese beinhalten Treibhausgasemissionen aus unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. In Zusammenarbeit mit externen Expert*innen berechnen wir schon heute zwecks Klimaneutralität den sogenannten «Product Carbon Footprint» von gewissen Produktlinien. In diesem Zusammenhang unterstützen wir auch Kompensationsprojekte. Diese sind durch einen internationalen Standard, wie zum Beispiel den Gold Standard, zertifiziert, damit sichergestellt ist, dass die Projekte den effektiven Einspareffekt zeigen.

Der Fussabdruck bildet auch die Grundlage für die Zertifizierung «Klimaneutraler Betrieb», welche alle Schweizer Standorte von ORIOR seit 2022 tragen. Die detaillierten Ergebnisse der Klimabilanz sind in der Datenübersicht auf S. 49 dieses Berichts ersichtlich.

Weil dieses Emissionsprofil uns hilft, verbrauchergerichte Anreize und Ziele zu setzen und konkrete Massnahmen abzuleiten, werden wir dieses künftig jährlich berechnen und weiter ausbauen. Im Rahmen unserer Ambition, in den kommenden Jahren wissenschaftsbasierte Klimaziele und Absenkpfade zu setzen, werden wir die Systemgrenze auf die gesamten Scope 3-Emissionen ausweiten und auch unsere internationalen Kompetenzzentren schrittweise integrieren.



Seit 2022 tragen alle Schweizer Standorte von ORIOR die Zertifizierung «Klimaneutraler Betrieb» von Myclimate.

Umgang mit drohender Energiemangellage

Auch im Falle einer Energiemangellage hat ORIOR den Anspruch, ihre Produkte in gewohnter Qualität herzustellen. Die Produktion sowie die dafür notwendige Kühlkette müssen zu jedem Zeitpunkt sichergestellt sein. ORIOR hat 2022 entsprechende Massnahmen zur Erfüllung einer allfälligen Stromkontingentierung und Business Continuity Pläne für einen möglichen Stromausfall erarbeitet. Diese Arbeit hat nicht nur das Bewusstsein für Energieverbrauch und Verbesserungsmassnahmen weiter geschärft, sondern hat dazu geführt, dass Potenziale zum Einsparen von Elektrizität – zum Beispiel Temperaturanpassungen in Kühlräumen – entdeckt und realisiert werden konnten. Einzelne Units konnten so den Verbrauch signifikant senken.

GRI 3-3

Aktivitäten 2022

«Corporate Carbon Footprint» auf Stufe Betrieb

Bis anhin hat ORIOR die Klimabilanz von Scope 1 und 2 der Schweizer Standorte intern erstellt. Im Rahmen der Entscheidung der oben beschriebenen Klima-Roadmap wurde im Berichtsjahr 2022 die Bilanz erstmals mit externer Hilfe erstellt und ausgeweitet. Dieser «Corporate Carbon Footprint» umfasst die klimarelevanten Treibhausgase, welche unter die operative Kontrolle des Unternehmens fallen – konkret sind dies unsere Scope 1-, Scope 2- und gewisse Teile unserer Scope 3-Emissionen.

Energieeffizienz – Beispiele 2022

Bahnlieferung bei Biotta



Was 2022 als Testlauf startete, soll 2023 Standard werden: Die Lieferung von Biotta Fruchtsäften per Bahn von Tägerwilen TG ins Verteilerzentrum der Migros. So sollen künftig rund 2 500 Paletten jährlich von der Strasse auf die Schiene verlagert werden können. Dadurch fällt eine Vielzahl an LKW-Fahrten sowie die damit verbundenen rund 73 kg CO₂-Emissionen pro Fahrt künftig weg.

Fredag Pilotprojekt mit intelligenten Sensoren

Um eine verbesserte Datengrundlage zu schaffen und Energiesparpotenzial zu identifizieren, hat Fredag 2022 ein Pilotprojekt mit sogenannten «intelligenten Sensoren» durchgeführt. Diese werden direkt auf der bestehenden Infrastruktur angebracht und können eine Vielzahl an Informationen wie zum Beispiel Verbräuche oder die Temperatur erfassen. Die Daten werden kabellos übermittelt und in einem Dashboard aggregiert und grafisch aufbereitet. Dadurch können zum Beispiel allfällige Lecks frühzeitig erkannt und behoben werden. Aufgrund der erfolgreichen Durchführung des Projekts werden im kommenden Jahr weitere Anwendungsgebiete bzw. die Ausweitung des Systems geprüft.

Effizientere Anlagen bei Möfag



Im Rahmen der Kapazitätserweiterung der Räucherei bei Möfag wurde eine energetische Grobanalyse durchgeführt und Anpassungen an Infrastrukturanlagen vorgenommen, da diese das Ende ihrer Laufzeit erreicht hatten. In der Folge ist 2022 eine Kombination aus Heissrauch-, Koch-, Kühl- und Backanlagen neu in Betrieb gegangen. Die neuen Anlagen erweitern nicht nur die Kapazität, sondern sind auch nachhaltiger im Betrieb. Einerseits wird die Dampfproduktion effizienter dank einem verbesserten Systemwirkungsgrad, andererseits weist die Kälteerzeugung infolge einer neuen Rückkühlung eine höhere Effizienz auf. Mit diesen und weiteren Massnahmen, wie zum Beispiel der Installation einer neuen LED-Beleuchtung, konnten wesentliche CO₂-Einsparungen realisiert werden.

Energiesparmassnahmen bei Albert Spiess

Bei Albert Spiess konnten 2022 mehrere energiesparende Massnahmen umgesetzt werden. Dank der Isolation der Heisswasserverteilung können neu jährlich acht t CO₂e eingespart werden. Zudem wurde eine grossflächige Beleuchtungsanlage hinsichtlich Energieeffizienz saniert. Weitere Massnahmen wie zum Beispiel Temperaturanpassungen im Betrieb und die Installation von Schnellaufotoren haben ebenfalls zu weiteren Einsparungen beigetragen. Ein grösseres Energieeffizienzprojekt steht im kommenden Jahr an: Am Gebäude in Davos Frauenkirch wird eine Photovoltaikanlage installiert.



GRI 3-3

Evaluation 2022

Ab dem vorliegenden Bericht erhöhen wir die Transparenz unserer Berichterstattung: Einerseits werden wir weiterhin die GRI-Indikatoren auf der gleichen methodischen Basis offenlegen, wie dies auch in den letzten Jahren erfolgte (Scope 1 und 2), um die Vergleichbarkeit gegenüber 2018 zu gewährleisten. Andererseits legen wir ab 2022 die gemeinsam mit Myclimate berechneten Emissionsdaten offen, die den Umfang «Betrieb» abdecken und die Grundlage für die Zertifizierung «klimaneutraler Betrieb» von ORIOR sind. Diese parallele Darstellung soll unseren Stakeholdern eine möglichst umfassende Sicht auf die Emissionen und Ausgleiche durch die Investition in Klimaschutzprojekte ermöglichen.

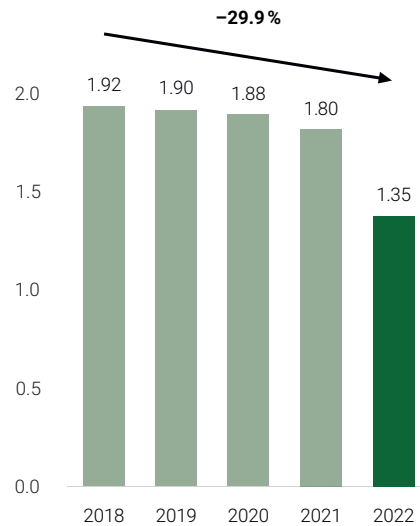
Energieeffizienz und Treibhausgasintensität der Scopes 1 und 2¹

Dank der in diesem Kapitel erläuterten Massnahmen konnten wir unsere Energieintensität im Berichtsjahr auf 1.35 kWh pro produziertem Kilogramm weiter senken. Der erfreuliche Fortschritt ist unseren Bestrebungen im Bereich Energieeffizienz sowie der tiefen Energieintensität von Gesa zu verdanken, die dieses Jahr zum ersten Mal in den Berichtsumfang aufgenommen wurde. Zudem wirkte sich die grosse Aufmerksamkeit, die aufgrund der drohenden Energiemangellage sowie relevant steigenden Preisen auf das Thema gelegt wurde, positiv auf die Verbräuche aus. Einerseits, weil dadurch nochmals in jedem Kompetenzzentrum detailliert analysiert wurde, wo sich Optimierungen umsetzen lassen, die vielleicht bis anhin nicht rentabel gewesen wären. Andererseits hat die Situation für gemeinsame effizienzfördernde Lösungen mit Lieferanten und Kunden – zum Beispiel bei Lieferrhythmen – zusätzlichen Aufwind verliehen.

Die Verbräuche weisen wir nach Energiequelle aufgeteilt aus. Die fossilen Energieträger Erdgas und Erdöl konnten wir seit 2018 von insgesamt 44.1 % auf 41.3 % senken. Es wird auch ersichtlich, dass der Stromanteil über die Jahre konstant rund die Hälfte unseres Energieverbrauchs ausmacht, weshalb es umso wichtiger ist, dass wir klimafreundlichen Strom einkaufen.

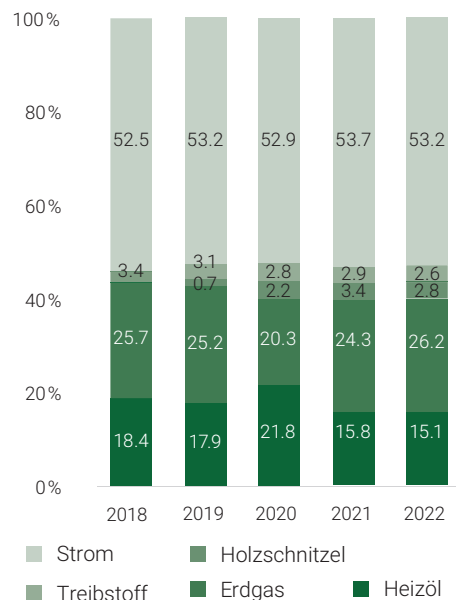
Die Verbesserung unserer Treibhausgasintensität setzt sich einerseits aus der Energieeffizienz und andererseits aus der CO₂-Intensität unserer Energieträger zusammen. Seit 2018 konnten wir die Emissionen (pro kg Produkt) um 78.8 % senken, wobei der grosse

Energieintensität
(kWh / kg Produktion)



GRI 302-3

Energieverbrauch nach Energiequelle (%)²

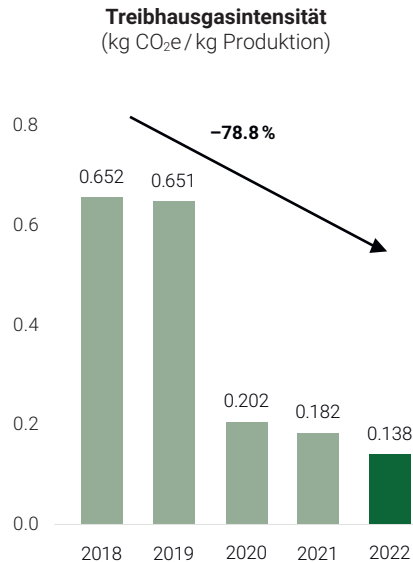


Schritt 2020 mit der Umstellung auf klimafreundlichen Wasserstrom für die Schweizer Kompetenzzentren genommen werden konnte. Doch auch im Berichtsjahr konnten die Emissionen dank Einsparungsprojekten (siehe Aktivitäten 2022) sowie der tiefen Treibhausgasintensität von Gesa weiter verringert werden.

¹ Es sind die Emissionen aller Schweizer Produktionsstandorte enthalten. Seit 2020 ist auch Spiess Europe und seit 2022 Gesa, das deutsche Schwesterunternehmen von Biotta, abgedeckt. Der Bürostandort Zürich (15 Arbeitsplätze) wurde nicht berücksichtigt.

² Rundungsdifferenzen sind auf die grössere Zahlengenauigkeit in den Berechnungen zurückzuführen.

GRI 305-4



Da wir unsere Emissionen aus Kältemittelverlusten erst ab 2020 konsolidiert erheben, weisen wir diese separat aus. Im Jahr 2021 beliefen sie sich auf 0.074 kg CO₂e pro kg Produktion. Dieser Wert hat sich im Berichtsjahr auf 0.078 kg CO₂e pro kg Produktion erhöht, was einer Zunahme um 4.8% entspricht. Dies ist unter anderem auf unterschiedlichste Wartungsarbeiten zurückzuführen. In den kommenden Jahren müssen und wollen wir uns in diesem Bereich verbessern.

Corporate Carbon Footprint auf Stufe Betrieb

Wie oben erwähnt, hat ORIOR für das Jahr 2022 mit externer Hilfe eine Bilanz für die klimarelevanten Treibhausgase erstellt, welche unter die operative Kontrolle des Unternehmens fallen. Dazu gehören die Scope 1-, Scope 2- und gewisse Teile unserer Scope 3-Emissionen.

Die ermittelten Emissionen der ORIOR Gruppe Schweiz (inkl. Spiess Europe und Gesa) für das Jahr 2022 betrugen total 14 646 Tonnen CO₂-Äquivalente. Dies entspricht etwa der Menge CO₂, die 1 000 Schweizer*innen pro Jahr verursachen. Der grösste Teil (83.5%) fällt durch die für unsere Betriebe notwendige Energie an.

Diese Kategorie setzt sich hauptsächlich aus Emissionen von für die Lebensmittelproduktion notwendigen Wärme- und Kühlprozessen zusammen. Die Kategorie Abfall und Recycling steht mit 7.0% der gesamten Emissionen an zweiter Stelle. Hier steht die Verbrennung von Abfällen mit Energierückgewinnung im Fokus. In dieser Kategorie haben wir in den vergangenen Jahren wesentliche Fortschritte erzielt. Die zur Verbrennung bestimmten Abfälle konnten seit 2019 um mehr als ein Viertel reduziert werden. Die Emissionen des Treibstoffverbrauchs firmeneigener Fahrzeuge ist mit 6.3% des Totals die drittgrösste Kategorie.

Die Klimabilanz, welche wir für 2023 erstellen werden, wird sich voraussichtlich erheblich von der vorliegenden unterscheiden. Hinsichtlich der wissenschaftsbasierten Zielsetzung werden wir erstmals die Scope 3-Emissionen aus unserer vorgelagerten Lieferkette umfänglich ermitteln. Da wir als Lebensmittelverarbeiterin stark auf landwirtschaftliche Produkte angewiesen sind, werden diese Emissionen voraussichtlich den grössten Teil unseres gesamten Fussabdrucks ausmachen.

