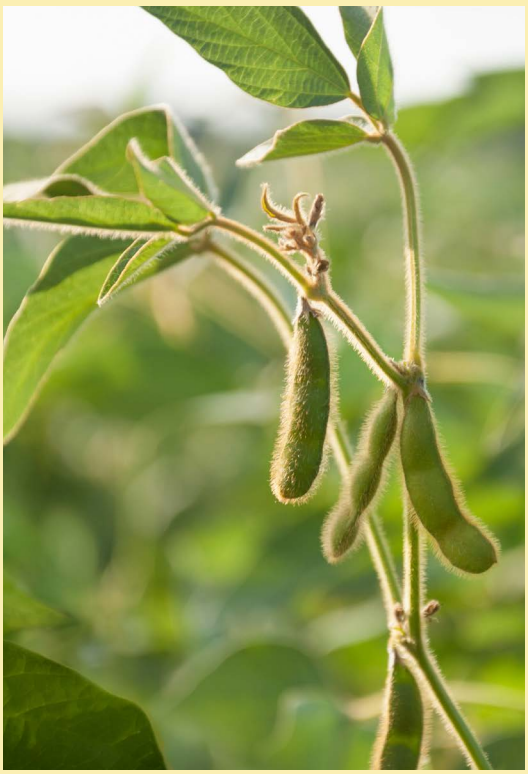
ORIOR

EXCELLENCE IN FOOD



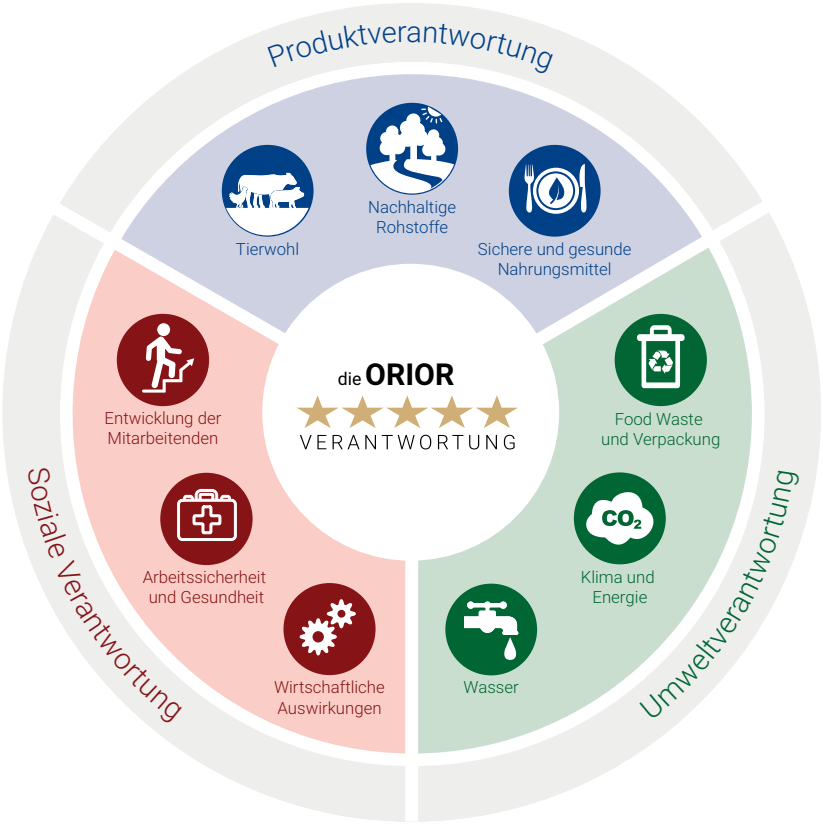
ORIOR

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023

ORIOR
EXCELLENCE IN FOOD

Nachhaltigkeitsstrategie 2025

Die ORIOR Verantwortung



Unser Anspruch

Excellence in Food

ORIOR ist eine international tätige Schweizer Food & Beverage Gruppe. Sie besteht aus regional stark verankerten Unternehmen, die mit ihren bekannten Marken und Produktsortimenten führende Positionen in wachsenden Nischenmärkten im In- und Ausland halten.

Das dezentrale Geschäftsmodell ermöglicht den einzelnen ORIOR Unternehmen eine auf ihre Mitarbeitenden und ihre Kunden ausgerichtete, individuell gelebte Kultur und Identität sowie einzigartige Produkt-, Marken- und Konzeptwelten. Was alle miteinander verbindet, sind die Leidenschaft für Kulinarik und Handwerkskunst, ein auf Trends und Bedürfnisse ausgerichteter Innovationsspirit, Unternehmertum sowie starke, gemeinsame Werte.

Unser Führungsverständnis vereint die strategische Denk- und Handlungsweise der ORIOR Gruppe mit dem hohen Mass an Autonomie der Kompetenzzentren. Die ORIOR Strategie 2025 mit ihren Eckpfeilern und den gruppenweiten Schlüsselinitiativen wie das zukunftsweisende «ORIOR New Normal», das intradisziplinäre «ORIOR Championmodell» und die übergreifenden «ORIOR Brückenschläge» sind zentrale Erfolgsfaktoren der stetigen Wertsteigerung für alle unsere Stakeholder.

Motivierte Mitarbeitende, die Freude an ihrer Tätigkeit haben und für sich und ihre Arbeit Verantwortung übernehmen, sind der Schlüssel, um Ausserordentliches zu erreichen. Wir streben nach Einzigartigkeit und bester Qualität, um unsere Konsument*innen immer wieder mit genussvollen Erlebnissen zu überraschen und zu begeistern.

Dafür steht unsere Vision: **Excellence in Food.**

Inhalt

Vorwort des CEO	2
ORIOR Highlights Nachhaltigkeit 2023	4
Der ORIOR Nachhaltigkeitsbericht	6
Wir stellen uns vor	**7**
Unternehmensprofil	7
Nachhaltigkeit bei ORIOR	10
Produktverantwortung	**20**
Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl	21
Sichere und gesunde Nahrungsmittel	33
Umweltverantwortung	**40**
Food Waste und Verpackung	41
Klima und Energie	48
Wasser	58
Soziale Verantwortung	**62**
Entwicklung der Mitarbeitenden	63
Arbeitssicherheit und Gesundheit	70
Menschenrechte und Korruption	77
Wirtschaftliche Auswirkungen	79
Anhang	**86**
Konkordanztabelle zu Art. 964b OR	86
GRI-Index	87
TCFD-Index	95

Vorwort des CEO

Daniel Lutz, CEO ORIOR Gruppe

GRI 2-22

Liebe Leserin, lieber Leser

Es ist mir eine grosse Freude, Ihnen den sechsten Nachhaltigkeitsbericht der ORIOR Gruppe zu präsentieren. Dieser Bericht schliesst erstmals auch unsere beiden ausländischen Tochtergesellschaften ein, nämlich die deutsche Reisegastronomie-Anbieterin Casualfood und die auf Fertigmenüs und Menükomponenten spezialisierte belgische Culinor Food Group. Wir präsentieren Ihnen somit erstmals eine konsolidierte Nachhaltigkeitsberichterstattung, die die gesamte vielfältige ORIOR Gruppe umfasst.

Die Konsolidierung unserer Berichterstattung war eine der Aufgaben, die uns über das gesamte Berichtsjahr hinweg beschäftigt hat. Zudem ist es uns gelungen, trotz sehr anspruchsvollem Umfeld unsere Nachhaltigkeit in vielen Bereichen voranzubringen und entlang unserer Zielpfade Verbesserungen zu realisieren. Der vorliegende Bericht ermöglicht einen umfassenden Einblick in unsere «ORIOR Verantwortung».

In der Berichtsperiode haben wir eine Überprüfung und Aktualisierung unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen vorgenommen. Die Neubewertung wurde anhand der Methodologie der doppelten Wesentlichkeit – also der Relevanz der Themen für uns und für die Welt – durchgeführt und erfüllt damit die neuen regulatorischen Anforderungen der Schweiz und der Europäischen Union. Auf diese Weise haben wir eine wichtige Basis für die anstehende Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie für die Zeitspanne 2025 bis 2030 geschaffen. Detaillierte Ausführungen zur doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie zu den daraus resultierenden wesentlichen Themen finden sich im Abschnitt «Nachhaltigkeit bei ORIOR».