Treibhausgasemissionen ORIOR 2022

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3

	Erläuterung Scope	t CO ₂ e	%
Scope 1	<u>Direkte Treibhausgasemissionen</u> Wärme und Kälte sowie Treibstoffverbrauch von firmeneigenen Fahrzeugen.	10 747	73.4%
Scope 2	<u>Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen</u> Stromverbrauch von Standorten und Elektro-/Hybridautos.	2	0.0%
Scope 3	<u>Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen</u> Der vorliegende Scope 3 umfasst die für die Zertifizierung «Klimaneutraler Betrieb» vorausgesetzten Kategorien. Dies sind Vorkettenemissionen für die Energie, Geschäftsverkehr, Übernachtungen, Vorkettenemissionen für den Treibstoffverbrauch firmeneigener Fahrzeuge, Verpflegung, eingekaufte Materialien, Abfall und Recycling. Die rohstoffbedingten Emissionen sind noch nicht inkludiert.	3 897	26.6%
Treibhausgasemissionen gesamt¹		14 646	100.0%

¹ Die Treibhausgasemissionen wurden nach dem Ansatz der operativen Kontrolle konsolidiert und umfassen sämtliche ORIOR Unternehmen ausser Casualfood und Culinor, welche über eine separate Klimabilanz verfügen. Die Klimabilanz wurde entlang dem «Greenhouse Gas Protocol» verfasst, wobei sämtliche Treibhausgasarten in die Berechnung miteinbezogen wurden. Die Emissionsfaktoren wurden der Ecoinvent-Datenbank (2010 und 2018), der Myclimate-internen Datenbank sowie externen Studien entnommen.

Ausblick

Im Berichtsjahr 2023 lassen wir unserer Entscheidung, unsere Klimaziele auf ein wissenschaftliches Fundament zu stellen, Taten folgen. Es ist geplant, dass wir im Q2 2023 den SBTi Commitment Letter einreichen. Die darauffolgende erstmalige Berechnung unserer Scope 3-Emissionen der ganzen ORIOR Gruppe wird ein nicht zu unterschätzendes Unterfangen. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit den neuen Standards der SBTi für Unternehmen im sogenannten FLAG-Sektor (Forest, Land and Agriculture) wird Teil dieser Arbeiten sein, da ORIOR als Lebensmittelverarbeiterin stark von landwirtschaftlichen Produkten abhängt. Auf Basis dieser Grundlagen werden – voraussichtlich im Jahr 2024 oder Anfang 2025 – die konkreten SBTs erreicht werden können.

Das Risikomanagement im Bereich Klima wird zudem künftig stärker in den Fokus rücken. Im Rahmen des CDP-Ratings haben wir bereits Anstrengungen in diese Richtung unternommen, was zum Erhalt unseres guten B-Ratings beigetragen hat. Getrieben durch steigende regulatorische Anforderungen – und weil sich Umweltentwicklungen auf unsere Lieferkette und folglich auch auf unser Geschäftsmodell auswirken – werden wir uns künftig noch stärker mit den Risiken und Chancen auseinandersetzen, welche sich aus dem Klimawandel ergeben.

In mehreren Kompetenzzentren stehen auch nachhaltige Infrastrukturmassnahmen zur Realisierung von weiteren Effizienzgewinnen an. Zum Beispiel planen wir die Installation einer Photovoltaikanlage bei Albert Spiess in Davos Frauenkirch. Zudem wird beispielsweise bei Biotta eine systematische Prozessanalyse zur weiteren Optimierung des Energieverbrauchs angangen.



Wasser

Ambition 2025

Bis zum Jahr 2025 wollen wir unsere Wasserintensität im Vergleich zum Jahr 2018 um 15% senken.

Fortschritt

Auf sehr gutem Weg

SDG-Beitrag



GRI 3-3
GRI 303-5

Das Thema auf einen Blick

Sauberes Wasser ist für alle Menschen und Ökosysteme eine lebenswichtige Ressource. Global steigt der Wasserbedarf seit vielen Jahren an – als eine der Folgen davon haben heute über zwei Milliarden Menschen keinen Zugang zu sicherem Trinkwasser.

Die Landwirtschaft ist für fast 70% des weltweiten Süßwasserverbrauchs verantwortlich, weshalb ORIOR bei der Beschaffung von Rohstoffen auf eine nachhaltige Anbauweise achtet (siehe Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl», S. 15–24). Auch die Lebensmittelproduktion verbraucht teils bedeutende Mengen an Wasser, beispielsweise bei den Kochprozessen oder der Reinigung. Auch wenn sich unsere Betriebe nicht in Gegenden befinden, die unter akutem Wasserstress leiden, erachten wir es als unsere Pflicht, unseren Beitrag zu leisten. Nebst dem Wasserverbrauch haben wir auch die Entsorgung unseres Abwassers im Auge und betreiben ein möglichst ökologisches Abwassermanagement.

50

Status 2022

 **-27.9%**
Ziel 2025 erreicht

Die **Wasserintensität** (m^3 pro t Produkt) lag im Berichtsjahr fast 28% **tief**er als im Ausgangsjahr. Nebst im Berichtsjahr geänderten Prozessen hat auch der **tiefe Wasserverbrauch von Gesa** zur **Zielerreichung** beigetragen.



Fortschritt Werksentwicklung

2022 war ein wichtiges Jahr im Bereich Werksentwicklung. Die Schliessungen der Rohschinkenmanufaktur Prodor und des Werks in Uetendorf sowie die Transferierung der Produktionsvolumen zu Rapelli und Le Patron konnten im Berichtsjahr **erfolgreich abgeschlossen** werden. Diese Verschiebungen bringen neben **Effizienzsteigerungen** auch **verbesserte Ressourcenverbräuche** mit sich.

GRI 3-3
GRI 303-1
GRI 303-2

Managementansatz

Die ORIOR Kompetenzzentren benötigen Wasser für verschiedenste Produktions- und Reinigungsprozesse. Wir befinden uns auf gutem Weg, unser Ziel zu erreichen und den Wasserverbrauch im Verhältnis zum produzierten Volumen bis 2025 im Vergleich zum Jahr 2018 um 15% zu senken. Derzeit sind wir bei sehr guten – 27.9%. An unseren Massnahmen zur weiteren Reduktion des Wasserverbrauchs halten wir fest:

- Wir entwickeln wassersparende Herstellungs- und insbesondere Reinigungsprozesse.
- Wir sensibilisieren und schulen unsere Mitarbeitenden im Umgang mit Wasser.
- Wir betreiben ein aktives Abwassermanagement mit dem Ziel, Mengen und Verschmutzungsgrad zu reduzieren.

Alle Schweizer ORIOR Kompetenzzentren beziehen ihr Frischwasser aus der jeweiligen Gemeindeversorgung. Rapelli bezieht zudem als einziges Unternehmen Quellwasser. Die Verantwortung für die Optimierung der Wassernutzung liegt an erster Stelle bei den Betriebsleitern und den technischen Leitern, die vom Chief Supply Chain Officer unterstützt werden. Sie sind für die erfolgreiche Kaskadierung der Ambition eines sparsamen Umgangs mit Wasser in den einzelnen Abteilungen verantwortlich. In der Championgruppe der Betriebsleiter werden jährliche Effizienzziele definiert. Für die Anschaffung von neuen Maschinen gibt eine entsprechende Richtlinie vor, dass auch die Wassereffizienz als Kriterium mitberücksichtigt werden muss. Alle Kompetenzzentren erheben ihren Wasserverbrauch monatlich. Diese engmaschige Überwachung des Verbrauchs ermöglicht es uns, bei Vorkommnissen, zum Beispiel einem unerwarteten Wasserverlust, zeitnah Massnahmen einleiten zu können.

Wassersparende Herstellungsprozesse

Die Koch-, Kühl- und Reinigungsprozesse verursachen den grössten Teil des Wasserverbrauchs an unseren Standorten. Eine genauere Planung und die Verbesserung dieser Prozesse sind die wichtigsten Einflussfaktoren zur Realisierung von weiterem Reduktionspotenzial beim Wasserverbrauch.

Unsere Produktionsanlagen und -räume müssen regelmässig – teilweise mehrmals täglich – gereinigt werden, damit die strengen Vorschriften zur Lebensmittelsicherheit und Hygiene eingehalten werden können. Dies verursacht einen bedeutenden Wasser-

verbrauch, bei welchem wir – vor allem bei der manuellen Reinigung – weiteres Verbesserungspotenzial sehen. Die tatsächlich benötigte Wassermenge hängt stark von der umsichtigen Wassernutzung durch die Mitarbeitenden ab, zum Beispiel durch eine sorgfältige Einschätzung, wann eine Trockenreinigung einer Nassreinigung vorgezogen werden kann. Entsprechend setzen wir hier einen besonderen Fokus, verfeinern die Arbeitsanweisungen kontinuierlich und schulen die Mitarbeitenden fortlaufend. Des Weiteren sind auch Kühlprozesse oft wasserintensiv – hier setzen viele Optimierungsmassnahmen an. Konkrete Beispiele sind der Einsatz von Sprühnebel anstelle von fliessendem Wasser. Verpackungsanlagen werden zudem mit Umlaufkühlern heruntergekühlt, wodurch Wasser mehrfach wiederverwendet werden kann.

Im Segment Convenience ist der Wasserverbrauch auch vom Produktsortiment und von der diversifizierten Produktpalette abhängig. Letztere bedingt zahlreiche Produktionsumstellungen, was wiederum häufigere Reinigungsgänge mit dem entsprechenden Wasserverbrauch zur Folge hat. Mit der sinnvollen Bündelung und Abfolge von Produktionsvolumen, zum Beispiel in Folge von Werksentwicklungsprojekten oder durch Optimierung von Planungs- und Lieferungsprozessen, streben wir weitere Einsparungen beim Wasserverbrauch an.

Sensibilisierung und Trainings

Der sorgsame Umgang mit unseren Ressourcen bildet einen wichtigen Bestandteil unserer kontinuierlichen Trainings und Schulungen. Zum Thema ressourcensparende Reinigung finden mehrmals jährlich Schulungen statt. Hinzu kommt die fortlaufende Sensibilisierung der Mitarbeitenden – zum Beispiel im direkten Gespräch zwischen Vorgesetzten und Produktionsmitarbeitenden oder in den täglichen Produktionsmeetings vor Schichtbeginn – damit eine dauerhafte Verhaltensveränderung erzielt werden kann.

Abwassermanagement

Das Abwasser von ORIOR wird über die normale Kanalisation in die kantonalen Abwasserreinigungsanlagen entsorgt, nachdem es leicht vorgesäubert wird. Bei zwei unserer Betriebsstandorte läuft es davor intern über eine Vorreinigungsanlage, bei den anderen wird lediglich ein sogenannter Fettabscheider und/oder ein Rückhaltebecken benötigt, wo sich Fett und Reststoffe sammeln, die dann mit den festen Abfällen entsorgt werden können.

Das Abwassermanagement sorgt einerseits für eine möglichst tiefe Verschmutzungsfracht und andererseits für möglichst geringe Abwassermengen. Bei der Abwassereinleitung werden alle gesetzlichen Grenzwerte eingehalten und mit den Betreibern der Abwasserreinigungsanlagen bestehen Vereinbarungen über die erlaubte Schmutzstofffracht (gemessen in chemischem Sauerstoffbedarf CSB). Des Weiteren überwachen wir anhand regelmässiger Proben die Werte von organischem Kohlenstoff und Phosphor im Wasser sowie den pH-Wert und den Fettgehalt, um sicherzustellen, dass wir die Anforderungen einhalten können.

Durch die vorgängig beschriebenen Massnahmen zur Senkung des Wasserverbrauchs halten wir auch die Abwassermengen so gering wie möglich und achten bei der Reinigung darauf, nicht mehr Chemikalien als absolut notwendig einzusetzen.

Aktivitäten 2022

2022 konnten diverse Massnahmen zur Senkung des Wasserverbrauchs in der Produktion und zur Verminderung der Abwasserverschmutzung umgesetzt werden.

GRI 3-3

Wasserverbrauch und Abwassermanagement – Beispiele 2022

Reduzierter Wasserverbrauch bei Gesa

Die Gemüseverarbeiterin Gesa hat im Berichtsjahr einen Fokus darauf gesetzt, durch eine Optimierung des Produktionsplans die Zwischenreinigungen der Produktionsanlagen reduzieren zu können. Das Beispiel zeigt, dass neben technischen auch organisatorische Elemente zentral sind, damit die Ressourceneffizienz vorangetrieben werden kann. Gesa konnte mit dieser Massnahme den Wasserverbrauch um 7.5% senken.

Neuer Umlaufkühler bei Le Patron

Im Berichtsjahr hat Le Patron auch bei der Verpackung von Terrinen neu auf die Kühlung mittels eines Umlaufkühlers umgestellt. Dank Massnahmen wie dieser konnte der Wasserverbrauch gegenüber dem Vorjahr um wesentliche 14.6% reduziert werden.

Engere Überwachung und Kontrolle bei Rapelli

Rapelli hat den Abschluss der Integration der zusätzlichen Volumen aus den geschlossenen Betrieben Uetendorf und Prodor im Berichtsjahr genutzt, um das Reinigungssystem einer vertieften Analyse zu unterziehen. Zusammen mit einem externen Berater konnten neue Prozesse implementiert werden, damit der Wasserverbrauch künftig noch enger überwacht, kontrolliert und optimiert werden kann.

Inbetriebnahme der neuen Koch-, Rauch- und Backanlage bei Möfag

Wie vorgängig erwähnt sind Kühlprozesse häufig wasserintensiv. Oftmals müssen gekochte Lebensmittel im Produktionsprozess mit Wasser heruntergekühlt werden. An diesem Punkt setzt auch die neue Koch-, Rauch- und Backanlage bei Möfag an, deren Inbetriebnahme ein wichtiger Schritt auf dem Weg in eine moderne Zukunft war. Im Vergleich zur ersetzten Anlage werden effizientere Waschduschen eingesetzt, die das Kühlwasser vernebeln und so zu einem tieferen Verbrauch beitragen.