Im Frühsommer 2023 hat ORIOR den SBTi Commitment Letter eingereicht und bekennt sich somit dazu, ihren Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels zu leisten und ihren Weg zu Netto-Null bis 2050 mittels wissenschaftsbasierter Klimaziele zu gehen. Während der zweiten Hälfte des Berichtsjahrs waren wir intensiv mit den Berechnungen unserer Klimabilanz über die gesamte Wertschöpfungskette beschäftigt. Basierend auf diesen Ergebnissen werden nun konkrete kurz- und langfristige Ziele abgeleitet und bei der Science Based Targets Initiative zur Validierung eingereicht. Im Bereich Klima durften wir zudem erfreut zur Kenntnis nehmen, dass unsere Bestrebungen von CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) wiederum mit dem guten und über dem Branchendurchschnitt liegenden Rating B anerkannt wurden.

Es ist uns gelungen, die meisten Leistungskennzahlen unserer Handlungsfelder positiv zu entwickeln. So haben sich zum Beispiel der Food Waste und die Wasserintensität erneut reduziert. Gleichzeitig haben wir unsere Aus- und Weiterbildungsprogramme weiter gestärkt. Die Berufsunfälle konnten wesentlich verringert und die krankheitsbedingten Absenzen leicht gesenkt werden. Bei Letzteren sind wir aber noch nicht auf Zielkurs. Alle diese positiven Entwicklungen sind das Ergebnis der engagierten Bemühungen unserer Kompetenzzentren und leisten – wie alle Nachhaltigkeitsziele – auch einen positiven Beitrag zur Geschäftsperformance.

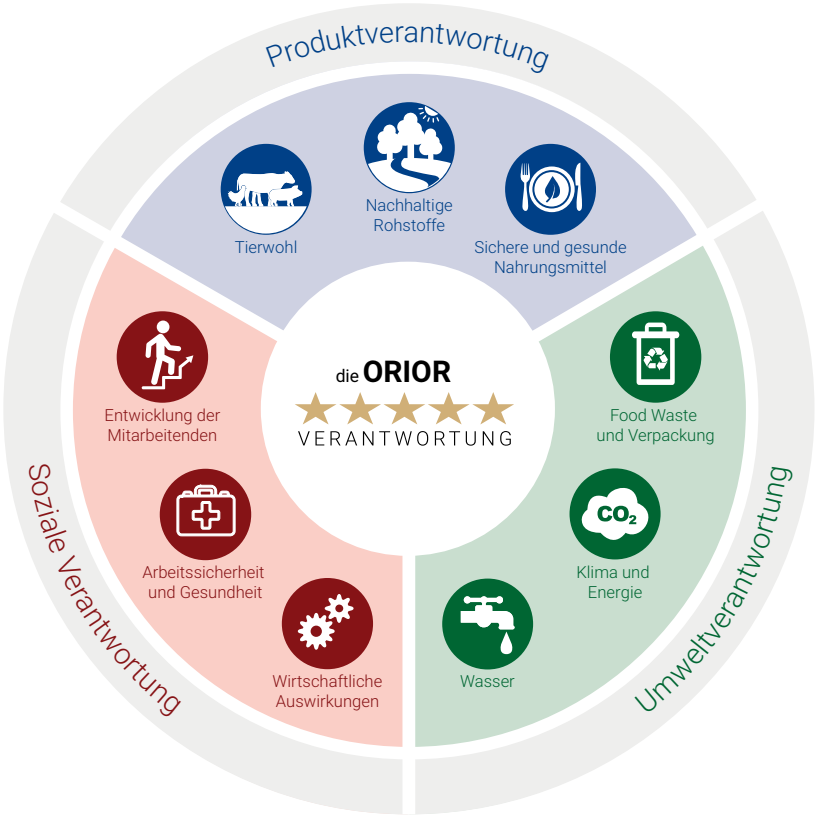
Das laufende Jahr wird von vielen wichtigen und wegweisenden Projekten und Arbeiten geprägt sein. In unserem Fokus stehen die Adressierung der neuen regulatorischen Anforderungen, die Erarbeitung der SBT-Klimaziele, die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2030 und, last but not least, die weitere Umsetzung von Verbesserungen im Hinblick auf unsere Nachhaltigkeitsziele.

Wir wünschen Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, eine interessante Lektüre!

Daniel Lutz
CEO der ORIOR Gruppe

die ORIOR
VERANTWORTUNG

Highlights Nachhaltigkeit 2023



Unsere Ziele 2025

+15%
Zertifizierte Rohstoffe

–25%
Food Waste

↗
Wertsteigerung für alle Stakeholder

100% wird überarbeitet
Schweizer Tierschutzstandards

SBT NEU
Science Based Targets 2050

↘
Krankheitsquote um 10% und Unfallquote um 20% senken

↗
Wesentlich mehr gesunde Nahrungsmittel

–15%
Wasserverbrauch

↗
Entwicklungs-möglichkeiten ausweiten

Die Angaben und Kennzahlen dieser Doppelseite beziehen sich auf die Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2025 (exkl. Casualfood und Culinor).

Produktverantwortung

Umweltverantwortung

Soziale Verantwortung

64.5%
des beschafften Rindfleischs stammt aus der Schweiz.

98.6%
des beschafften Schweinefleischs stammt aus der Schweiz.

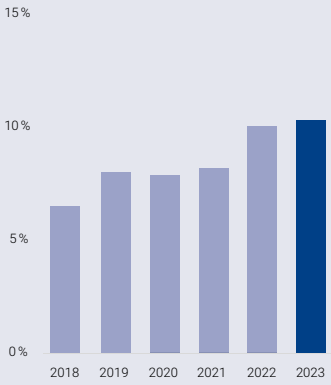
23.6%
des beschafften Geflügels stammt aus der Schweiz.

99.9%
der beschafften Eier stammen aus Freilandhaltung.

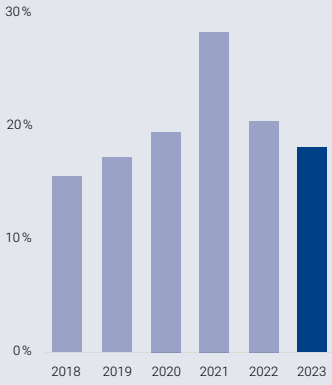
+58.8%
Umsatzanteil mit Bio-Produkten
seit 2018

+16.3%
Umsatzanteil mit nachhaltigen Produkten
seit 2018

Umsatzanteil mit bio-zertifizierten Produkten

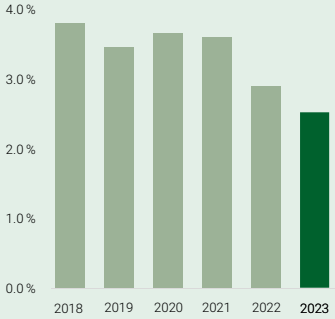


Umsatzanteil mit Produkten mit weiteren Nachhaltigkeitslabels

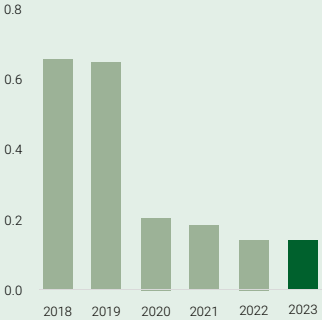


Gesündere Produkte
Jahr für Jahr arbeiten wir daran, unsere Rezepte im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Gesundheit zu optimieren und neue gesündere Innovationen zu lancieren. Neben der stetig wachsenden Auswahl an Plant-based-Produkten setzen wir zum Beispiel auf die Reduktion von Zucker- und Salzgehalten. Diese konnten 2023 in verkauften Produkten um weitere 0.9 % resp. 1.5 % reduziert werden.

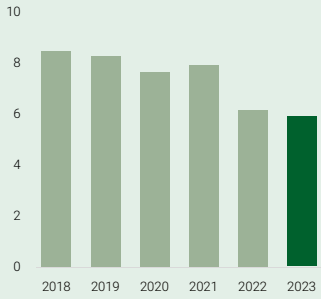
-34.7%
Food Waste
% des Produktionsvolumens



-78.7%
Treibhausgasintensität
kg CO_2e / kg Produktion

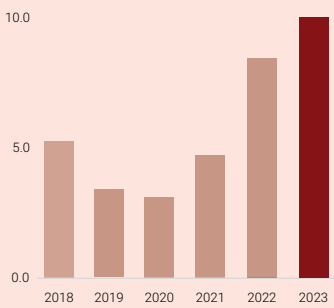


-30.5%
Wasserverbrauch
m^3 / t Produktion

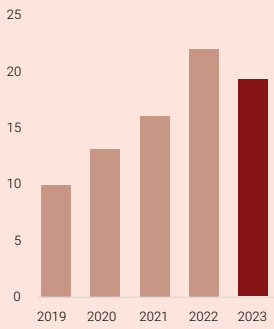


Wissenschaftsbasierte Klimaziele
Im Sommer 2023 hat sich ORIOR offiziell für den Weg hin zu wissenschaftsbasierten Klimazielen entschieden. Im Rahmen eines wegweisenden Projekts werden kurz- und langfristige Science Based Targets erarbeitet, die unsere Ambitionen unterstreichen. Die Einreichung bei der Science Based Targets Initiative (SBTi) zur Verifizierung wird bis spätestens im ersten Halbjahr 2025 erfolgen.

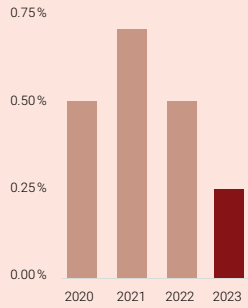
+91.0%
Aus- und Weiterbildungsstunden
h / Mitarbeitende / Jahr



19
Lernende
FTE



0.2%
Unfallrate
Absenz durch Berufsunfall, in % der Sollzeit



Verbesserungsmassnahmen Mitarbeitendenbefragung
Die Mitarbeitendenbefragung des Vorjahrs wurde im Detail analysiert und es wurden klare Handlungsfelder identifiziert. Unsere Kompetenzzentren halten massgeschneiderte Workshops dezentral ab und befinden sich bereits mitten in der Umsetzung konkreter Verbesserungsmassnahmen. In der Mitarbeitenden-App wird regelmässig über Umsetzungserfolge berichtet.

Der ORIOR Nachhaltigkeitsbericht

GRI 2-2

Konsolidierungskreis

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Bestrebungen sämtlicher ORIOR Unternehmen, die alle zu 100 % der ORIOR Gruppe gehören. Damit werden erstmals auch sämtliche internationalen Standorte berücksichtigt, womit die Konsolidierungskreise des Nachhaltigkeits- und des Geschäftsberichts ab dem Berichtsjahr 2023 dieselben sind.

Neue rechtliche Anforderungen

Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den neuen rechtlichen Anforderungen im Bereich der nichtfinanziellen Berichterstattung (Art. 964a-c OR) erstellt, welche in der Schweiz seit 2023 anwendbar sind. Die neuen Sorgfalts- und Transparenzpflichten hinsichtlich Verdacht auf Kinderarbeit (Art. 964j-l OR, VSoTr) erforderten in einem ersten Schritt eine umfassende Risiko- und Verdachtsprüfung, welche im Berichtsjahr durchgeführt wurde. Die Ausführungen hierzu finden sich im Kapitel über Menschenrechte.

Das Berichtskonzept wurde entsprechend angepasst. Risiken, Chancen und Sorgfaltsprüfungen wurden stärker in den Fokus gerückt. Im Sommer 2023 hat ORIOR eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Auch hieraus gehen einige Anpassungen im Bericht respektive in den zu berichtenden Handlungsfeldern hervor. Die neuen Bestimmungen verlangen die Inklusion gewisser Themen, darunter Menschenrechte und Korruption. Entsprechend wurden diese beiden Themen in den Berichtsumfang aufgenommen, obschon diese bei ORIOR – resultierend aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse – nicht in die zu berichtenden Themen fallen würden. Aufgrund der weitgreifenden Veränderungen in der Berichtsstruktur und dem Berichtskonzept werden im Anhang des Berichts zusätzlich zum GRI-Index neu auch eine Konkordanztabelle zu Art. 964b OR sowie ein TCFD-Index publiziert.

GRI 2-4

Kennzahlen

Die vorgängig erläuterten Neuerungen sind nicht deckungsgleich mit dem bisherigen Konsolidierungskreis und den bisherig berichteten Themen. Daher finden sich spezifische Erläuterungen jeweils direkt bei den entsprechenden Abweichungen in den Kapiteln. Einerseits streben wir die Konsolidierung der Kennzahlen aller Kompetenzzentren an, andererseits müssen wir sicherstellen, dass die Kontinuität in der Fortschrittsmessung unserer laufenden Strategie gewahrt bleibt und eine Vergleichbarkeit über die Zeit gewährleistet ist. Darum weisen wir Kennzahlen, die nicht der Fortschrittsmessung unserer Nachhaltigkeitsziele dienen, wo immer möglich konsolidiert aus. Bei Kennzahlen, die der Fortschrittsmessung dienen und bereits gruppenweit vorhanden sind, werden beide Kennzahlen aufgeführt. Sind die Kennzahlen auf Konzernebene nicht verfügbar, wird dies an den entsprechenden Stellen explizit erläutert und begründet.

GRI 2-5
GRI 2-14

Genehmigung und Prüfung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde vom Verwaltungsrat der ORIOR AG genehmigt und wird am 23. Mai 2024 pflichterfüllend erstmals der Generalversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Eine externe Revision wurde für den vorliegenden Bericht nicht durchgeführt. Das Berichtskonzept, die Übereinstimmung mit den GRI-Standards sowie der Gesamtbericht wurden jedoch extern von der Firma LRQA, einer namhaften Anbieterin von Dienstleistungen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Zertifizierung und Assurance, überprüft. Darüber hinaus wurden spezifische rechtliche Fragestellungen und Unklarheiten in Zusammenhang mit den neuen Anforderungen durch eine auf dieses Gebiet spezialisierte Rechtsanwältin geklärt.

Wir stellen uns vor

Unternehmensprofil

Vision und Mission

Unsere Vision:

ORIOR
EXCELLENCE IN FOOD

Unsere Mission:

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

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 Reisegastronomie 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 Produzent*innen und Arbeitgebende 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 ist auf Seite 13 zu finden. Informationen zu unserer ORIOR Strategie 2025 sind auf unserer Website dargestellt.

Die Unternehmen der ORIOR Gruppe

Kompetenzzentren
9
davon 7 in der Schweiz

Mitarbeitende Ø FTE
2135
davon 1166 in der Schweiz

Nettoerlös (CHF)
643.1 Mio.
davon 68.3% in der Schweiz

EBITDA (CHF)
59.2 Mio.

Konzernergebnis Aktionär*innen (CHF)
24.8 Mio.

● Segment Convenience ● Segment Refinement ● Segment International

Mitarbeitende

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

Mitarbeitende (Headcount) der ORIOR Gruppe per 31. Dezember 2023

2602

		Vollzeit	Teilzeit	Unbefristet	Befristet
♀	**1119** Frauen 43.0 %	**550** 49.2 %	**569** 50.8 %	**861** 76.9 %	**258** 23.1 %
♂	**1483** Männer 57.0 %	**1113** 75.1 %	**370** 24.9 %	**1236** 83.3 %	**247** 16.7 %

Per 31. Dezember 2023 beschäftigte die ORIOR Gruppe 2602 Mitarbeitende (Headcount), von denen 61.0 % einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind. Saisonale Schwankungen bei der Anzahl der 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 Arbeitsvermittlungsbüros beigezogen, bei denen sie unter Vertrag stehen. Bei ORIOR Schweiz (inkl. Spiess Europe und Gesa) lag die Anzahl durch Temporäre geleisteter Stunden mit 72207 wesentlich unter dem Vorjahr (86951 Stunden). Zählt man die Stunden der neu aufgenommenen Kompetenzzentren Culinor und Casualfood dazu, steigt die Zahl auf 179606. Vor allem Culinor weist einen vergleichsweise hohen Anteil temporärer Arbeitskräfte auf, was an einem Anstellungsmodell liegt, welches eine leichte Einstiegsmöglichkeit für vergleichsweise tief ausgebildete Personen bietet. Diese können mit einer temporären Anstellung beginnen und bei positiver Einarbeitung einen festen Vertrag erhalten.

ORIOR Werte und Verhaltenskodex

GRI 2-23
GRI 2-26

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.

Anonymes Meldesystem

GRI 2-25
GRI 2-26

Im Rahmen der Erarbeitung des neuen Verhaltenskodex hat ORIOR 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 EU-Whistleblower-Richtlinie erfüllt. Gemeldete Fälle werden aufgrund der Diversität und Dezentralität der ORIOR Unternehmen individuell beurteilt und bearbeitet. Im Jahr 2023 ist eine Beschwerde eingegangen und mit der / dem Beschwerdeträger*in konnte anonym über das System Kontakt aufgenommen und der Fall bearbeitet werden.