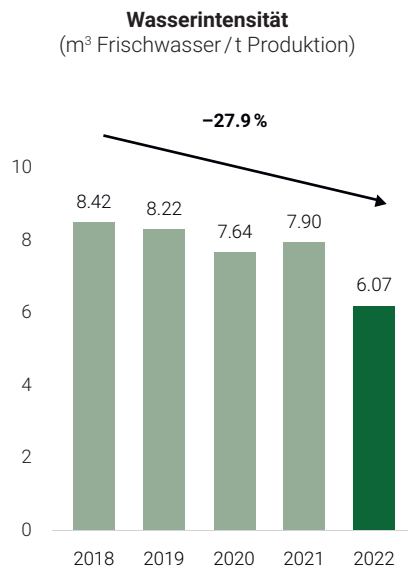
Tiefere organische Abwasserbelastung bei Pastinella

Pastinella konnte seit Beginn der Selbstdeklaration 2020 die organische Belastung des Abwassers – zum Beispiel durch ins Abwasser gelangende Nahrungsmittelreste der Produktion – kontinuierlich reduzieren. Die korrekte Schulung der Mitarbeitenden ist hier besonders wichtig, da sich die Belastung direkt durch die richtige Reinigungsmethode beeinflussen lässt. Hier zeigt sich auch, dass die Themen Wasserverbrauch bei der Reinigung und Abwasserbelastung eng verknüpft sind: Werden Feststoffe erst in Trockenreinigung entfernt, bevor mit Wasser gereinigt wird, werden beide Indikatoren positiv beeinflusst. Die Kenntnisse unserer Mitarbeitenden sollen im kommenden Jahr mit einer Schulung weiter vertieft werden.

GRI 3-3

Evaluation 2022

Unseren Fortschritt im Bereich Wasser messen wir aktuell anhand der Wasserintensität, d. h. des Wasserverbrauchs pro t Produktion. Nachdem sich der Messwert im vergangenen Berichtsjahr leicht verschlechtert hatte, konnten wir unser Ziel 2022 übertreffen. Dieser Erfolg ist einerseits einer Vielzahl an Massnahmen zur Steigerung der Wassereffizienz zu verdanken (siehe vorhergehende Seite). Andererseits hat sich die tiefe Wasserintensität von Gesa positiv auf das Gesamtergebnis ausgewirkt. Insgesamt konnte die Wasserintensität seit 2018 von 8.4 m³/t auf 6.1 m³/t gesenkt werden, was einer Reduktion um 27.9% und somit einer frühzeitigen Erreichung unseres Ziels von minus 15% bis 2025 entspricht.



Ausblick

Auch im Berichtsjahr 2023 werden wir auf weitere Verbesserungen im Bereich Wassermanagement hinarbeiten, denn es gibt nach wie vor Verbesserungspotenzial. Es sind beispielsweise konkrete Sparmassnahmen innerhalb von Produktionsprozessen sowie die Überarbeitung interner Richtlinien zur Realisierung weiterer Wasserersparnisse geplant. Ausserdem führt die Championgruppe der Betriebsleiter 2023 ein gruppenübergreifendes Projekt zum Thema Reinigung durch. Eines der Projektziele ist zu prüfen, wie künftig gewisse Nassreinigungen bei gleichbleibender Reinigungsqualität durch Trockenreinigungen ersetzt werden können. Zudem steht bei mehreren Units das Abwasser im Fokus, dessen Belastung wir weiter reduzieren wollen.

Wir halten auch nach Erreichung des bisherigen Ziels unverändert an unseren Massnahmen zur weiteren Reduktion des Wasserbedarfs fest. Ein neues Ziel wird im Einklang mit der neuen ORIOR Strategie erarbeitet und voraussichtlich bis spätestens 2025 kommuniziert.



Am ORIOR Jubiläumsfest im August 2022 verwöhnten engagierte Mitarbeitende von Rapelli die Gäste mit Tessiner Köstlichkeiten.

Soziale Verantwortung

Unsere Ambitionen



Wir wollen unsere Mitarbeitenden gezielt schulen und individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten bedeutend ausweiten.



Durch aktives betriebliches Gesundheitsmanagement und effektive Unfallprävention wollen wir bis 2025 die Krankheitsquote um 10 % und die Unfallquote um 20 % senken (Vergleichsjahr 2020).



Wir setzen auf stetige Wertsteigerung für alle Stakeholder. Wir bekennen uns zu unseren Produktionsstandorten und stärken diese, um bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen.



Entwicklung der Mitarbeitenden

Ambition 2025

Wir wollen unsere Mitarbeitenden gezielt schulen und individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten bedeutend ausweiten.

Fortschritt

Auf gutem Weg

SDG-Beitrag



GRI 3-3
GRI 404-1

Das Thema auf einen Blick

Mitarbeitende, die engagiert und unternehmerisch Ideen vorantreiben, respektvoll handeln und Verantwortung übernehmen, sind der Schlüssel zum Erfolg von ORIOR.

Für die Zufriedenheit und Entwicklung unserer Mitarbeitenden stehen wir ein und wollen ihnen die Möglichkeit zu beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie persönlicher Entwicklung bieten. Dies ermöglicht eine stärkere Identifikation der Mitarbeitenden mit ORIOR, trägt zur Attraktivität als Arbeitgeberin bei und ist wichtig in unserem Bestreben, motivierte und qualifizierte Arbeitnehmende zu gewinnen und im Unternehmen zu halten. Denn die Entwicklung der Mitarbeitenden ist im aktuellen Arbeitsmarkt mit hartem Wettbewerb um gut ausgebildete Mitarbeitende von besonderer Bedeutung.

Status 2022



+59.6%

Die durchschnittliche **Anzahl Aus- und Weiterbildungsstunden** pro Vollzeitstelle konnte seit 2018 um 59.6% **erhöht** werden.



+44.2%

Die **Ausgaben** für Aus- und Weiterbildung (CHF) waren im Berichtsjahr, verglichen mit 2018, um 44.2% **höher**.



22 

Im Berichtsjahr hatte ORIOR **22 Lernende in Ausbildung**. Dies entspricht mehr als einer **Verdoppelung** seit 2018.



Befragung der Mitarbeitenden

Im Jahre 2022 wurde eine umfassende Befragung der Mitarbeitenden der **Schweizer Kompetenzzentren** durchgeführt. Diese zeigte, dass über **60%** der Belegschaft als **«echt zufriedene»** Mitarbeitende bezeichnet werden können.

GRI 3-3
GRI 404-2

Managementansatz

Strategischer Eckpfeiler «Wir sind ORIOR»

«Wir sind ORIOR» basiert auf gemeinsamen unternehmerischen Grundwerten, auf offener und direkter Kommunikation sowie auf ethischem und respektvollem Handeln. Wir unterstützen und fördern die Kulturenvieffalt der einzelnen Kompetenzzentren und ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, sich täglich weiterzuentwickeln. Unsere Fokusthemen sind:

- Zelebrieren, Fördern und Fordern unternehmerischen Handelns auf allen Stufen.
- Etablieren unseres ORIOR Campus als zentrale Aus- und Weiterbildungsplattform.
- Fördern der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden.

Unsere Bestrebungen im Bereich Mitarbeitende fassen auf dem strategischen Eckpfeiler «Wir sind ORIOR» der [ORIOR Strategie 2025](#). Die kontinuierliche und gezielte Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist darin als explizites Ziel enthalten. Unser diesbezüglicher Managementansatz ist dahingehend konzipiert, dass neben dem Erwerb neuer Kenntnisse für einen ganzen Fachbereich oder ein ganzes Team auch die persönliche und individuelle Entwicklung gestärkt wird. Um diesem hohen Anspruch gerecht zu werden, setzen wir auf folgende Massnahmen:

- Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und des ORIOR Campus.
- Umsetzung eines umfassenden Schulungsprogramms.
- Gruppenweites Programm für High Potentials und Succession Planning.
- Förderung von Ausbildungs- und Trainee-programmen.
- Digitalisierung des Personalmanagements.

Die strategischen Impulse und die Entwicklung von gruppenweiten Programmen und Rahmenbedingungen gehen bei ORIOR Schweiz vom Group Management aus. Zudem besteht eine Championgruppe «HR». Sie bringt alle Personalverantwortlichen der Schweizer Kompetenzzentren zusammen, damit gruppenweite Projekte vorangetrieben, Wissen ausgetauscht und Erkenntnisse in die Kompetenzzentren eingebracht werden können. Die Detailplanung und Umsetzung von Schulungen und Weiterbildungen, die nicht gruppenübergreifend durchgeführt werden, fällt in den Zuständigkeitsbereich der einzelnen ORIOR Tochterunternehmen. So kann auch die Ausrichtung auf die jeweiligen unit-spezifischen Verhältnisse und Bedürfnisse sichergestellt werden.

Aus- und Weiterbildung; ORIOR Campus

Wir investieren mit gezielten Aus- und Weiterbildungen

in die Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Sie werden von ORIOR einerseits mit fachspezifischen Weiterbildungen wie Berufsprüfungen und Fachausweisen und andererseits mit internen Weiterbildungsprogrammen unterstützt und gefördert. Für externe Kurse besteht eine gruppenweite Richtlinie, die die Rahmenbedingungen für Unterstützungsleistungen seitens ORIOR festlegt.

Der ORIOR Campus bezeichnet unsere Plattform, auf welcher die interne Weiterentwicklung geplant, systematisiert und umgesetzt wird. Über den Campus finden Weiterbildungen statt zu Themen, die für die ganze Gruppe relevant sind und vom Management festgelegt werden. Die Inhalte werden von ausgewiesenen, meist externen Fachexpert*innen vermittelt. Im Rahmen der ORIOR Strategie 2025 wurde die Wichtigkeit des ORIOR Campus nochmals unterstrichen und er wurde im Jahr 2021 neu lanciert.

Für ein zukunftsorientiertes und gesundes Unternehmen ist gute Führung zentral. Folgerichtig stand die Weiterentwicklung der Führungskompetenzen und -kultur über die letzten Jahre in Fokus. Im Kontext der Herausforderungen, die durch die Coronakrise und den Krieg in der Ukraine entstanden sind, hat starkes Leadership nochmals wesentlich an Bedeutung gewonnen. Die laufende Stärkung unserer Führungspersonen und auch der erhöhte Kommunikationsrhythmus innerhalb der Führungsteams haben wesentlich dazu beigetragen, dass es uns gelungen ist, diese anspruchsvollen Jahre gut zu meistern.

Für die zielführende Organisationsentwicklung ist nebst den Führungspersonen aber auch jede und jeder Mitarbeitende mitverantwortlich. Das persönliche Einbringen und Interesse an Entwicklung und Veränderung steht am Anfang – als Arbeitgeberin sind wir bemüht, Rahmenbedingungen zu schaffen, die unsere Mitarbeitenden zur Übernahme dieser Verantwortung

motivieren und sie bei der Ausschöpfung ihrer Potenziale unterstützen.

Internes Schulungsprogramm

Bei den ORIOR Schulungen vertiefen wir die für den Arbeitsalltag nötigen Kompetenzen. Neu eintretende Mitarbeitende durchlaufen eine Reihe von Pflichtschulungen, zum Beispiel zu Hygiene sowie Lebensmittel- und Arbeitssicherheit. Zudem werden in allen ORIOR Kompetenzzentren über das Jahr verteilt diverse Wiederholungsschulungen für die ganze Belegschaft oder für bestimmte Abteilungen durchgeführt. Ein wesentlicher Teil davon bezieht sich auf Themen der Lebensmittelsicherheit, wie zum Beispiel Hygiene, Food Defense (Produktschutz) oder die FSSC-/IFS-Zertifizierungen. Zudem wird alle paar Monate ein Sicherheitsthema in einer Schulung vertieft (siehe Kapitel «Arbeitssicherheit und Gesundheit»). Weitere regelmässige Schulungen finden zu Themen wie Führung, SAP-Nutzung oder Sales Performance statt. Zudem werden in vielen Kompetenzzentren Sprachkurse angeboten, damit auch unsere fremdsprachigen Mitarbeitenden noch besser integriert werden können. Zunehmend werden Schulungen auch in E-Learning-Formaten angeboten.

ORIOR Programm für High Potentials und Succession Planning

Potenzialträger*innen zu erkennen und diese zielgerichtet zu fördern, ist für ORIOR ein entscheidender Erfolgsfaktor, unter anderem auch bei der Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen. Seit 2021 besteht hierfür ein gruppenweites Programm. Dank eines harmonisierten Grundgerüsts und eines vereinheitlichten Prozesses können die Kompetenzzentren das Thema zielführender, zukunftsorientierter und effizienter umsetzen.



Wir sind stolz auf unsere Lernenden. Hier gratuliert CFO Manoela Oppliger (links) Jasmin Kleiner zur bestandenen Maturität.

Das Programm richtet sich sowohl an Führungs- als auch an Fachspezialist*innen und soll das Halten von Talenten und Potenzialträger*innen unterstützen, indem Karriere- und Entwicklungspfade innerhalb der Unternehmensgruppe klar und transparent skizziert und entsprechend verfolgt werden können. Für die entsprechende Entwicklung streben wir eine Kombination von On-the-job-Entwicklung, Coaching/Mentoring und Weiterbildung an. Als Teil der On-the-job-Weiterentwicklung können teilweise auch Einsätze in Schwesterbetrieben innerhalb von ORIOR durchgeführt werden.

Berufsbildung und Traineeprogramme

ORIOR bietet Ausbildungsplätze für verschiedene Berufslehren an. 2022 waren bei unseren Schweizer Kompetenzzentren 22 Lernende in einer Vielzahl von Berufen in Ausbildung, zum Beispiel in den Bereichen Fleischfachmann/-frau, Polymechaniker*in, Laborant*in, Logistiker*in, Anlagenführer*in sowie in kaufmännischen Lehren. Mit der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte investieren wir in die Zukunft und nehmen gleichzeitig eine gesellschaftliche Aufgabe wahr. Die Lernenden profitieren von auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Angeboten. Die Ausbildungsverantwortlichen orientieren sich an den geltenden Berufsbildungsverordnungen. Wenn immer möglich bieten wir den Lernenden nach Abschluss ihrer Ausbildung eine Anstellung an.

Wir sehen Potenzial, in Zukunft noch mehr Lernende und Praktikant*innen anzustellen, und wollen die ORIOR Gruppe als Lehrbetrieb noch attraktiver gestalten. Dazu wird auch gehören, dass wir in den nächsten Jahren unser Berufsbildungskonzept weiterentwickeln.

Digitalisierung und Prozesseffizienz

Seit einigen Jahren treiben wir die schweizweite Harmonisierung und Digitalisierung im HR-Bereich voran. 2020 lancierten wir SAP SuccessFactors als neues Personalmanagementsystem, in welches seit 2022 alle Schweizer Kompetenzzentren eingebunden sind. Es werden laufend neue Module ausgerollt, die dann mit entsprechenden Schulungen in Betrieb genommen werden. Das digitale System ergänzt auch unseren Fokus auf Führungskompetenzen, da nun alle Vorgesetzten direkt und unkompliziert Zugriff haben. Damit konnten die Sicherheit der Daten sowie die Effizienz im Handling der Mitarbeitendendossiers wesentlich erhöht werden.

GRI 3-3
GRI 404-2

Aktivitäten 2022

E-Learning

2021 konnten wir das Learning-Modul von Success-Factors in Betrieb nehmen. Es erlaubt zeitgemässe Weiterbildung am Bildschirm – sei es am Computer oder am Smartphone. Die Kursinhalte lassen sich einfach verwalten und aktualisieren und dank integrierter Analysen können Lernerfolge übersichtlich dargestellt werden.

Im Berichtsjahr wurde ein umfassendes E-Learning zum Absenzenmanagement lanciert, das von allen Vorgesetzten im Unternehmen absolviert werden musste. Nebst einem einfachen und intuitiven Vermitteln der Inhalte erlaubt das digitale Format auch, Prozessdokumente und Vorlagen – zum Beispiel zur Meldung einer Absenz oder zur Führung eines Wiedereintrittsgesprächs – übersichtlich zu verlinken, wodurch diese bei Bedarf von den Vorgesetzten einfach genutzt werden können. Durch diese Weiterbildung erhoffen wir uns nebst einer Prozessverbesserung auch eine positive Entwicklung im Bereich Absenzstunden (siehe Kapitel «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz»).

Kaderschulung Leadership und Projektmanagement

2021 wurde unsere interne Weiterbildungsplattform ORIOR Campus neu lanciert und die Top50-Schlüsselmitarbeitenden von ORIOR mit Unterstützung eines externen Partners zum Jahresthema «Leadership und Projektmanagement» geschult. Im Berichtsjahr wurden weitere Führungsfunktionen erfolgreich in diesem Thema geschult. Auf diese Weise werden nicht nur konkrete Fähigkeiten in Leadership und Projektmanagement gefördert, sondern auch der Austausch zwischen Kadermitarbeitenden der Kompetenzzentren gestärkt.

Lokale Initiativen in den ORIOR Kompetenzzentren

Das Personalmanagement und die Mitarbeitendenentwicklung sind immer auch auf die unit-spezifischen Bedürfnisse und deren Kultur abzustimmen. Deshalb ergreifen alle ORIOR Unternehmen nebst den Gruppeninitiativen auch eigene Massnahmen. Erfolgreiche Initiativen aus einzelnen Kompetenzzentren können dann in der Gruppe – zum Beispiel über das Championmodell – geteilt werden.

Befragung der Mitarbeitenden 2022

Alle drei Jahre führt ORIOR eine Befragung ihrer Mitarbeitenden in der Schweiz durch. 2022 war es wieder soweit und ORIOR wählte einen ausgewiesenen externen Partner für die Durchführung aus. Ziel der Studie war es, ein Stimmungsbild der Mitarbeitenden zu erhalten und zu analysieren, wie diese durch die organisatorischen Gegebenheiten beeinflusst werden.



Einfluss der Organisation

- Struktur
- Kultur
- Führung
- Anreize
- Wissenstransfer



Einstellung der Mitarbeitenden

- Commitment (Identifikation, Engagement, Bindung)
- Zufriedenheit
- Keine Resignation
- Attraktiver Arbeitgeber
- Weiterempfehlung

Gute Resultate zeigte die Umfrage im Bereich Commitment mit einem Mittelwert von 81 auf einer Skala von 1 (sehr schlecht) bis 100 (sehr gut), was knapp dem Branchendurchschnitt entspricht. Der Mehrheit der Mitarbeitenden liegt viel an der Zukunft von ORIOR und über 60% der Befragten können als «echt zufriedene» Mitarbeitende eingestuft werden. Auch zeigt sich relativ wenig Resignation im Unternehmen. Verbesserungsbedarf sehen wir bei der Gesamtzufriedenheit nach drei anspruchsvollen Geschäftsjahren im Kontext der Covidkrise, des Ukrainekriegs und der Inflation. Ziel ist es, die Attraktivität von ORIOR als Arbeitgeberin weiter zu steigern und die Mitarbeitendenbindung weiter zu verbessern. Aktuell läuft die Massnahmenplanung zu diesen Aspekten auf Gruppenstufe und in den einzelnen Units.

Im Rahmen einer lokalen Initiative hat Rapelli 2022 ein neues digitales Bewertungstool entwickelt. Dabei wurden alle Geschäftsbereiche des Unternehmens in die Überarbeitung – zum Beispiel der neuen Kompetenzmatrizen – einbezogen, wodurch die Erwartungen der Mitarbeitenden einfließen konnten. Wenn diese Initiative bei Rapelli Erfolg zeigt, soll sie in Zukunft auf weitere Units ausgeweitet werden.

GRI 3-3
GRI 404-1

Evaluation 2022

Unsere Fortschritte im Bereich Entwicklung der Mitarbeitenden verfolgen wir mittels regelmässiger qualitativer Fortschrittsberichte an die Geschäftsleitungen der Units. Zudem erheben und besprechen wir die Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitendenkategorie sowie die Ausgaben für Aus- und Weiterbildungen.

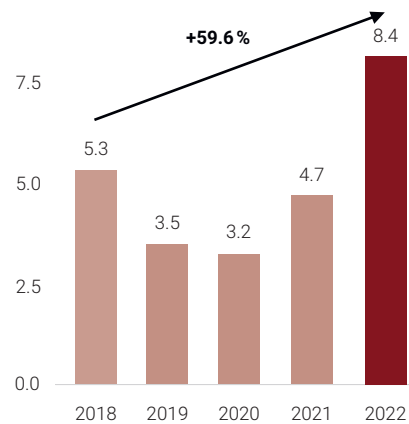
Die Möglichkeit, unsere Mitarbeitenden im Jahr 2022 wieder ohne wesentliche Pandemierestriktionen weiterbilden zu können, haben wir genutzt. Die Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden sind gruppenweit erneut angestiegen und liegen nun über Vor-Corona-Niveau. Auffallend ist der grosse Anstieg der Ausbildungsstunden bei Produktionsmitarbeitenden. Zu diesem spürbaren Anstieg hat unter anderem geführt, dass die Handhabung von neuen Produktionsanlagen geschult werden musste.

Wir erfassen auch die Summen, mit denen wir die Teilnahme unserer Mitarbeitenden an externen Aus- und Weiterbildungen – zum Beispiel Fachprüfungen, CAS o.ä. – unterstützen, oder die in die Organisation grösserer Weiterbildungsereignisse von ORIOR fliesen. Nach der ausserordentlich starken Zunahme im Jahr 2021, die auf die Neulancierung des ORIOR Campus zurückzuführen war, haben diese Ausgaben im Berichtsjahr nur geringfügig abgenommen. Der langfristige Ausgabentrend bleibt positiv und zeigt, dass motivierte Mitarbeitende bei ORIOR gefördert werden. Er belegt auch die Wichtigkeit, die wir der Organisations- und Mitarbeitendenentwicklung beimessen.

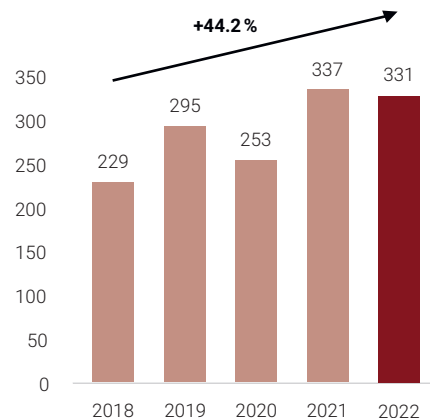
Nicht zuletzt wollen wir uns als Ausbildungsbetrieb weiterentwickeln. Dies spiegelt sich auch in der konstant wachsenden Anzahl von Lernenden wider, die wir zu unseren Mitarbeitenden zählen dürfen.

Ø Aus- und Weiterbildungsstunden
(h / Mitarbeitende / Jahr)

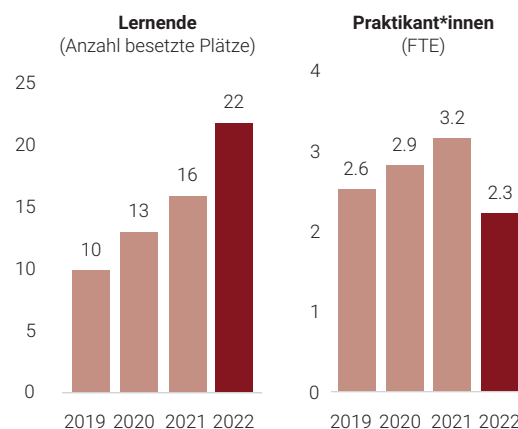
GRI 404-1



Ausgaben für Aus- und Weiterbildung
(T CHF)¹



Lernende und Praktikant*innen
bei ORIOR Schweiz



¹ Ab 2020 sind auch die Ausgaben der ORIOR Management AG (Hauptsitz und IT) berücksichtigt.

 Details der Aus- und Weiterbildungsstunden (h / Mitarbeitende / Jahr)					
	2022	2021	2020	2019	2018
Geschäftsleitung	11.3	12.5	1.6	7.0	4.6
Administration	12.6	9.0	6.4	7.3	15.7
Produktion	7.4	3.8	2.6	2.7	3.7
♀ Frauen	6.2	3.9	3.3	3.4	5.8
♂ Männer	9.6	5.1	3.2	3.6	5.0

Ausblick

Ein thematischer Fokus wird im laufenden Jahr auf der Entwicklung eines gruppenweiten Konzepts für die Berufsausbildung liegen. Wie im vorliegenden Kapitel erwähnt, möchten wir uns hinsichtlich unseres Ausbildungsangebots weiterentwickeln und dieses durch ein einheitliches Vorgehen harmonisieren. Im Bereich HR-Administration ist die Digitalisierung bereits weit fortgeschritten und wir planen, die Nutzungsrate der digitalen Tools durch Schulungen weiter zu erhöhen und so den Alltag von Mitarbeitenden und Vorgesetzten zu vereinfachen.

Ausserdem wird uns die durchgeführte Mitarbeitendenumfrage auch im kommenden Jahr weiter beschäftigen. Die Ergebnisse liegen nun vor, im Jahr 2023 sollen diese analysiert, interpretiert und schliesslich Massnahmen daraus abgeleitet werden. Wir sind überzeugt, dass die Mitarbeitendenumfrage dank den richtigen Rückschlüssen und Massnahmen zur weiteren Entwicklung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und folglich auch zur Beliebtheit von ORIOR als Arbeitgeberin beitragen wird.



Arbeitssicherheit und Gesundheit

Ambition 2025

Durch aktives betriebliches Gesundheitsmanagement und effektive Unfallprävention wollen wir bis 2025 die Krankheitsquote um 10% und die Unfallquote um 20% senken (Vergleichsjahr 2020).

Fortschritt

Weitere Anstrengungen notwendig

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden haben für uns höchste Priorität. Im Kontext der Covid-19-Pandemie haben sowohl dieses Bekenntnis als auch sämtliche Massnahmen in diesem Bereich zusätzlich an Bedeutung und Wichtigkeit gewonnen.

Im Einklang mit den SDGs 8 und 3 schützen wir die Arbeitsrechte, gewährleisten eine sichere Arbeitsumgebung und setzen uns für das Wohlergehen und die Gesundheit unserer Belegschaft ein. Denn Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen auch im Zusammenhang mit der Zufriedenheit, der Motivation und der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden.

Wir hatten uns im Jahr 2018 zum Ziel gesetzt, unsere bestehenden Konzepte zum Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu harmonisieren und sie in ein für die gesamte ORIOR Gruppe gültiges Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu überführen. Für die Schweizer Kompetenzzentren haben wir dieses Ziel im Jahr 2021 erreicht. Entsprechend konnten wir uns Anfang 2022 ein neues Ziel setzen, welches sich auf die Krankheits- und die Unfallquote bezieht (siehe oben, Ambition 2025).

61

Status 2022



100%

Alle Mitarbeitenden von ORIOR sind von einem **Gesundheitsmanagementsystem** abgedeckt.



0.5%

Die **Unfallrate** der **Berufs-unfälle** ist mit 0.5% **stabil** im Vergleich zu 2020. Der zwischenzeitliche Anstieg 2021 konnte wieder aufgefangen werden. Die absolute Anzahl **Betriebs-unfälle** war, verglichen mit 2020, 21% **tiefer**.



+11.3%

Die **Krankheitsrate** ist im Vergleich zu 2020 um 11.3% gestiegen. Der Anstieg ist unter anderem unerwartet hohen **Langzeitabsenzen** geschuldet.

GRI 3-3
GRI 403-1

Managementansatz

Um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden vollumfänglich zu gewährleisten, setzen wir bei den folgenden Punkten an:

- Fortlaufende Verbesserung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess.
- Konsequentes Unfall- und Absenzenmanagement.
- Schulung der Mitarbeitenden.
- Mitwirkung der Mitarbeitenden.
- Betrieblicher Gesundheitsschutz und unabhängige persönliche Beratung.

GRI 403-1
GRI 403-3

Implementierung des Managementsystems

Innerhalb der ORIOR Kompetenzzentren liegt die Gesamtverantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei den jeweiligen CEOs. Ihnen ist jeweils ein*e Sicherheitsbeauftragte*r («Safety Officer») unterstellt. Diese leiten das verantwortliche Team für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, das sich aus Vertreter*innen aus Betrieb und Administration zusammensetzt und mindestens quartalsweise, in einigen Units sogar monatlich, tagt. Es ist für sämtliche Massnahmen zur Umsetzung des ORIOR Leitbilds hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für die Sicherheitsrichtlinie verantwortlich. Die Safety Officers der Kompetenzzentren tauschen sich einmal im Monat in einer gruppenübergreifenden Videokonferenz zu aktuellen Themen und zur Entwicklung relevanter Kennzahlen aus. Es verfügen auch sämtliche Kompetenzzentren über mindestens eine*n Betriebsanleiter*in. Themen rund um den Gesundheitsschutz werden von den Personalverantwortlichen in der Championgruppe «HR» gesteuert und mit den örtlichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Teams umgesetzt. Auf Gruppenebene unterstützt, berät und koordiniert ein Group Safety Officer die entsprechenden Aktivitäten. Letztlich liegt die Arbeitssicherheit und die Gesundheit auch in der Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden und deren Arbeitsweise und Einstellung. Wir fördern eine Sicherheitskultur, die eine adäquate und gesundheitschützende Arbeitsweise der Mitarbeitenden stützt und fördert.