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 unsere zentralen 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 gute Fortschritte erzielen. Auch dort, wo wir unsere Hauptziele bereits erreicht haben, 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.

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. Unser Nachhaltigkeitsmanagement ermöglicht es, Nachhaltigkeitsrisiken zu antizipieren und diese soweit möglich vorsorglich anzugehen. Die Risiken und Chancen sowie die Sorgfaltsprüfung im Zusammenhang mit unseren wesentlichen Themen werden im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht jeweils bei den einzelnen Handlungsfeldern ausgeführt.

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

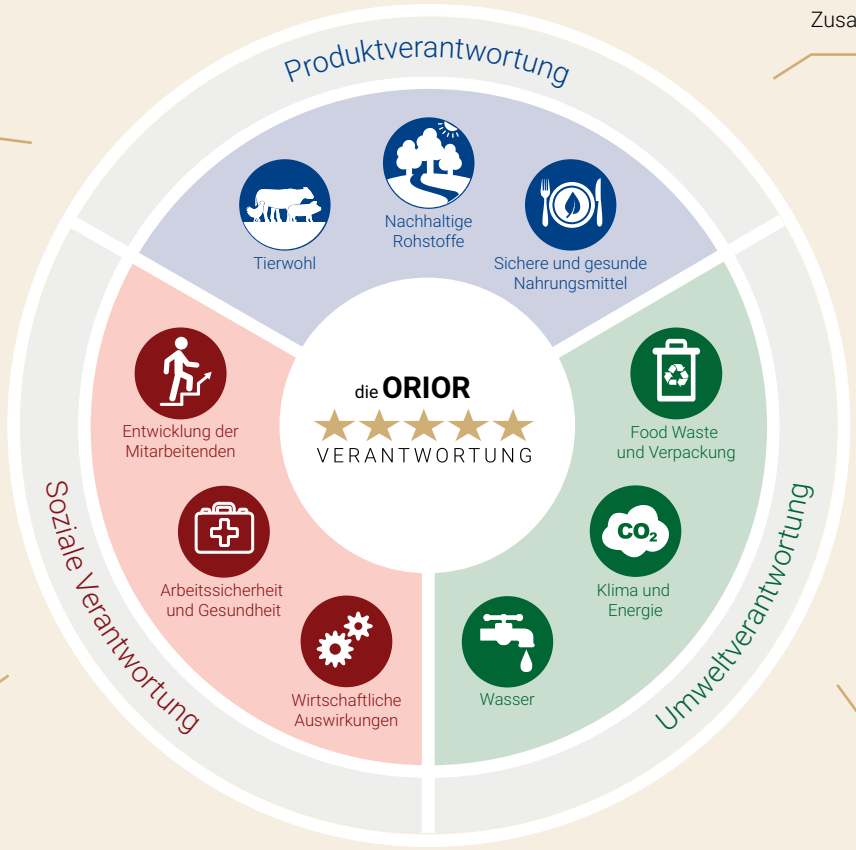
Durch aktives betriebliches Gesundheitsmanagement und effektive Unfallprävention wollen wir bis 2025 die Krankheitsquote um 10 % und die Unfallquote um 20 % senken (Vergleichsjahr 2020).

Da sich die Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsthemen über die Zeit ändert, zum Beispiel aufgrund geänderter Stakeholdererwartungen, überprüfen wir unsere strategischen Handlungsfelder und Ziele regelmässig und nehmen wo nötig Anpassungen vor. Um diesen Änderungen sowie auch den neuen gesetzlichen Bestimmungen gerecht zu werden, haben wir 2023 eine neue Wesentlichkeitsanalyse auf Basis der doppelten Wesentlichkeit durchgeführt (siehe S. 13). Bei dieser Analyse wurden sowohl die Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft als auch die Risiken und Chancen von Nachhaltigkeitsthemen für den Unternehmenserfolg berücksichtigt. Aufgrund der neuen rechtlichen Bestimmungen wurden die Themen Menschenrechte und Korruption ebenfalls in die Berichterstattung aufgenommen. Wir planen, die neue fünfjährige Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2024 zu erarbeiten und ab 2025 entlang der neuen wesentlichen Themen zu präsentieren.

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.

NEU

Bis 2025 setzen wir im Rahmen unseres Science Based Target Commitment neue kurz- und langfristige Klimaziele fest. Unsere übergeordnete Ambition ist es, bis 2050 Netto-Null zu erreichen.

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

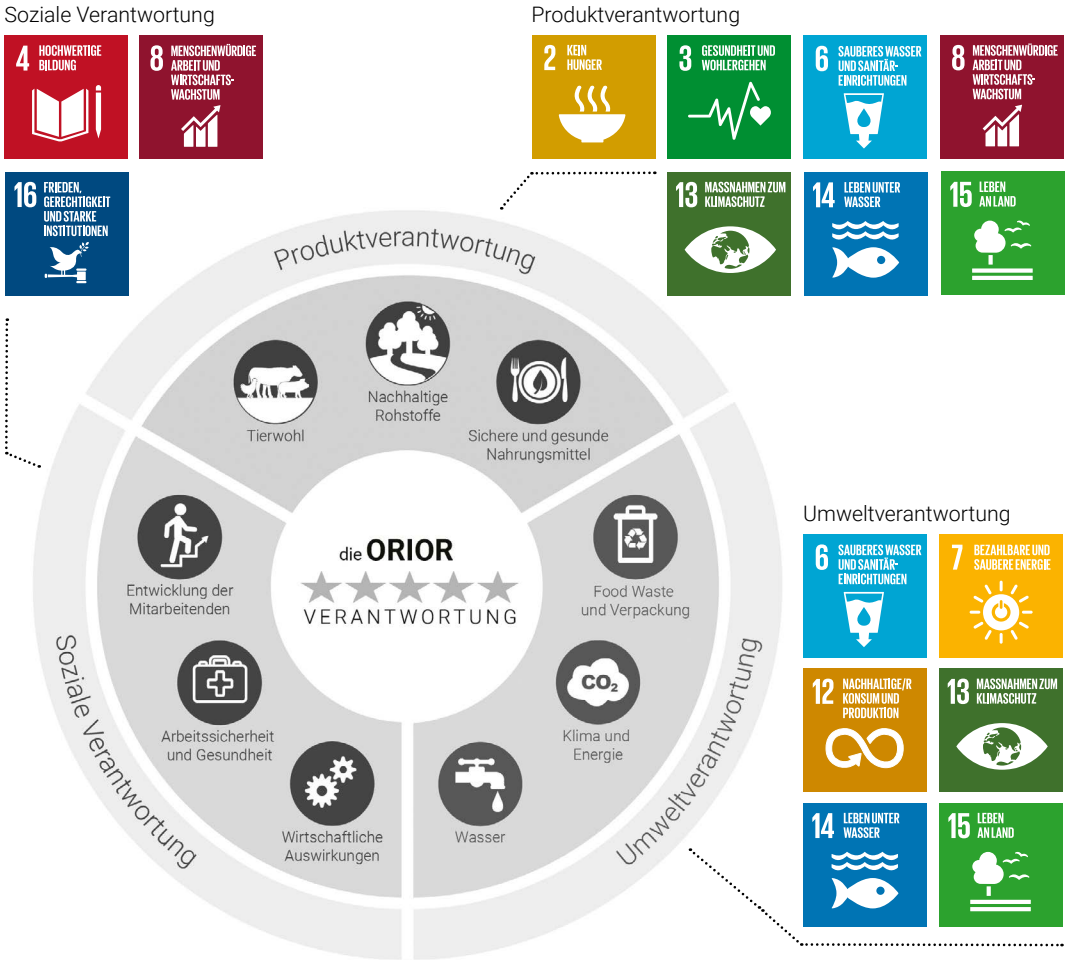
Wir setzen auf stetige Wertsteigerung für alle Stakeholder. Wir bekennen uns zu unseren Produktionsstandorten und stärken diese, um bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue zu schaffen.

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. ORIOR bekennt sich zur Wichtigkeit dieses Rahmenwerks und verpflichtet sich, ihren Beitrag an das Erreichen der Ziele zu leisten. Die folgende Grafik zeigt die 11 durch ORIOR priorisierten SDGs. Mehr Details dazu, wie wir zu diesen Zielen beitragen, finden sich auf unserer Website.