GRI 403-8

Das Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von ORIOR deckt alle Kompetenzzentren und Mitarbeitenden der ORIOR Gruppe ab. Es basiert auf der Modelllösung des «Swiss Safety Center» und deckt zehn zentrale Komponenten ab – von Sicherheitszielen über Organisation, Ausbildung, Gefahren-

ermittlung und Massnahmenplanung bis hin zu Kontrolle und Auditierung. Diese sind auch Bestandteil des wichtigsten Grundlagendokuments – dem Handbuch für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach EKAS (Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit) – das auch das Sicherheitsleitbild und die Sicherheitsziele beinhaltet. Ein weiteres wichtiges Element des Managementsystems ist die Sicherheit auf Baustellen, was insbesondere im Kontext unserer Werksentwicklungsprojekte von Bedeutung ist. Ergänzt wird es ausserdem durch ein entsprechendes Booklet, das die wichtigsten Verhaltensanweisungen in einfacher Sprache zusammenfasst und an alle Mitarbeitenden ausgehändigt wird.

Zur Führung und Überwachung der Messgrössen hinsichtlich Unfälle, Krankheiten und Absenzen werden die Daten engmaschig erhoben, in einem monatlichen Rapport zusammengefasst und im Management besprochen. Ausserdem tragen ORIOR Unternehmen diese Daten monatlich auch in ein gruppenweites Tool ein, was eine konsolidierte Sicht der Kennzahlen auf Stufe der gesamten ORIOR Gruppe ermöglicht. In grafischen Darstellungen werden die aktuellen Unfall- und Abwesenheitsstatistiken so aufbereitet, dass sie von den Abteilungsleitenden mit den Teams besprochen und gut sichtbar in den Produktionshallen aufgehängt werden können.

Gefährdungsbeurteilung und Kontrollen

Das Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird intern geprüft: In regelmässigen Abständen führt das örtliche verantwortliche Team interne Rundgänge durch und einmal im Jahr wird eine externe Gefährdungsbeurteilung durch das «Swiss Safety Center» durchgeführt. Auf dieser Basis wird für den jeweiligen Standort ein Massnahmenplan abgeleitet, der eine kontinuierliche Verbesserung zum Ziel hat. Die Safety Officers nutzen zudem Checklisten der Suva, um spezifische Bereiche regelmässig auf Sicherheitsrisiken zu prüfen. In diesem Rahmen werden auch Fortschrittskontrollen durchgeführt, mit denen die Umsetzung der beschlossenen Verbesserungsmassnahmen und deren Wirksamkeit geprüft werden. Nicht zuletzt führen die Safety Officers auch bei Schwesterfirmen Kontrollgänge durch, womit das Peer Learning unterstützt wird. Ergänzend kommen sporadische Überprüfungen durch das Arbeitsinspektorat hinzu.

GRI 403-2
GRI 403-8

Konsequentes Unfall- und Absenzenmanagement

Prävention und das Schaffen einer proaktiven Sicherheitskultur sind die zentralen Elemente, wenn es um

GRI 403-2

Arbeitssicherheit und betrieblichen Gesundheitsschutz geht. Wir sehen es als unsere Pflicht, aus Vorfällen zu lernen, um Schwachstellen anzugehen und wo immer möglich zu eliminieren – zum Beispiel mittels gezielter Schulungen, einer verstärkten Sensibilisierung oder Anpassungen an Prozessen oder Maschinen.

Seit 2019 verfügen die Kompetenzzentren über ein einheitliches Unfallprotokoll, das eine systematische Analyse jedes Ereignisses ermöglicht. Es enthält neben dem Unfallrapport eine Ursachenanalyse, eine «One-Point-Lesson» (kurze Verhaltensanweisung) und einen Schulungsnachweis. Zudem müssen bei jedem Vorkommnis mit Ausfallzeit oder Arztbesuch die Ursache abgeklärt und nötige Sofort- und Präventionsmassnahmen eingeleitet werden. Die Umsetzung und Wirksamkeit der Massnahmen wird vom jeweiligen Team für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz überwacht und mit dem örtlichen Managementteam besprochen.

ORIOR ist bestrebt, das Absenzenmanagement bei Krankheiten und Unfällen kontinuierlich zu verbessern. In den vergangenen Jahren konnten Prozesse vereinheitlicht und neue Massnahmen eingeführt werden. Ein Beispiel sind Gespräche zwischen Genesenen und dem HR oder den Vorgesetzten, bei denen eine längere Absenz bei Rückkehr an den Arbeitsplatz besprochen und der Wiedereinstieg begleitet werden. Auch die engere Zusammenarbeit mit den Case Manager*innen der Kranken- und Unfallversicherungen zeigt ihre Wirkung. Im Berichtsjahr wurde auf Kaderstufe zudem ein E-Learning zum Thema Absenzenmanagement durchgeführt.

GRI 403-5

Schulungen und Notfallorganisation

Jährlich findet an jedem Standort eine allgemeine Schulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz statt, an welcher alle Mitarbeitenden teilnehmen. Zudem ist es Ziel des Managementsystems, alle zwei Monate einen Auffrischkurs zu einem bestimmten sicherheits- oder gesundheitsbezogenen Thema durchzuführen. Diese Refresher werden von den Safety Officers unit-übergreifend zur Verfügung gestellt und dann über die Abteilungsleiter*innen den Mitarbeitenden vermittelt.

Neu eintretende Mitarbeitende durchlaufen ein Einführungs- und Schulungsprogramm, welches das Verhalten im Notfall, die Inhalte des Handbuchs für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie arbeitsplatzspezifische Sicherheitseinführungen umfasst. Weiter werden schutzbedürftige Gruppen (Schwangere, Per-

sonen mit Handicap, usw.) auf die spezifischen Gefahren hingewiesen und entsprechend geschult. Auch psychosoziale Themen wie der Umgang mit Stress sowie das frühzeitige Erkennen von Überforderung sind feste Bestandteile unserer Führungsschulungen.

Einen wichtigen Platz im Ausbildungsplan nehmen immer auch die Notfall- und Brandschutzorganisationen ein. In unseren Unternehmen werden Betriebssanitäter*innen ausgebildet und Brandschutzteams zusammengestellt und geschult. Zudem wird sichergestellt, dass alle Evakuationspläne aktuell sind und alle Mitarbeitenden wissen, wie sie im Brandfall zu handeln haben.

Neben den Schulungen ist es wichtig, das Gelernte im Arbeitsalltag regelmässig zu wiederholen, damit es sich festigt, umgesetzt und selbstverständlicher Teil der Sicherheitskultur wird. Dies bedeutet, dass die Abteilungsleiter*innen ihre Teams sowie die Mitarbeitenden sich gegenseitig regelmässig auf die Verhaltensregeln hinweisen. Für die Kommunikation und die Sensibilisierung nutzen wir neben Anschlagbrettern in den Abteilungen auch unsere Mitarbeitenden-App.

Mitwirkung der Mitarbeitenden

Nicht selten können Kleinigkeiten im Arbeitsalltag zum Sicherheitsrisiko werden – zum Beispiel eine Bodenunebenheit oder die falsche Platzierung eines Geräts.

GRI 403-4

63



Wertvolle Ergonomie-Inputs am Arbeitsplatz bei Le Patron.

Vorsichtiges und eigenverantwortliches Handeln ist daher zum Eigenschutz und für die Arbeitskolleg*innen zentral. Zudem ist es entscheidend, dass die Mitarbeitenden ihre Erfahrungen und Bedenken einbringen können. Dazu sind sie bei ORIOR eingeladen und angehalten. Wir schaffen ein Arbeitsklima, in dem wir einen offenen Austausch zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes pflegen, Fehler eingestehen, Beinaheunfälle melden und Bedenken einbringen können. Unser hierfür zusammengestelltes Handbuch verfügt über ein dediziertes Kapitel zu diesem Mitwirkungsgrundsatz. Es beinhaltet auch den Anspruch der Mitarbeitenden auf Information und Anhörung sowie das Recht, vor Entscheidungen der Arbeitgeberin Vorschläge einzubringen. In unseren Produktionsabteilungen sind Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ausserdem fester Besprechungspunkt der regelmässigen Meetings. Zudem können und müssen alle Mitarbeitenden ihre Bedenken in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit den Vorgesetzten melden. Bei Rapelli besteht darüber hinaus eine Personalkommission, die Anregungen im Namen der gesamten Belegschaft an das Management herantragen kann.

Gesundheitsschutz und unabhängige Sozialberatung

Wir wollen die bestmöglichen Voraussetzungen schaffen, damit die Gesundheit unserer Mitarbeitenden nicht durch die Arbeit beeinträchtigt wird. Themen wie Ergonomie, Arbeitshygiene und mentale Belastung sind integraler Bestandteil unseres Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie fallen somit unter unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess innerhalb dieses Bereichs.

Wenn Mitarbeitende bei der Arbeit oder im Privatleben mit Herausforderungen konfrontiert werden, kann eine externe Unterstützung hilfreich sein. Wir bieten allen unseren Mitarbeitenden und ihren engsten Familienangehörigen einen kostenlosen Zugang zum «Employee Assistance Program» der Sozialberatungsstelle ICAS («Independent Counselling & Advisory Services»). Der Zugang ist unbeschränkt, vertraulich und auf Wunsch anonym. Sowohl persönliche Themen in Bezug auf Arbeit oder Privatleben als auch praktische und rechtliche Fragen können rund um die Uhr mit professionellen Berater*innen besprochen werden. Darüber hinaus steht ICAS allen Führungskräften als Sparringpartner zur Verfügung, um gemeinsam beispielweise komplexe Führungssituationen, Konflikte oder Krisensituationen bestmöglich handhaben zu können.

Aktivitäten 2022

Neuerungen bei Rapelli

Im Berichtsjahr hat Rapelli mit Hilfe eines externen Experten das gesamte Sicherheitskonzept basierend auf dem ORIOR Modell überarbeitet. Dieses beruht auf den zehn Elementen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der EKAS. Darüber hinaus hat sich 2022 bei Rapelli im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz viel getan: Es wurde weiter an einer stärkeren Verankerung von Sicherheitsthemen in der Arbeitskultur und im Produktionsprozess gearbeitet. Eine grosse Neuerung betrifft auch die engere Zusammenarbeit mit der Krankenkasse und dem Unfallversicherer von Rapelli. Durch ein engeres Case Management konnten Kurzzeitausenzen innerhalb von nur wenigen Wochen spürbar reduziert werden, was zeigt, dass Betreuung und Nähe zu den Mitarbeitenden wichtige Faktoren bei der Arbeitsfähigkeit der Belegschaft sind.

Kooperation mit lokaler Feuerwehr

Um Brandschutzthemen noch stärker zu verankern, haben verschiedene ORIOR Unternehmen 2022 mit lokalen Feuerwehrorganisationen zusammengearbeitet. Bei Pastinella in Oberentfelden fand ein informativer Rundgang durch die Produktion mit dem Feuerwehrkommandanten statt. Dabei hat er der Belegschaft wichtige Tipps und Informationen vermittelt. Ein weiteres Beispiel war eine Übung der ortsansässigen Feuerwehr bei Albert Spiess. Dort wurde im Betrieb eine Brandübung mit integrierter Personenevakuierung durchgeführt. Nebst dem wertvollen Austausch zwischen den Mitarbeitenden und der Feuerwehrorganisation konnten die Kenntnisse zum richtigen Verhalten im Brandfall aufgefrischt werden.

Regelmässige Schulungen

2022 wurden in den ORIOR Unternehmen erneut zahlreiche Schulungen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durchgeführt. Beispiele interner Schulungen sind ein Refresher zum sicheren Umgang mit Arbeitswerkzeugen oder das E-Learning zum Absenzenmanagement. Ausserdem wurden auch Schulungen mit externen Partnern durchgeführt, zum Beispiel mit dem «Swiss Safety Center» zu ergonomischem Arbeiten oder regelmässige Theorie- und Praxisschulungen für unsere Betriebssanitäter*innen. Einzelne Mitarbeitende absolvierten zudem Weiterbildungen in arbeitssicherheits- und gesundheitsschutzrelevanten Themenbereichen.

Überarbeitung sicherheitsrelevanter Dokumente

Bei Fredag wurde 2022 intensiv an der Überarbeitung und teilweise auch der Neuerstellung einer Reihe arbeitssicherheitsrelevanter Dokumente gearbeitet – von Checklisten bis hin zum Gesamtkonzept zur Arbeitssicherheit. Ein Beispiel ist die neue «Arbeitssicherheit Leader Charta». Sie setzt den Fokus auf ihre Führungsrolle als Hebel für eine effektive Umsetzung der Arbeitssicherheit. Ein weiteres Beispiel ist die Überarbeitung der Arbeitssicherheitscheckliste für neue Mitarbeitende. Diese beinhaltet Themen wie die Rechte, Pflichten und korrekte Verhaltensweisen im Bereich Arbeitssicherheit. Alle neuen Mitarbeitenden besprechen diese Checkliste mit ihren Vorgesetzten in der ersten Arbeitswoche.

ten Jahr wieder auf positivem Kurs, da sich die Zahl und auch der Schweregrad der Unfälle reduziert hat.

Die Absenzen aufgrund von Krankheiten haben 2022 leicht zugenommen. Die Zunahme kann unter anderem auf einen Anstieg bei den Langzeitabsenzen zurückgeführt werden. Damit wir die Entwicklung im Folgejahr wieder verbessern und unsere Ambition 2025 erreichen können, wurden in den betroffenen Unternehmen bereits im Berichtsjahr Massnahmen eingeleitet.

Ausblick

2023 werden die Bestrebungen zur Stärkung der Arbeitssicherheit und des betrieblichen Gesundheitsschutzes kontinuierlich weitergeführt und die Harmonisierung zwischen den Schweizer und den in der EU ansässigen Unternehmen vorangetrieben. Geplant sind gezielte Schulungen für die verschiedenen Produktionsabteilungen sowie die wiederholte Durchführung von Gefährdungsanalysen auf Stufe einzelner Produktionslinien. Ein besonderer Fokus liegt auf der Reduktion von Beinaheunfällen, kleineren Betriebsunfällen sowie auf der Stärkung der Sicherheitskultur, in welcher jede und jeder seine/ihre Verantwortlichkeiten kennt und aktiv lebt. Das Thema Brandschutz werden wir ebenfalls weiter aktiv bearbeiten, zum Beispiel durch weitere regelmässige Evakuationsübungen. Wir erwarten, mit diesen Massnahmen die Absenzquote weiter zu senken und die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden gewährleisten zu können.