Die ORIOR Verantwortung und die SDGs



Doppelte Wesentlichkeit

GRI 3-1
GRI 3-2

Im Jahr 2023 führte die ORIOR Gruppe zur Überprüfung und Aktualisierung der wesentlichen Themen eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durch. Diese Neubewertung berücksichtigt zum einen die regulatorischen Entwicklungen in der Schweiz und in der Europäischen Union sowie die aktualisierten Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Zum anderen ist die Neubewertung der wesentlichen Themen eine wichtige Basis der Nachhaltigkeitsstrategie der ORIOR Gruppe und sie trägt ihren Teil zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Nachhaltigkeitsbereich bei.

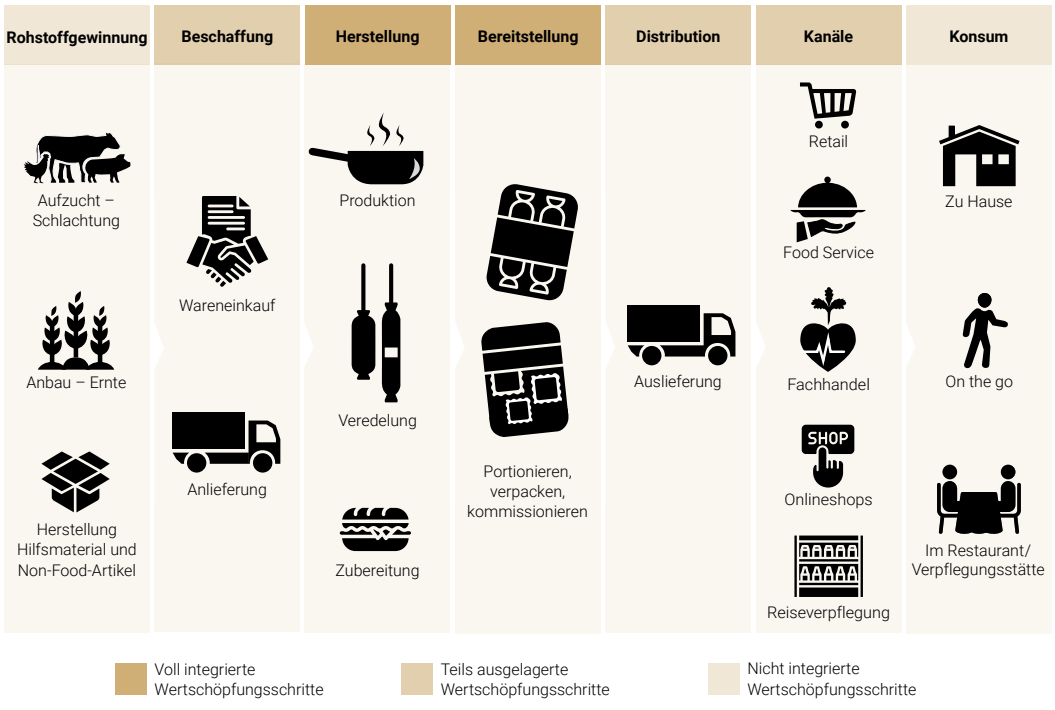
Die Methodik zur Identifizierung der wesentlichen Themen erfüllt die rechtlichen Vorgaben aus dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR) und der EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und trägt auch den Anforderungen der GRI-Standards Rechnung. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat zum Ziel, diejenigen Themen zu identifizieren, bei welchen die ORIOR Gruppe die grössten Auswirkungen auf Umwelt, Menschen und die Wirtschaft hat oder welche die grössten Risiken und Chancen für den Geschäftserfolg der ORIOR Gruppe darstellen. Der Prozess der doppelten Wesentlichkeitsanalyse umfasst grob umrissen drei Schritte: 1. Erstellen der Themenliste, 2. Bewertung der Impacts und 3. Bestimmung der wesentlichen Themen und deren Validierung. Für die Analyse haben wir die spezialisierte Beratungsagentur LRQA beigezogen, die uns bereits in den letzten fünf Jahren regelmässig bei Nachhaltigkeitsthemen unterstützt hat.

Themenliste und Wertschöpfungskette

Zusammen mit LRQA wurden die Liste potenziell relevanter Nachhaltigkeitsthemen und eine Übersicht über die Wertschöpfungskette der ORIOR Gruppe erstellt. Die Themenliste wurde unter Berücksichtigung der oben beschriebenen gesetzlichen Vorschriften und der GRI-Standards zusammengetragen und die Wertschöpfungskette auf Basis der Geschäftstätigkeiten der ORIOR Gruppe und den Branchengegebenheiten modelliert. Hierfür wurde die Wertschöpfungskette aufgeteilt in vorgelagerte Prozesse, Prozesse auf Stufe der ORIOR Gruppe und nachgelagerte Prozesse. In der Wertschöpfungskette sowie in der gesamten Wesentlichkeitsanalyse wurden alle ORIOR Kompetenzzentren berücksichtigt: Es sind dies Fredag, Le Patron, Pastinella, Biotta und Gesa, Rapelli, Albert Spiess und Spiess Europe, Möfag, Culinor, Casualfood.

Wertschöpfungskette der ORIOR Gruppe

GRI 2-6



Impact Assessment und Bewertung der Risiken und Chancen

Als nächster Schritt wurde das Impact Assessment durch LRQA durchgeführt. Das Ziel des Impact Assessment ist es, diejenigen Themen zu identifizieren, bei denen durch die Geschäftstätigkeit der ORIOR Gruppe die grössten Auswirkungen auf Umwelt, Mensch und Wirtschaft entstehen. Dabei wurde die gesamte Wertschöpfungskette betrachtet und für alle Themen die tatsächlichen und potenziellen positiven sowie negativen Auswirkungen anhand der Kriterien «Schweregrad», «Reichweite», «Reversibilität» und «Wahrscheinlichkeit» bewertet. Die Bewertung erfolgte als externe informationsgestützte Expert*inneneinschätzung und wurde gemeinsam mit dem internen Projektteam der ORIOR Gruppe validiert und finalisiert. Als zusätzliche Validierung und zur Feinjustierung wurden die Ergebnisse eines internen Top50-Kaderworkshops beigezogen, in welchem die Teilnehmenden pro Arbeitsgruppe eine Wesentlichkeitsmatrix für die ORIOR Gruppe erarbeiteten.

Zudem wurde die Risiko- und Chancenanalyse durchgeführt, die das Ziel hat, diejenigen Themen zu identifizieren, welche die grössten Auswirkungen auf den Geschäftserfolg der ORIOR Gruppe haben. Diese Analyse setzte sich zusammen aus einer Befragung von identifizierten internen Expert*innen mittels Fragebogen, einer Bewertung durch den externen Partner LRQA sowie den Ergebnissen des Kaderworkshops. Dabei wurden sowohl für die Risiken als auch für die Chancen die Kategorien «Schweregrad» und «Wahrscheinlichkeit» berücksichtigt. Durch das Einbinden von Vertreter*innen aus sämtlichen Kompetenzzentren bei der Erarbeitung des Impact Assessment sowie der Bewertung der Risiken und Chancen wird zudem sichergestellt, dass auch die Ansichten der einzelnen Units in die Gesamtbeurteilung einfliessen. Die Ergebnisse beider Perspektiven wurden dann von den internen Nachhaltigkeitsexpert*innen gemeinsam mit den externen Expert*innen konsolidiert und in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

Nachhaltigkeitsmanagement ist komplex. Eine fundierte Wesentlichkeitsanalyse bietet Orientierung.

Bestimmung und Validierung der wesentlichen Themen

Im letzten Schritt wurden die Resultate des Impact Assessment und der Risiken- und Chancenanalyse zu einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengeführt. Dabei stellt die horizontale Achse das Resultat des Impact Assessment und die vertikale Achse das Resultat der Risiken- und Chancenanalyse dar. Für das Identifizieren und Darstellen der wesentlichen Themen wurde zusammen mit LRQA ein Grenzwert festgelegt. Alle Themen, die über diesem Grenzwert liegen, werden als wesentlich qualifiziert. Die Matrix und der Grenzwert wurden von der Konzernleitung und vom Verwaltungsrat validiert und genehmigt.

GRI 3-2

Aktualisierte Liste der wesentlichen Themen:
– Produktsicherheit und Gesundheitsnutzen
– Klimawandel und Energie
– Arbeitssicherheit und Gesundheit
– Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft
– Unternehmensverhalten
– Attraktive Arbeitgeberin
– Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl
– Wasser
– Biodiversität und Ökosysteme

Im Vergleich zu den bisherigen wesentlichen Themen wurden die Themen «Unternehmensverhalten» und «Biodiversität und Ökosysteme» neu als wesentlich identifiziert. Das Thema «Wirtschaftliche Auswirkungen» wird im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie nicht weiterverfolgt, da der Geschäftsbericht der ORIOR Gruppe die finanziellen Aspekte bereits umfassend thematisiert. Einige Informationen zu diesem Thema werden zukünftig im neuen Thema «Unternehmensverhalten» aufgenommen. Zudem werden einige Themen umbenannt, um sie zum Beispiel zu präzisieren oder um eine objektivere Bewertung zu ermöglichen. Das Thema «Sichere und gesunde Nahrungsmittel» wird neu «Produktsicherheit und Gesundheitsnutzen» heissen, das Thema «Food Waste und Verpackung» wird zu «Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft» und das Thema «Klima und Energie» wird zu «Klimawandel und Energie». Der Inhalt des Themas «Entwicklung der Mitarbeitenden» wird neu unter «Attraktive Arbeitgeberin» behandelt. Damit die Kontinuität der laufenden Strategie gewährleistet bleibt, wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung ab der Berichtsperiode 2024 entlang der neuen wesentlichen Themen ausgerichtet (siehe Kapitel «Nachhaltigkeit bei ORIOR», S. 10).

Ausblick: Aktualisierung der Nachhaltigkeitsstrategie

Wir haben beschlossen, auf der Basis der neu erarbeiteten doppelten Wesentlichkeit die neue fünfjährige Nachhaltigkeitsstrategie sowie die zugehörige Fortschrittsmessung und Berichterstattung zu erarbeiten. Dadurch stellen wir sicher, dass wir uns auch in Zukunft um die richtigen und für uns wichtigen Themen kümmern und die aktuellen Entwicklungen und Möglichkeiten hinsichtlich Nachhaltigkeit miteinbeziehen. Bei dieser Gelegenheit werden wir ergänzend zu den hiesigen neuen Anforderungen auch die Anforderungen aus dem grösseren EU-Kontext in unseren Überlegungen berücksichtigen.

GRI 2-9
GRI 2-12
GRI 2-13
GRI 2-14
GRI 2-17
TCFD 1.A.

ESG Governance und Risikomanagement

Management und Überwachung 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 werden die Mitglieder des Verwaltungsrats durch das ESG Committee (siehe nächste Seite) mündlich und schriftlich über Nachhaltigkeitsthemen informiert, einerseits zur Stärkung des gesammelten Wissens über nachhaltige Entwicklung und andererseits zur Erteilung strategischer Weisungen zu diesen Themen. So werden auch verschiedene ESG-Themen, inklusive der klimabezogenen, in strategische Entscheidungen des Verwaltungsrats miteinbezogen. Der vorliegende Bericht über das Berichtsjahr 2023 wurde erstmals formell vom Verwaltungsrat genehmigt. Der Verwaltungsrat der ORIOR AG beantragt der Generalversammlung vom 23. Mai 2024 die Genehmigung des Nachhaltigkeitsberichts 2023.

Managementstruktur Nachhaltigkeit

Steuerung

Verwaltungsrat

ESG Committee (Ausschuss des Verwaltungsrats)
Remo Brunschwiler, Verwaltungsratspräsident (Vorsitz ESG Committee)
Monika Friedli-Walser, Verwaltungsrätin
Monika Schüpbach, Verwaltungsrätin

Konzernleitung
Daniel Lutz, CEO ORIOR Gruppe
Andreas Lindner, CFO ORIOR Gruppe
Filip De Spiegeleire, CEO ORIOR Europe
Max Dreussi, CEO ORIOR Segment Convenience
Milena Mathiuet, Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe

Nachhaltigkeitsmanagement
Milena Mathiuet, Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe
Deborah Huber, Corporate Sustainability Managerin
Cornelia Wicki, Corporate Sustainability Managerin[1]
Michael Erdin, Corporate Sustainability Specialist

Umsetzung

Kompetenzzentren

FREDAG · Le Patron Créations Culinaires · Pastinella · Biotta Der Schweizer Bio-Pionier · GESA · Rapelli · Albert Spiess seit 1906 inkl. Spiess Europe · MÖFAG · culinor food group · Casualfood The taste of travelling

Championgruppen und Fachspezialist*innen

- Einkauf
- Qualitätsmanagement
- Entwicklung
- Verkauf und Marketing
- Supply Chain Officers
- Verpackung
- Betriebsleiter*innen
- Technische Leiter*innen
- IT (Business Intelligence, Plattformen)
- Health, Safety and Environment (HSE) Managers
- Human Ressources
- Safety Officers
- CFOs und Finanzabteilungen

[1] Seit 1. April 2024 neu im Team.

TCFD 1.A.

Seit Herbst 2022 besteht das ESG Committee als ständiger Ausschuss des Verwaltungsrats der ORIOR AG. 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. Zudem wird mithilfe des ESG Committee der Wichtigkeit der ESG-Themen Rechnung getragen, damit diese fokussiert angegangen werden können. Im 2023 wurde die operative Managementstruktur im Bereich Nachhaltigkeit auf die neuen Gegebenheiten sowie den neuen Berichtsscope angepasst. Der vorgängig existierende Steuerungsausschuss Nachhaltigkeit auf operativer Stufe wurde zur Sicherstellung der Effizienz durch thematische Arbeitsgruppen ersetzt.

Entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung sind 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.

GRI 2-18
GRI 2-19

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 Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren sind für das Erreichen dieser strategischen Nachhaltigkeitsziele verantwortlich. Die quantifizierten Nachhaltigkeitsziele fliessen entsprechend auch in die Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) der Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren ein. Die Konzernleitung ist darüber hinaus in einen Long Term Incentive Plan (LTIP) eingebunden. Diese über einen Zeitraum von drei Jahren dauernde langfristige Vergütung basiert zu einem Viertel auf der Erreichung der festgesetzten Nachhaltigkeitsziele. Bei Letzterem gilt ein 80 %-Verbesserungsindex als Ambition. Massgebend für die Festsetzung des Erreichungsgrads ist der lineare Fortschritt gegenüber dem Ziel gemäss Nachhaltigkeitsstrategie. Per Ende 2023 wurde ein LTIP abgeschlossen. Über die LTIP-Periode von drei Jahren wurden vier von fünf Nachhaltigkeitszielen und somit 80 % erreicht, womit das LTIP-Ziel bezüglich Nachhaltigkeit erreicht wurde. Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 23. Mai 2024 die Gutheissung eines neuen dreijährigen LTIP. Gemäss Regelung im Organisationsreglement beinhaltet auch dieser eine ESG-Komponente.

Das Nachhaltigkeitsteam (von links nach rechts): Michael Erdin (Sustainability Specialist), Lasse Weber (Werkstudent), Cornelia Wicki (Corporate Sustainability Managerin), Deborah Huber (Corporate Sustainability Managerin).

Sorgfaltsprüfung

Um sicherzustellen, dass die Sorgfaltspflicht entlang der Wertschöpfungskette eingehalten wird, verlangt das Schweizer Recht, dass der Sorgfaltspflichtenprozess sowie die Identifizierung potenzieller und tatsächlicher negativer Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette beschrieben werden. Die ORIOR AG hat für die Identifizierung potenzieller und tatsächlicher negativer Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (siehe Unterkapitel «Doppelte Wesentlichkeit», S. 13). Die kontinuierliche Überwachung der Auswirkungen erfolgt anhand der Messung der verschiedenen Nachhaltigkeitskennzahlen und mittels der in den Themenkapiteln beschriebenen Managementansätzen. Die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen wie Abfallmengen, Wasser- und Energieverbrauch sowie Absenzquote sind Teil der monatlichen Finanzberichterstattung und werden laufend überwacht. Alle weiteren Nachhaltigkeitskennzahlen werden in den Kompetenzzentren geführt und fliessen einmal pro Jahr in die Konsolidierung ein. Im Jahr 2024 wird zusätzlich ein Quarterly Sustainability Monitoring aufgebaut, in welchem neu vierteljährlich die Fortschrittsmessung durchgeführt und an die Konzernleitung berichtet wird. Zudem wird es als Führungstool den Kompetenzzentren zur Verfügung gestellt. Dank dem neuen Quarterly Monitoring sollen potenziell negative Entwicklungen von Kennzahlen frühzeitig erkannt und entsprechend effektive Massnahmen eingeleitet werden können. Ausserdem dient der jährliche Nachhaltigkeitsbericht dazu, Entwicklungen auch gesamthaft zu überprüfen und zu kommunizieren, mit welchen Massnahmen die Auswirkungen angegangen werden. Detailliertere Beschreibungen der Sorgfaltsprüfung der einzelnen Themen sind in den jeweiligen Themenkapiteln zu finden.