GRI 3-3

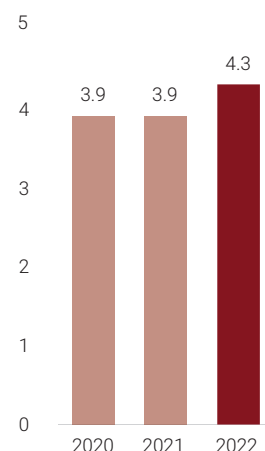
Evaluation 2022

Um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden weiter voranzutreiben, haben wir uns 2021 ein neues Ziel gesetzt: Bis 2025 wollen wir durch ein aktives betriebliches Gesundheitsmanagement und durch effektive Unfallprävention die Krankheitsquote im Vergleich mit 2020 um 10% und die Unfallquote (Berufsunfälle) um 20% senken. Unsere Massnahmen sollen dazu beitragen, die Absenzrate positiv zu beeinflussen. Deshalb überprüfen wir diese Managementgrösse regelmässig, besprechen sie und leiten entsprechende Massnahmen ab. Bei den Berufsunfällen sind wir nach einer Stagnation im letz-

Unfallrate
(Absenzstunden durch
Berufsunfall / Sollstunden, in %)



Krankheitsrate
(Absenzstunden durch
Krankheit / Sollstunden, in %)





Wirtschaftliche Auswirkungen

Ambition 2025

Wir setzen auf stetige Wertsteigerung für alle Stakeholder. Wir bekennen uns zu unseren Produktionsstandorten und stärken diese, um bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen.

Fortschritt

Auf gutem Weg

SDG-Beitrag



GRI 3-3
GRI 201-1

Das Thema auf einen Blick

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist für das langfristige Bestehen und die nachhaltige Entwicklung eines Unternehmens essenziell.

Das übergeordnete Ziel von ORIOR ist es, für alle Stakeholder eine stetige Wertsteigerung zu generieren. In diesem Kapitel legen wir dar, welche Bedeutung unser Geschäftsmodell und unsere Geschäftstätigkeit im breiteren wirtschaftlichen Kontext haben und wie wir für unsere wichtigsten Anspruchsgruppen dieses Ziel der stetigen Wertsteigerung erreichen.

Status 2022



ORIOR konnte im Jahr 2022 ein organisches Wachstum von 6.0% erzielen und den **Nettoerlös auf CHF 636.7 Mio. steigern**. Haupttreiber waren das breit abgestützte Volumenwachstum sowie Erholungen bei Casualfood und dem Food Service.



Steigende Investitionen

Die Investitionen in das Unternehmen für künftige **Wertschöpfung** waren im Berichtsjahr planmässig etwas höher und liegen bei **4.3%**. Hauptgrund für die Erhöhung waren **strategische Investitionen in Werksentwicklungsprojekte**.



1. Rang Corporate Governance

ORIOR hat bei der **Inrate Corporate-Governance-Studie 2022 den ersten Platz** erreicht. Zu verdanken ist dieser Erfolg unter anderem auch der neuen **Kategorie Nachhaltigkeit**.



Neues ESG Committee

Der **Verwaltungsrat** bestellte im **Herbst 2022** ein ESG Committee aus seiner Mitte. Dadurch werden **ESG-Themen** (Environmental, Social und Governance) noch stärker im Unternehmen verankert.

GRI 3-3

Managementansatz

Das Geschäftsmodell der ORIOR Gruppe basiert auf regional stark verankerten Kompetenzzentren. Das ermöglicht den einzelnen ORIOR Kompetenzzentren eine auf ihre Mitarbeitenden und ihre Kundschaft ausgerichtete individuelle Kultur und Identität sowie einzigartige Produkt- und Markenwelten. Wir investieren in unsere dezentral organisierten Produktionsstätten, bekennen uns damit zu unseren Standorten, sichern so bestehende Arbeitsplätze und schaffen neue. Die strategischen Eckpfeiler und die gruppenweiten strategischen Schlüsselinitiativen der ORIOR Strategie 2025, wie zum Beispiel das zukunftsweisende «ORIOR New Normal», das intradisziplinäre «ORIOR Championmodell» und die übergreifenden «ORIOR Brückenschläge», sind zentrale Erfolgsfaktoren der stetigen Wertsteigerung für alle unsere Stakeholder.

Unser Nachhaltigkeitsansatz folgt der Philosophie der «Triple-Bottom-Line», entlang derer wirtschaftliche, ökologische und soziale Nutzenmaximierungen miteinander verbunden werden. Nur auf der Basis gesunder wirtschaftlicher und finanzieller Grundlagen sind wir auch langfristig in der Lage, alle unsere positiven Auswirkungen auf die Gesellschaft zu vergrössern und die negativen Auswirkungen zu reduzieren. Diese Haltung kommt auch im SDG-Rahmenwerk zum Ausdruck. Beispiel dafür ist zum Beispiel das SDG 8, das ein dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, eine produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit anstrebt. Ebenso das SDG 16, das voraussetzt, dass die wirtschaftliche Tätigkeit auf der Basis guter (Corporate) Governance und ohne Korruption und Bestechung erfolgt.

GRI 2-19

Verantwortlich für das Erreichen der stetigen Wertsteigerung für alle Stakeholder sind in oberster operativer Instanz der Group CEO und die Konzernleitung, in deren Hände der Verwaltungsrat die operative Führung der Geschäfte und die Ausführung der Strategie übertragen hat. Zur breiteren Abstützung und lückenlosen Kaskadierung bestehen geografisch oder thematisch organisierte Managementgremien für übergreifende Führungsaufgaben. Die CEOs der Kompetenzzentren erstellen mit ihren Geschäftsleitungen je ein individuelles Strategiepapier, das sich von der Gruppenstrategie ableitet, eng mit den Gruppeninitiativen verknüpft ist und auch Nachhaltigkeitsmassnahmen umfasst. Die Konzernleitung, die Mitglieder des Managements sowie alle Schlüsselmitarbeitenden erhalten neben einer fixen Vergütung eine variable Vergütung, die auf dem

Zielerreichungsgrad operativer Leistungskennzahlen basiert.

Detailliertere Informationen zu wirtschaftlichen und finanziellen sowie zu Governance-Themen sind unserem Geschäftsbericht 2022 zu entnehmen.

Wertschöpfung 2022

GRI 3-3
GRI 201-1

Die ORIOR Strategie 2025 bildet die Grundlage dafür, dass wir die Erfolgsgeschichte von ORIOR nachhaltig und rentabel weiterschreiben können. Das erste Ziel der ORIOR Strategie 2025 lautet:

«ORIOR erzielt nachhaltiges und rentables Wachstum, getragen von ihrem einzigartigen Geschäftsmodell und ihrer breiten Aufstellung.»

Diesbezüglich waren 2022 die folgenden Entwicklungen relevant:

- Im Geschäftsjahr 2022 erzielte die ORIOR Gruppe einen Nettoerlös von CHF 636.7 Mio., was einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 3.7% entspricht (2021: CHF 614.1 Mio.). Die Nettoerlösentwicklung setzt sich zusammen aus einem organischen Wachstum von 6.0% und einem Wechselkurseffekt von -2.3%.
- Das Segment Convenience weist nach einem starken Vorjahr einen um 1.2% tieferen Nettoerlös aus. Hauptgründe dafür waren eine durch den angewandten Rechnungslegungsstandard getriebene Umsatzreklassifizierung sowie der Transfer von Volumen und entsprechenden Umsätzen ins Segment Refinement. Ohne diese beiden Effekte wäre das Segment deutlich gewachsen. Positiv hervorzuheben sind Kanalerweiterungen in den Kernsortimenten, die Erstarkeung des Food Service mit grossen Catering-Aufträgen sowie Neulistungen im Bereich Plant-based.
- Das Segment Refinement steigerte den Nettoerlös um 0.9%. Einerseits zu berücksichtigen ist der Transfer von Volumen aus dem Segment Convenience sowie andererseits, dass seit Frühling 2022 bewusst auf den Exportumsatz nach Russland verzichtet wird und gleichzeitig historisch tiefe Schweinefleischpreise auf den Umsatz drücken. Unter Einbezug aller Einflüsse entwickelte sich das Segment Refinement stabil.



Die Produkte unserer Marke «Pure Nature» kommen ganz ohne künstliche Konservierungsstoffe aus.

– Das Segment International konnte den Nettoerlös um sehr gute 13.6% steigern, organisch gar um 22.2%. Grosser Wachstumstreiber war die Reisegastronomie-Pionierin Casualfood, die von steigenden Frequenzzahlen profitieren konnte. Die Culinar Food Group sowie die auf biologische Gemüsesäfte spezialisierte Biotta Schwestergesellschaft Gesa haben ebenfalls sehr erfreulich zum positiven Resultat beigetragen. Spiess Europe im französischen Haguenau konnte aufgrund der dortigen hohen Inflation und der damit verbundenen reduzierten Kaufkraft der Konsument*innen nicht an das Vorjahresergebnis anknüpfen.

Integriertes Denken

Um finanzielle und nichtfinanzielle Themen integriert anzugehen, hat die ORIOR Gruppe unterschiedliche Massnahmen eingeleitet. Die Nachhaltigkeitsmassnahmen und -ziele werden explizit und ausführlich bei der Budgetfestlegung der Tochtergesellschaften festgehalten. Zu den monatlich beobachteten Leistungsindikatoren gehören ESG-Messgrössen, die in erster Konsequenz im Management Committee Schweiz und darauffolgend zur Ableitung von entsprechenden Massnahmen auch in den Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren besprochen werden. Alle Investitionsanträge müssen zu potenziellen Nachhaltigkeitsauswirkungen explizit und ausführlich Stellung beziehen. Mit diesen Schritten ist die Nachhaltigkeit eng in bestehende Führungsinstrumente eingebunden, was das Risiko von potenziellen Zielkonflikten zwischen fi-

nanziellen und nichtfinanziellen Themen minimiert und gleichzeitig den integrativen Nachhaltigkeitsansatz stärkt.

Wertverteilung

Die folgenden Abschnitte zeigen auf, wie wir 2022 zum Ziel der Wertsteigerung für alle Stakeholder und zum Bekenntnis zu unseren Produktionsstandorten beigetragen haben.

Kunden und Konsument*innen

Die Innovationsfähigkeit von ORIOR ist elementar für den nachhaltigen Erfolg der ganzen Gruppe. Folglich ist das stetige Investieren in die Entwicklung neuer Produkte tief in unserer DNA verankert. Das ermöglicht uns einerseits, den Markt an vorderster Front mitzugestalten und unserer Kundschaft immer wieder neue Produkte, Konzepte und Dienstleistungen anzubieten. Andererseits können wir so auf den dynamischen Markt und die Veränderungen von Bedürfnissen schnell und bestmöglich antworten. Auf diesen Aspekten gründet das Ziel Nr. 3 der ORIOR Strategie 2025:

«ORIOR zelebriert ihre Innovationskraft in Marken-, Konzept- und Produktwelten und begeistert damit ihre Konsument*innen.»

GRI 3-3
GRI 201-1

Diesbezüglich relevant waren im Jahr 2022 die folgenden Entwicklungen:

- Das Plant-based-Sortiment wurde erneut erweitert. ORIOR investierte in den Ausbau ihrer Produktionskapazitäten und sichert damit die Lieferbereitschaft in diesem wachsenden Markt. Wir stärken Marken wie «Happy Vegi Butcher», «Noppa's» und «Nature Gourmet». Rapelli lancierte zudem erstmals eine pflanzenbasierte Lasagne und Le Patron hat ihr veganes Frischesortiment ausgebaut.
- Biologische und regionale Konzepte erfreuen sich weiterhin grosser Beliebtheit, wie die Beispiele im Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl» aufzeigen.
- Snacking liegt weiterhin im Trend und Produkte in Kleinformaten sowie die Marke «Pure Nature» wachsen weiter.
- Biotta lancierte ebenfalls Innovationen, wie zum Beispiel die neuen Vital Shots oder die Food-Saving-Säfte zur Rettung überschüssiger Rohstoffe.
- Verschiedene Kompetenzzentren wie Pastinella, Le Patron und Culinor arbeiten für die Rezeptentwicklung mit Spitzenköchen zusammen, um ihre Innovationen voranzutreiben.

Mitarbeitende

Unsere Mitarbeitenden sehen wir als Schlüssel zum Erfolg. Nur wenn wir nachhaltig wirtschaften, können wir sie angemessen entlönnen und sie laufend in ihrer Entwicklung fördern. Entsprechend lautet Ziel Nr. 6 unserer ORIOR Strategie 2025:

«ORIOR investiert in nachhaltige Organisationsentwicklung und etabliert den ORIOR Campus als zentrale Aus- und Weiterbildungsplattform.»

Nebst den im Kapitel «Entwicklung der Mitarbeitenden» beschriebenen Projekten sind folgende Initiativen aus dem Jahr 2022 zu erwähnen:

- Es ist uns wichtig, dass wir unsere Mitarbeitenden angemessen und fair entlönnen. Im Rahmen der ausserordentlichen Teuerung der Lebenshaltungskosten hat das Management entschieden, allen Mitarbeitenden der Schweizer Kompetenzzentren (ausgenommen das Top-Management) einen CHF 500.- Gutschein für den Detailhandel zu überreichen. Gleichzeitig haben wir unseren Mitarbeitenden eine Lohnerhöhung zugesprochen. Das hierfür angewandte Modell hat anteilig die tieferen Lohnkategorien stärker berücksichtigt und mit zunehmend höheren Gehältern den anteiligen Anspruch reduziert. Damit stellten wir unsere Absicht sicher, dass Mitarbeitende mit tieferen Einkommen, die stärker von den höheren Lebenshaltungskosten betroffen sind, den anteilig grössten Beitrag erhalten. Nicht im Umfang der vorliegenden Berichterstattung enthalten, aber der Vollständigkeit halber trotzdem erwähnt: Auch in den ausländischen Kompetenzzentren wurden Lohnerhöhungen gesprochen.



Gelungener Top50-Event inmitten des ORIOR Food Festivals: Unsere Mitarbeitenden sind bereit, die Zukunft anzupacken.

– Das Schweizer Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG) wurde revidiert und trat 2020 in Kraft. Es hat zum Ziel, den Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit – wie in der Bundesverfassung verankert – durchzusetzen. Die Gesetzesänderung verpflichtet Unternehmen ab einer gewissen Grösse, alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Dabei wird die Differenz der Entlöhnung zwischen den Geschlechtern ausgewiesen, einerseits im Durchschnitt sowie zusätzlich unter Berücksichtigung der Unterschiede in Qualifikations- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen (Ausbildung, Dienstalter, potenzielle Berufserfahrung, betriebliches Kompetenzniveau und berufliche Stellung). Die Analyse bzw. deren Ergebnisse müssen durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer überprüft und den Arbeitnehmenden und Aktionär*innen kommuniziert werden. Aufgrund der Unternehmensgrösse sind vier Schweizer Kompetenzzentren der ORIOR Gruppe von der neuen gesetzlichen Vorgabe betroffen. Entsprechend wurde während des Berichtsjahrs eine Lohngleichheitsanalyse durchgeführt und einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer zur Beurteilung vor-

gelegt. Bei drei Unternehmen liegen die Unterschiede in der Entlöhnung unterhalb oder nahe dem tolerierbaren Schwellenwert von 5%. Bei einem Unternehmen mussten wir eine Abweichung zur Kenntnis nehmen. Zur Bereinigung dieser Ungleichheit wurden umgehend Massnahmen ausgearbeitet, die nun in der Umsetzung sind. Die Ergebnisse der Analyse werden den Mitarbeitenden der jeweiligen Kompetenzzentren durch die Geschäftsleiter kommuniziert.

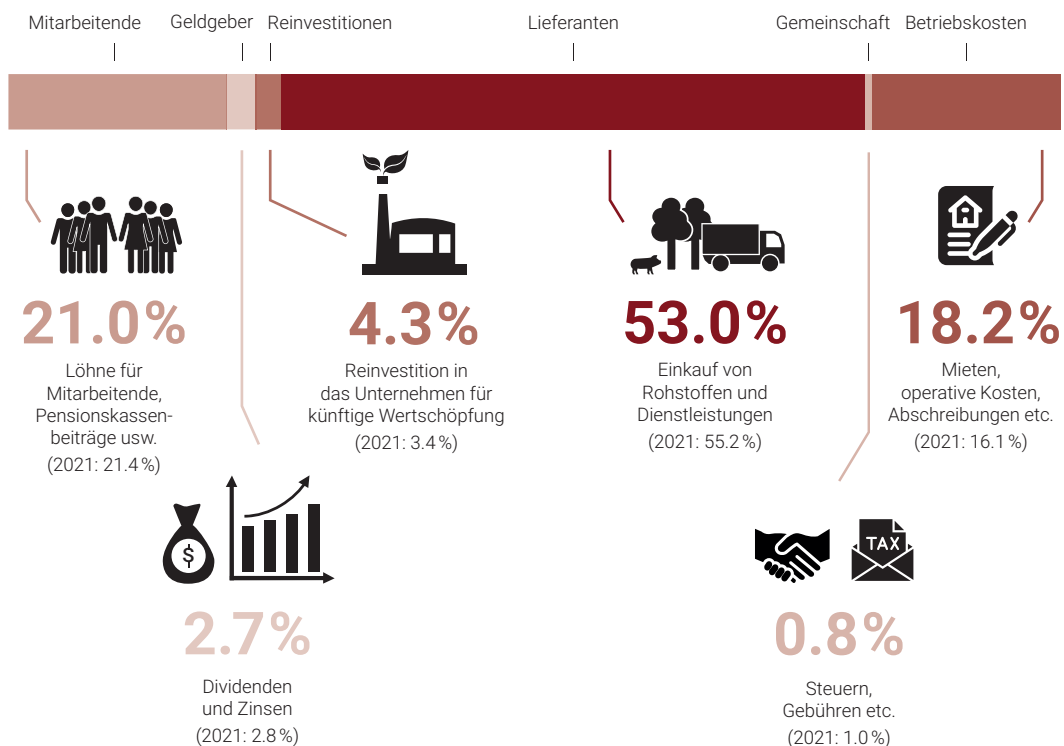
– ORIOR feierte ihr 30-jähriges Bestehen mit einem einzigartigen Food Festival Ende August im Puls 5 in Zürich. An den Food-Ständen konnten Kunden, Partner und Mitarbeitende Spezialitäten sämtlicher Units degustieren und so in die ORIOR Welt eintauchen. Gekrönt wurde das Jubiläum mit einer grossen ORIOR Tavolata mit über 70 geladenen Gästen. Ein grosses Fest, um all denjenigen Danke zu sagen, die an der einzigartigen Erfolgsgeschichte von ORIOR wesentlich mitwirken.

Standorte

Wir investieren in unsere Standorte, um erfolgreich am Markt zu agieren, die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern und dank neuer Wachstumsmöglichkeiten auch

Verteilung der ORIOR Wertschöpfung

GRI 201-1



zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Wir investieren laufend in den Unterhalt und die Modernisierung unserer Werke. Entwicklung und Fortschritt sind nur mit gut funktionierenden Prozessen, ausgeklügelten Systemen und entsprechend funktionsfähigen Produktionsstätten möglich.

Die Werksentwicklung war 2022 erneut ein zentrales Thema. Nebst den regulären und kontinuierlichen Instandhaltungs- und Erneuerungsarbeiten hat ORIOR die Schliessung zweier kleinerer Standorte abschliessen und den Transfer der Produktionsvolumen zu Le Patron in Böckten und zu Rapelli in Stabio vollziehen können. Damit werden einerseits die Prozesse und Kapazitäten der Produktionsstandorte Böckten und Stabio besser gebündelt und so die Wirtschaftlichkeit gestärkt. Andererseits ermöglicht uns dieses Vorgehen, wesentliche Fortschritte bei verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten zu realisieren, beispielsweise eine schlankere Logistik zwischen Neben- und Hauptwerken oder tiefere Treibhausgasemissionen aus Heiz- und Kühlprozessen. Weiter zu erwähnen ist der erfolgreiche Ausbau der Plant-based-Produktionsinfrastruktur und damit die Sicherung der Lieferbereitschaft in dieser wichtigen und anhaltend wachsenden Produktkategorie.

Im Verhaltenskodex der ORIOR Gruppe verpflichten wir uns zu einer integren Geschäftsführung, die Praktiken wie Bestechung und Korruption verurteilt. 2022 verzeichneten wir keine Korruptionsfälle, keine Verstösse gegen Vorschriften im Zusammenhang mit Produktinformationen und keine Sanktionen aufgrund einer Nichteinhaltung von Gesetzen in Umweltbelangen oder sozialen Belangen.

GRI 2-27
GRI 205-3
GRI 417-2

Aktivitäten 2022

GRI 3-3

Rang 1 bei Corporate-Governance-Studie

Im September 2022 hat die Ratingagentur Inrate kommuniziert, dass ORIOR bei der Corporate-Governance-Studie den ersten Platz belegen konnte. Das Rating stützt seine Bewertung auf die Statuten und weitere verfügbare Regularien und Informationen aus Nachhaltigkeits- sowie Geschäftsbericht und wird jährlich durchgeführt. Nachdem ORIOR bereits in den letzten zehn Jahren gute Positionen belegen konnte, erreichte das Unternehmen 2022 den Spitzenplatz auch dank der Kategorie Nachhaltigkeit, die im Rating neu stärker gewichtet wird.

Neues ESG Committee

Um der zunehmenden Wichtigkeit und Dringlichkeit von ESG-Themen Rechnung zu tragen, hat ORIOR 2022 verschiedene Massnahmen getroffen. Der Verwaltungsrat behandelte ESG-Themen bereits bis anhin regelmässig sowohl innerhalb von Ausschüssen als auch in der Gesamtkonstellation. Im Herbst hat der Verwaltungsrat das ESG Committee als neuen ständigen Ausschuss bestellt. Dieser neue Ausschuss erlaubt es, Nachhaltigkeitsthemen künftig noch stärker und fokussierter anzugehen. Seine Hauptaufgabe besteht in der Unterstützung des Verwaltungsrats bei der Vorbereitung der Entscheidungsprozesse und der Beschlussfassung sowie bei der Erfüllung seiner Verantwortung und Aufsichtspflicht in ESG-Themen. Die Aufgaben des Ausschusses sind in einem Committee Charter zusammengefasst – dieser ist auf der [Website](#) von ORIOR veröffentlicht. Ebenfalls zur Stärkung von Nachhaltigkeitsthemen beigetragen hat deren Verankerung in Richtlinien und Reglementen. Nachdem die Nachhaltigkeit 2021 bereits als integraler Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Verwaltungsrats und des Topmanagements festgehalten worden war, wurde im Berichtsjahr 2022 ihrer Wichtigkeit mit einem entsprechenden Abschnitt in den Statuten zusätzlich Gewicht verliehen.

GRI 2-9

GRI 3-3

Governance

Eine zeitgemässe Corporate Governance schützt die Interessen unserer Mitarbeitenden, Aktionär*innen und anderer Anspruchsgruppen und schafft einen soliden Rahmen für unsere Führungs-, Handlungs- und Organisationsweise. Entsprechend lautet Ziel Nr. 2 unserer ORIOR Strategie 2025:

«ORIOR setzt auf klare und verantwortungsvolle Unternehmensführung, auf Unternehmertum und auf starke gemeinsame Werte.»

Unsere Führungsgrundsätze, -struktur und -organisation sind in den [Statuten der Gesellschaft](#), in den [Chartern der Verwaltungsratsausschüsse](#), im [Organisationsreglement](#), im [Verhaltenskodex](#) sowie in weiteren Regularien festgehalten. Im Rahmen der kontinuierlichen Stärkung unserer Corporate Governance gehen wir in regelmässigen Abständen nicht nur auf die Organisationsentwicklung, sondern auch auf unsere Beteiligungs- und Vergütungspolitik sowie auf die Aktionärsrechte ein.

GRI 2-18
GRI 2-10

Stärkung der Governance in den Statuten

Diversität ist ein wichtiges Kriterium in der Zusammensetzung von Gremien. Im Berichtsjahr wurde die Wichtigkeit der Diversität im Verwaltungsrat und in der Konzernleitung statutarisch zu den Aufgaben des Verwaltungsrats erklärt. Entsprechend hat der Verwaltungsrat dafür zu sorgen, dass die Zusammensetzung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung eine für ORIOR sinnvolle und mehrwertbringende Diversität aufweist, insbesondere hinsichtlich Kompetenzfelder, Erfahrung und Bildung. Eine weitere Neuerung ist die Reduktion der zulässigen Mandate für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Hierfür wurden Regelungen von Vergleichsunternehmen, die Erfahrungswerte seit Inkrafttreten der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) sowie Haltungen und Meinungen von Stakeholdern miteinbezogen. Ebenfalls im Berichtsjahr wurde das Konzept der jährlichen Selbstevaluation des Verwaltungsrats revidiert. Im Fokus stand dabei die adäquate Betrachtungs- und Einbezugsweise der sich stetig weiterentwickelnden Themen Nachhaltigkeit und ESG sowie Digitalisierung, IT-Sicherheit und Daten.

72

GRI 2-19

Update ESG-Kennzahlen bei langfristiger Vergütung

Für das Topmanagement besteht ein Long Term Incentive Plan (LTIP). Diese langfristige variable Vergütung berücksichtigt die nachhaltige, über mehrere Jahre dauernde Entwicklung des Unternehmens auf der Basis von Zielwerten, die für die langfristige Entwicklung der ORIOR Gruppe von wesentlicher Bedeutung sind. Die Zielwerte bestehen aus klar berechenbaren Kennzahlen und werden im Vorfeld definiert und transparent kommuniziert. Grundsätzlich liegen einem LTIP vier gleichgewichtete, nicht miteinander verrechenbare Ziele zugrunde. Dabei muss ein Ziel gemäss Bestimmung im Organisationsreglement zwingend im Zusammenhang mit dem Fortschritt in Sachen ESG stehen. 25% des ausgegebenen LTIP 2021 bis 2023 beziehen sich auf den Fortschritt bezüglich Nachhaltigkeit. Explizit ist ein Verbesserungsindex von 80% der festgesetzten Ziele in Bezug auf «Wasserverbrauch», «Treibhausgasemissionen», «Food Waste», «Krankheitsquote» und «Unfallquote» vorgesehen. Per Ende 2022 lagen die KPIs Treibhausgase, Wasserverbrauch und Food Waste auf Zielkurs des Linearfortschritts, womit dieses Ziel per dato zu 50% erreicht würde. Damit das Ziel eines 80%-Verbesserungsindex per Ende der Plandauer erreicht wird, müssen die Fortschritte wesentlich gesteigert werden. Die genauen Werte sowie weitere Details zu den ESG-Zielen finden sich in den jeweiligen Kapiteln des vorliegenden Berichts.

Ausblick

Neues Aktienrecht

Zusammen mit der Inkraftsetzung des neuen Schweizer Aktienrechts per 1. Januar 2023 werden innerhalb einer Übergangsfrist von zwei Jahren diverse Anpassungen erforderlich. Die damit einhergehende umfassende Statutenrevision wurde von der Generalversammlung am 19. April 2023 genehmigt. Darin enthalten ist u. a. auch die Erweiterung des Geschäftszwecks um das Schaffen von langfristigem, nachhaltigem Wert. Dadurch wird auch der zunehmenden Wichtigkeit von ökologischen und sozialen Themen Rechnung getragen. Ausserdem wurden mit dem neuen Aktienrecht auch die neuen Bestimmungen hinsichtlich der Berichterstattung über nichtfinanzielle Belange in den Statuten verankert und weitere generelle sowie inhaltliche Anpassungen, auch zur Angleichung an den Gesetzeswortlaut, vorgenommen.

Im Herbst 2022 hat der Verwaltungsrat einen ESG-Ausschuss bestellt. Im Anschluss daran wurde der Charter des Audit Committee und der Charter des Nomination and Compensation Committee ebenfalls überarbeitet. Im Fokus standen die Vermeidung von Doppelspurigkeiten gegenüber den anderen Committee-Charter und Präzisierungen der Verantwortlichkeiten. Zudem wurden die allgemeinen Regelungen und Formulierungen – auch mit Blick auf das neue Aktienrecht – auf den neuesten Stand gebracht. Der Verwaltungsrat hat die neuen Versionen der Charter im März genehmigt und auf der [Website von ORIOR](#) publiziert.

Nichtfinanzielle Berichterstattung

Das neue Aktienrecht hat auch einen Einfluss auf die Nachhaltigkeit. Mit der Inkraftsetzung der Transparenzpflicht über nichtfinanzielle Belange werden die Aktionär*innen künftig auch über die nichtfinanzielle Berichterstattung der Gesellschaft befinden und damit aktiv in die Belange hinsichtlich Umwelt und Soziales eingebunden. ORIOR verfügt mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäss GRI-Standard sowie dem gruppenweit eingeführten systematischen Nachhaltigkeitsmanagement bereits über eine gute Grundlage. Die umfassende Analyse und Aufbereitung der zusätzlich erforderlichen Angaben ist im Gange. Es ist vorgesehen, den ersten Bericht über nichtfinanzielle Belange der ORIOR Gruppe pflichterfüllend erstmals an der Generalversammlung 2024 vorzulegen.