TCFD 1.A.
TCFD 1.B.
TCFD 3.C.
GRI 2-12

ESG-Risikomanagement

Die oberste Aufsicht über das Risikomanagement liegt beim Verwaltungsrat. Dieser erlässt die Risikopolitik und die Richtlinien, entscheidet über die Risikotoleranzwerte und bewilligt den Risikobericht sowie darin eingeschlossen die zu initiierenden Massnahmen. Risikoüberwachung und Umsetzungskontrolle liegen in der gemeinsamen Verantwortung des CEO und des CFO, wobei die operative Umsetzung durch den CFO erfolgt. Somit ist das Risikomanagement, welches auch die Handhabung potenzieller ESG-Risiken beinhaltet, integraler Bestandteil des Planungs-, Entscheidungs-, Geschäftsführungs- und Leistungsüberwachungsprozesses. Die gesamte Organisation und die Verantwortlichkeiten für das Risikomanagement sind im internen Dokument «ORIOR Risikopolitik und Richtlinien» festgelegt. Der CEO und der CFO rapportieren mindestens einmal jährlich über die Risiken, den Status der Risikobewirtschaftung und die Qualität des Risikomanagements an den Verwaltungsrat. Zusätzlich zu diesem jährlichen, formellen Risikomanagementprozess werden klimabezogene sowie weitere ESG-relevante Risiken und Chancen kontinuierlich von der Chief Corporate Affairs Officer (Governance), vom Nachhaltigkeitsteam (Umwelt und Sozial) sowie von der Group HR Position (Sozial) überwacht und geführt. Die entsprechenden Verantwortlichen informieren ihre Vorgesetzten und/oder die Konzernleitung nach Bedarf und Notwendigkeit auch ausserhalb der jährlichen Risikobewertung über relevante neue oder veränderte Risiken und Chancen.

TCFD 2.B.
TCFD 2.C.
TCFD 3.A.
TCFD 3.B.

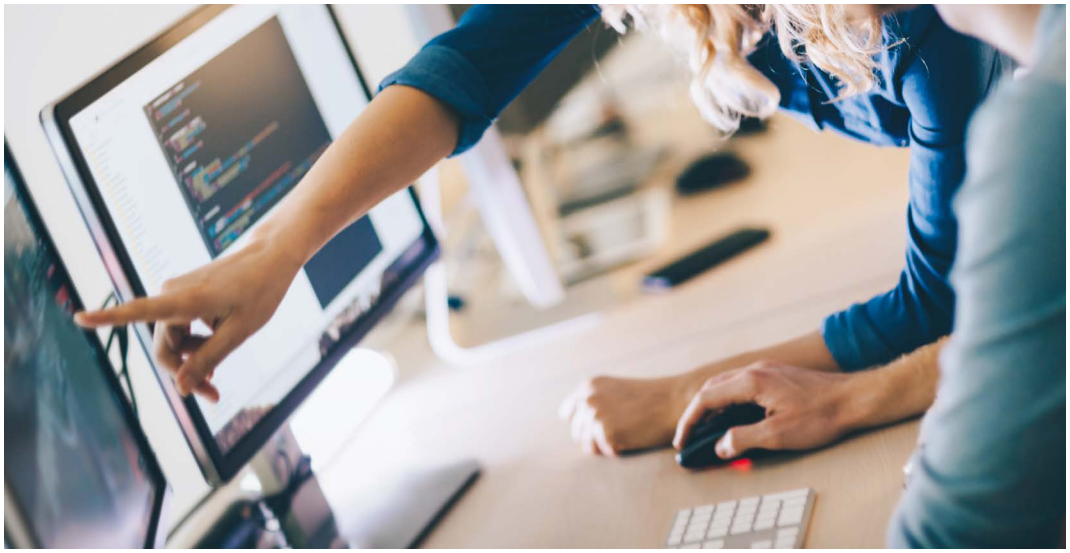
Bei der jährlichen Durchführung des Risikomanagementprozesses, welcher auch das Identifizieren und Bewerten klimabezogener Risiken umfasst, verfolgt ORIOR einen standardisierten Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung mit vier Phasen: Risikoidentifikation, Risikoanalyse, Risikomanagement und Risikokontrolle. Für das Identifizieren von Risiken und Chancen hat ORIOR einen generischen Risiken- und Chancenkatalog entwickelt, der auch Umwelt- und Klimathemen umfasst. Diese kurz-, mittel- und langfristigen Risiken werden im Rahmen des operativen Geschäftsverhaltens analysiert und behandelt. Für Risiken, die erhebliche finanzielle oder strategische Folgen haben könnten, wird eine detailliertere Analyse durchgeführt, welche dem Verwaltungsrat mit ausführlichen Erläuterungen vorgelegt wird. Der Verwaltungsrat entscheidet, ob und welche zusätzlichen Risikomanagementmassnahmen ergriffen werden sollen. Die Wirksamkeit des Risikomanagements, die Kontrollen und die Führungs- und Überwachungsprozesse werden durch einen systematischen und zielgerichteten Ansatz bewertet.

TCFD 2.A.
TCFD 2.B.
TCFD 2.C.

Im Rahmen des Risikomanagementprozesses wurden spezifische klimabedingte Risiken und Chancen identifiziert, die wesentliche finanzielle Auswirkungen auf die ORIOR Gruppe haben könnten (vgl. auch CDP-Fragebogen C2.4a – C3.3). Diese Risiken sind weitere aufkommende Regulierungen im Nachhaltigkeitsbereich und die erhöhte Sensibilisierung der Stakeholder. Eine klimabedingte Chance, die wesentliche Auswirkungen auf ORIOR haben könnte, ist die Verschiebung der Konsument*innenpräferenz. Die identifizierten Risiken und Chancen haben Auswirkungen auf die Geschäfte, die Strategie und die Finanzplanung von ORIOR. So betrifft der Mechanismus zur Bepreisung von Kohlendioxid direkt die Geschäftstätigkeiten von ORIOR, kann zu höheren operationellen Kosten führen und somit die Geschäfte von ORIOR negativ beeinflussen. Das Risiko bezüglich erhöhter Besorgnis der Stakeholder bzw. negatives Feedback der Stakeholder kann zu verschlechtertem Zugang zu Kapital (Teuerung von Fremdkapital) führen und somit die Finanzplanung negativ beeinflussen. Andererseits bietet die mögliche Verschiebung der Konsument*innenbedürfnisse die Chance, den Absatz von pflanzenbasierten Produkten zu steigern und so die Geschäfte von ORIOR positiv zu beeinflussen. Die dargelegten klimabezogenen Risiken und Chancen haben die Nachhaltigkeitsstrategie in den Bereichen Produkte und Dienstleistungen, Wertschöpfungskette, Investitionen in Forschung und Entwicklung und eigener Betrieb beeinflusst. Mit der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie werden die ESG-Risiken minimiert und die Chancen angegangen.

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, hat ORIOR über die letzten zweieinhalb Jahre ein cloudbasiertes Nachhaltigkeitsdashboard erarbeitet und in Betrieb genommen. So können die nötigen Datenpunkte diverser Nachhaltigkeitskenngrössen direkt aus den vorhandenen Systemen gezogen und im erforderlichen Konsolidierungsgrad dargestellt werden. Das Projekt an der Schnittstelle zwischen IT, Business Units und Nachhaltigkeitsabteilung, welches 2023 weitgehend abgeschlossen werden konnte, wird wesentlich dazu beitragen, die Datensammlung und dessen Monitoring – auch unter neuen Anforderungen – möglichst effizient zu halten und nicht unnötig zusätzliche Ressourcen hierfür zu binden.



Die Digitalisierung spielt auch im Nachhaltigkeitsmanagement zunehmend eine zentrale Rolle.

Die Ingwer-Essenz von Biotta lässt sich nicht nur für immunstärkende Getränke verwenden, sondern macht sich auch sehr gut in rassigen Currys.