Anhang

GRI-Index

Anwendungserklärung			ORIÖR hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 berichtet.	
Verwendeter GRI 1			GRI 1: Grundlagen 2021	
Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s)			Kein zutreffender Sektor-Standard vorhanden.	
GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen	
Allgemeine Angaben				
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1	Organisationsprofil	S. 4 – 5; Statuten , S. 3; Geschäftsbericht 2022 , S. 12 – 15	
	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 4; Geschäftsbericht 2022 , S. 99	
	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 73, 82	a., b. Der jährlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht deckt wie der Geschäftsbericht jeweils das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember ab. c. Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde am 27. April 2022 veröffentlicht.
	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 73	Eine neue Datengrundlage bei unseren Volumen des Jahres 2021 hat zu geringfügigen Anpassungen von Darstellungen auf S. 22 – 24 geführt.
	2-5	Externe Prüfung		b. Der vorliegende Bericht wurde nicht extern geprüft.
	Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 4 – 5; ORIÖR Website	d. Die bestehenden Märkte wurden sowohl in der Schweiz als auch in Europa weiter ausgebaut. Dabei ist es zu keinen wesentlichen Änderungen in unseren Lieferketten bzw. der Lieferantenstruktur gekommen.
	2-7	Angestellte	S. 6	b. Bei den Mitarbeitenden mit nicht-garantierten Arbeitsstunden handelt es sich um Externe, die unter GRI 2-8 beschrieben werden.
	2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 6	
Unternehmensführung				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 11 – 12; Statuten , S. 6; Geschäftsbericht 2022 , S. 12 – 36	
	2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Statuten , S. 6; Organisationsreglement , S. 4, 9 – 10; Geschäftsbericht 2022 , S. 21 – 22	

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht 2022 , S. 17
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 11 – 12; Organisationsreglement , S. 5 – 6; Geschäftsbericht 2022 , S. 22 – 23
	2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 11 – 12; Statuten , S. 11; Organisationsreglement , S. 10 – 11; Geschäftsbericht 2022 , S. 8 – 9 und 25
	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 11 Der vorliegende Bericht wurde vom Verwaltungsrat der ORIOR AG freigegeben.
	2-15	Interessenkonflikte	Statuten , S. 10; Organisationsreglement , S. 13 – 14; Verhaltenskodex , S. 7; Geschäftsbericht 2022 , S. 18 – 20, 28 – 30; ORIOR Website b. Die weiteren Tätigkeiten und Interessenbindungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind im Geschäftsbericht 2022, S. 18 – 20 und 28 – 30, sowie auf der Website, offengelegt. Im Berichtsjahr wurden keine Interessenkonflikte identifiziert und/oder offengelegt.
	2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Geschäftsbericht 2022 , S. 26 b. Diese Information ist vertraulich und wird von ORIOR nicht extern kommuniziert.
	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 11 – 12
	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 13, 43, 72; Geschäftsbericht 2022 , S. 24
	2-19	Vergütungspolitik	S. 13, 72; Statuten , S. 11 – 13; Organisationsreglement , S. 8, 12 – 13; Geschäftsbericht 2022 , S. 38 – 43, 45 – 53
	2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Statuten , S. 12 – 14; Organisationsreglement , S. 8, 12 – 13; Geschäftsbericht 2022 , S. 43 – 45 b. Alle Abstimmungsergebnisse sind in den Protokollen der Generalversammlungen zu finden.
	2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Diese Information ist vertraulich und wird von ORIOR nicht extern kommuniziert.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 2 – 3
	2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 6, 10; Verhaltenskodex ; ORIOR Website
	2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	d. Der Verhaltenskodex wurde vom Verwaltungsrat als höchstes Organ genehmigt. Diese Information ist aktuell noch nicht verfügbar und wird ausgelassen. Wir planen, sie im nächsten Bericht zu integrieren.
	2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 6, 8
	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 6; Verhaltenskodex , S. 8
	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 71
	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	– Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) – Alpinavera – Arbeitgeberverband Ernährungsindustrie Baden-Württemberg – Arbeitgebervereinigung Wil – Bionetz.ch – Brennpunkt Nahrung – Camera di Commercio Cantone Ticino (Cc-Ti) – Cercle des Chefs de Cuisine Berne (CCCB) – Energieagentur der Wirtschaft (EnAW) – Fleischfachverband St. Gallen - Liechtenstein – Föderation der Schweizerischen Nahrungsmittelindustrien (fial) – Foodward – Freunde der Metzgerschaft – Handels- und Gewerbeverein Landquart und Umgebung (HGVL) – Handelskammer Graubünden – Industrie- und Handelskammer Thurgau – Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz – Interessengemeinschaft Bio Schweiz (IG Bio) – IR club Schweiz – Öbu – Der Verband für nachhaltiges Wirtschaften – Promarca – Schweizerischer Markenartikelverband

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen (Fortsetzung)	– Schweizer Fleisch-Fachverband (SFF) – Schweizer Verband für Spital-, Heim- und Gemeinschaftsgastronomie (SVG) – Schweizerische Gesellschaft für Lebensmittelhygiene (SGLH) – Schweizerische Gesellschaft für Marketing (GfM) – Schweizerische Management Gesellschaft (SMG) – Swiss Association for Quality (SAQ) – Switzerland Global Enterprise (SGE) – United Against Waste (UAW) – Vegane Gesellschaft Schweiz – Verband der Energieabnehmer e.V. – Verband der Fruchtsaftindustrie – Verein PET-Recycling Schweiz (PRS) – Zentralschweizer Metzgermeisterverband (ZMV)

Einbindung von Stakeholdern

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	ORIOR Website	ii. Der Zweck unseres Stakeholder-Engagements ist, die Anliegen unserer wichtigsten Stakeholder zu kennen und so gut wie möglich in unserem Tun berücksichtigen zu können. iii. Den Austausch mit unseren Stakeholdern bedeutungs- und sinnvoll zu gestalten, ist eine kontinuierliche Aufgabe aller Vertreter*innen von ORIOR, die in solche Austausche eingebunden sind.
--------------------------------------	------	--	-------------------------------	--

2-30	Tarifverträge	S. 6
------	---------------	------

Wesentliche Themen

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 8; ORIOR Website
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 8–9; ORIOR Website

Nachhaltige Rohstoffe

GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 15, 17–24
GRI G4 Food Processing 2014	FP2	Prozentanteil der Einkäufe mit international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards	S. 15, 22
Eigene ORIOR Angabe		Umsatzanteile mit gelabelten Produkten (%)	S. 23

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Tierwohl			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 16 – 24
Eigene ORIOR Angabe		Prozentanteil des Fleisches für den Schweizer Markt, das aus der Schweiz stammt oder im Ausland zu Schweizer Tierwohlstandards produziert wurde	S. 16, 23 – 24
Sichere und gesunde Nahrungsmittel			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 25 – 31
GRI G4 Food Processing 2014	FP5	Prozentanteil des Produktionsvolumens aus Betrieben, die nach einem international anerkannten Standard auf Lebensmittelsicherheit geprüft wurden	S. 26
Eigene ORIOR Angabe		Anzahl Reklamationen pro 100 t Produkt	S. 25, 31
Food Waste und Verpackung			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 33 – 39
GRI 306: Abfall 2020	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 33 – 34, 40
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 34 – 41
			b. Sämtliche durch ORIOR beauftragte Dienstleister sind zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe. c. Die Erfassung und Überwachung der abfallbezogenen Daten erfolgt durch die wsba GmbH. Ihre Unterstützungsdienstleistungen ermöglichen ORIOR eine neutrale Bewertung der Wertstoff- und Abfalllogistik und garantieren ein gesetzeskonformes Verwertungs- und Entsorgungsmanagement. Dies umfasst das Entsorger-Rechnungscontrolling, die Wertstoff- und Abfallstatistik sowie die ökologisch und ökonomisch nachhaltige Optimierung der Entsorgungsprozesse.

GRI-Standard	Angabe		Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
GRI 306: Abfall 2020	306-3	Angefallener Abfall	S. 40	a. Aus Vertraulichkeitsgründen weisen wir nur relative Abfalldaten aus. b. Die Daten basieren einerseits auf den Abfallstatistiken der einzelnen Kompetenzzentren, die durch die wsba GmbH einheitlich konsolidiert wurden. Andererseits basieren sie auf den Rechnungen, Liefer- und Wiegescheinen der Entsorger, die monatlich geprüft und in einer Statistik zusammengestellt werden.
	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 41	a. Aus Vertraulichkeitsgründen weisen wir nur relative Abfalldaten aus. e. Die Daten basieren einerseits auf den Abfallstatistiken der ORIOR Unternehmen und andererseits auf Dokumenten der Entsorger, die geprüft und in eine Statistik überführt werden. Für die Berechnungen der Kompostanteile werden auf Statistiken unterschiedlicher Biogasanlagenbetreiber zurückgegriffen, wonach aus 1 t Substrat der Biogasverwertung ca. 1/3 Kompost (330 kg) entfällt. Altes Motoröl wird, mit Ausnahme von Kleinstmengen, recykliert.
	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 41	a. Aus Vertraulichkeitsgründen weisen wir nur relative Abfalldaten aus.
Eigene ORIOR Angabe	Food-Waste-Intensität (% der kg Produktion)		S. 33, 38	
Klima und Energie				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 42 – 49	
GRI 302: Energie 2016	302-3	Energieintensität	S. 42, 47	
Eigene ORIOR Angabe		Energieverbrauch nach Energiequelle (%)	S. 47	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 49	
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 49	
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 49	
	305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 48	d. Alle Treibhausgase wurden einbezogen.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Wasser			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 50 – 53
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 51 – 52
	303-2	Umgang mit Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 51 – 52
	303-5	Wasserverbrauch	S. 50 a. Aus Vertraulichkeitsgründen weisen wir nur relative Wasserverbrauchsdaten aus (siehe eigene ORIOR Angabe zu Wasserverbrauch).
Eigene ORIOR Angabe		Wasserverbrauch in m³ Frischwasser pro t Produktion	S. 50, 53
Entwicklung der Mitarbeitenden			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 55 – 60
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 55, 59 – 60
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 56, 58 – 59
Eigene ORIOR Angaben		Ausgaben für Aus- und Weiterbildung	S. 55, 59
		Anzahl Lernende und Praktikant*innen bei ORIOR Schweiz	S. 59
Arbeitssicherheit und Gesundheit			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 61 – 65
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 62

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 62 – 63	c. Über die im Kapitel «Arbeitssicherheit und Gesundheit» berichteten Inhalte hinaus verfügt ORIOR aktuell über keine weiteren Richtlinien und Verfahren dazu, wie sich Mitarbeitende aus gefährlichen / gesundheitsgefährdenden Situationen entfernen oder vor Vergeltungsmassnahmen schützen können.
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 62, 64	
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 63 – 64	
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 63	
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 64	
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Verhaltenskodex , S. 5	Über diesen Aspekt wird von ORIOR nicht direkt berichtet. Teilaspekte davon werden jedoch vom Verhaltenskodex abgedeckt sowie im Handlungsfeld «Nachhaltige Rohstoffe» durch die Anwendung von Nachhaltigkeitsstandards und -labels im Einkauf bearbeitet.
	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 62	a. Abdeckung: i. 100% sind durch ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt. ii. 85.5% der Mitarbeitenden sind durch ein intern auditiertes System abgedeckt. iii. 0% sind durch ein extern zertifiziertes System abgedeckt. b. Die Angaben decken nur Mitarbeitende von ORIOR ab (ohne Arbeitnehmende, die nicht bei ORIOR unter Vertrag stehen).
	Eigene ORIOR Angabe	Absenzquote, aufgeteilt nach Art der Abwesenheit (Berufsunfall/ Krankheit)	S. 61, 65	

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Wirtschaftliche Auswirkungen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 66 – 72
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 66 – 67, 70 Diese Angaben entsprechen dem Rechnungslegungsstandard Swiss GAAP FER und werden aus Vertraulichkeitsgründen lediglich auf Gruppenstufe offengelegt.
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	S. 71
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung	417-2	Verstösse im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	S. 71
Eigene ORIOR Angabe		Anzahl Arbeitsplätze in der Schweiz	S. 5 – 6

Kontakt

ORIOR AG
Deborah Huber
Corporate Sustainability Manager
Dufourstrasse 101
8008 Zürich
Tel. +41 44 308 65 24
nachhaltigkeit@orior.ch

Impressum

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Massgebend ist die deutsche Version.
Herausgeberin: ORIOR AG, Dufourstrasse 101, CH-8008 Zürich
Inhalt und Text: Deborah Huber und Michael Erdin, ORIOR AG
Fachliche Beratung GRI-Berichterstattung: ELEVATE
Layout und Grafik: Lia Pulgar, ORIOR AG
Druck: Neidhart + Schön Group, Zürich



ORIOR

EXCELLENCE IN FOOD

ORIOR AG Dufourstrasse 101 CH-8008 Zürich Tel. +41 44 308 65 00 info@orior.ch www.orior.ch

Rapelli SA

Rapelli SA

Via Laveggio 13
CH-6855 Stabio
Tel. +41 91 640 73 00
www.rapelli.ch



Albert Spiess AG

Dorfstrasse 64
CH-7220 Schiers
Tel. +41 81 308 03 08
www.albert-spiess.ch



Mösl Fleischwaren AG

Industriestrasse 9
CH-9524 Zuzwil
Tel. +41 71 944 11 11
www.moefag.ch



Fredag AG

Oberfeld 7
CH-6037 Root
Tel. +41 41 455 57 00
www.fredag.ch



ORIOR Menu AG Le Patron

Rohrmattstrasse 1
CH-4461 Böckten
Tel. +41 61 985 85 00
www.lepatron.ch



ORIOR Menu AG Pastinella

Industriestrasse 40
CH-5036 Oberentfelden
Tel. +41 62 737 28 28
www.pastinella.ch



Biotta AG

Pflanzbergstrasse 8
CH-8274 Tägerwilten
Tel. +41 71 466 48 48
www.biotta.ch



Culinor Food Group NV

Houtstraat 46
B-9070 Destelbergen
Tel. +32 9 229 05 11
www.culinor.com



Casualfood GmbH

Frankfurt Airport Center 1
D-60549 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 6500 726-0
www.casualfood.de



ORIOR / Spiess Europe

2, Allée Joseph Bumb
F-67500 Haguenau
Tel. +33 3 889 06 990
www.albert-spiess.ch