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 Lebensmittelproduktion tangiert diverse Aspekte der Nachhaltigkeit. Unser Ziel ist es, Produkte herzustellen, die nebst den Kundenwünschen und dem Kulinarikanspruch auch hohe Nachhaltigkeitsanforderungen bei der Rohstoffauswahl erfüllen.

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. Wir arbeiten auf eine langfristig nachhaltigere Landwirtschaft innerhalb der planetaren Grenzen hin und orientieren uns mit unseren Bestrebungen an den Nachhaltigkeitszielen der UNO, dem Pariser Klimaabkommen und der Schweizer Klimastrategie. Zu diesem Zweck streben wir bei unseren Rohstoffen einen hohen Anteil mit Nachhaltigkeitslabel an, setzen wo möglich auf lokale Produzent*innen und achten bei Importen auf die Einhaltung hoher Standards.

Status 2023

49.1%

Bio-Anteil bei Einkäufen

Der Anteil an biologisch zertifizierten Rohstoffeinkäufen in unseren prioritären Rohstoffkategorien lag 2023 bei fast 50% des Volumens in Kilogramm und bleibt damit auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Vorjahr (ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood).

6.5%

Einkäufe mit anderen Nachhaltigkeitslabels

Der Anteil der Einkäufe in unseren prioritären Rohstoffkategorien mit weiteren Nachhaltigkeitslabels, wie zum Beispiel IP-Suisse, MSC oder Fairtrade, lag 2023 bei 6.5% des Volumens in Kilogramm und damit deutlich höher als im Vorjahr (ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood).

18.0%

Umsatz mit nachhaltigen Produkten

Der Umsatz mit Produkten, die ein Bio-Label tragen, konnte im Jahr 2023 leicht gesteigert werden und liegt für die ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood bei 11.0%. 18.0% des Umsatzes tragen zudem ein anderes Nachhaltigkeitslabel, womit das Vorjahresniveau erreicht wird.

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 im Rahmen der neuen Strategie überarbeitet

SDG-Beitrag

GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

Das Wohl der Tiere ist uns ein grosses Anliegen. Es ist uns wichtig, dass das Fleisch, welches wir verarbeiten, 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.

Die Zielsetzung im Bereich Tierwohl ist auf den Schweizer Markt ausgerichtet. Die Verfügbarkeit, vor allem bei Rind und Geflügel, ist allerdings begrenzt und dieser Trend zeichnet sich auch für die nächsten Jahre ab. Zudem hat ORIOR in den vergangenen Jahren die Internationalisierung weiter vorangetrieben und weitet auch die Berichterstattung dahingehend aus. Aus diesen Gründen haben wir entschieden, unsere Zielsetzung im Bereich Tierwohl zu überarbeiten. Ungeachtet dessen werden wir im Schweizer Markt weiterhin wo immer möglich auf Schweizer Fleisch setzen.

Status 2023

64.5%

Schweizer Rindfleisch

64.5% des bei ORIOR Schweiz eingekauften Rindfleischs stammt aus der Schweiz. Den Anteil konnten wir gegenüber dem Vorjahr um 1.2% steigern.

23.6%

Schweizer Geflügel

Den Anteil Geflügel, das wir aus der Schweiz beschaffen, konnten wir auf 23.6% von den vorjährig 22.9% erhöhen. Zusammen mit dem Anteil Geflügel aus dem Ausland, das nach Schweizer Tierschutzstandards aufgezogen wurde, erhöht sich der Anteil auf 47.2% (ORIOR Schweiz).

98.6%

Schweizer Schweinefleisch

Schweinefleisch ist in genügend grossen Mengen auf dem Schweizer Markt verfügbar. Aus diesem Grund beschaffen unsere Schweizer Tochtergesellschaften 98.6% des Schweinefleischs mit Schweizer Herkunft.

GRI 3-3

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Als breit aufgestellte Food & Beverage Gruppe verarbeiten wir eine umfangreiche Palette unterschiedlicher pflanzlicher und tierischer Rohstoffe. Zur Erreichung unserer Ziele bezüglich nachhaltiger Rohstoffe und Tierwohl setzen wir konsequent auf klar definierte Handlungsgrundsätze, die nachfolgend beschrieben werden.

Wir legen den Fokus auf die für uns wichtigsten Rohstoffe und beschäftigen uns intensiv mit ihrer Herkunft, um eine möglichst nachhaltige Beschaffung zu gewährleisten. Des Weiteren setzen wir auf anerkannte Standards, Labels und Zertifizierungen, die ökologische, soziale und tierwohlspezifische Anforderungen stipulieren (siehe S. 26). Wir sind uns bewusst, wie wichtig gute Partnerschaften und eine enge Zusammenarbeit für die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele sind. Daher pflegen wir langjährige, vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Lieferanten.

Risiken, Chancen und Sorgfaltsprüfung

Die Landwirtschaft ist von verschiedenen Umweltentwicklungen betroffen, die für ORIOR ein Risiko darstellen, wie zum Beispiel Ernteertragsschwankungen und damit verbundene Preisanpassungen. Ebenso können die zunehmenden regulatorischen Anforderungen hinsichtlich Tierwohl und Nachhaltigkeitskriterien Auswirkungen auf die Rohstoffpreise haben. In den letzten Jahren hat sich auch Lebensmittelbetrug zu einer bedeutenden Thematik entwickelt. Hierbei handelt es sich um die absichtliche Bereitstellung von Lebensmitteln, bei denen die tatsächliche Beschaffung nicht mit den angegebenen Merkmalen übereinstimmt, beispielsweise falsche Angaben zur Herkunft oder zur Qualität. Des Weiteren stellt für ORIOR das Kunden- und Konsument*innenverhalten teilweise eine Herausforderung dar. Das Bedürfnis nach nachhaltigeren Rohstoffen und höchste Ansprüche an das Tierwohl bedeuten auch, dass die Produkte mehr kosten. Diese Mehrkosten müssen an die Konsument*innen weitergereicht werden können, was nicht immer akzeptiert wird. Um wettbewerbsfähig zu sein, brauchen wir eine entsprechend gute Balance. Nachhaltige Rohstoffe und hohe Tierschutzstandards sind aber auch genau die Argumente, die uns neue Marktchancen eröffnen.

ORIOR ergreift gezielt Massnahmen, um Risiken zu minimieren und Chancen zu nutzen. Beim Einkauf haben

Diese Rüebli werden im Umland von Biotta geerntet.

unsere Schweizer Unternehmen klare Mindestanforderungen, basierend auf einer Liste von Ausschlusskriterien für Produkte, die nicht beschafft werden dürfen. Zudem setzen wir auf anerkannte Labels. Im Bereich Lebensmittelbetrug setzen wir zur proaktiven Risikovermeidung auf Massnahmen wie systematische Prüfungen von Lieferanten, Überwachung von Rückständen sowie Tests durch unabhängige Stellen.

Prioritäre Rohstoffe

Bei der breiten Palette bezogener Rohstoffe 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, das nächste Mal voraussichtlich im Jahr 2024 im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2030.

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.

Für die Schweizer Unternehmen besteht nebst den beschriebenen produktspezifischen Anforderungen eine entlang von Ausschlusskriterien erstellte Liste an Produkten, die nicht beschafft werden dürfen. Hierzu gehören zum Beispiel gentechnisch veränderte Rohstoffe. Zudem verarbeiten wir für unsere Pasteten- und Terrinenspezialitäten ausschliesslich Leber von Enten und Gänsen, die nicht aus Stopfleberproduktion stammt.

Herkunft der Rohstoffe

Wir sind der Überzeugung, dass bei eingekauften Rohstoffen hohe Anforderungen an Qualität, Nachhaltigkeit und Tierwohl eingehalten werden müssen. Unsere Unternehmen beziehen deshalb einen grossen Teil ihrer Rohstoffe direkt aus den Ländern, in denen sie ansässig sind – also der Schweiz, den Benelux-Staaten und Deutschland. Dadurch werden die Transportwege kurz und die damit verbundene Umweltbelastung gering gehalten sowie ein Beitrag an die Erhaltung der lokalen Primärwirtschaft geleistet. Ist eine lokale 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 Pestizidrückstände oder missbräuchliche Produktionsbedingungen dadurch verkleinert werden kann. Diese Umstellung ist aufgrund begrenzter Verfügbarkeit teilweise mit grossen Aufwänden verbunden.

Bei manchen Fleischsorten, wie zum Beispiel Geflügel oder Rindfleisch, ist es aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit nicht möglich, vollständig auf eine lokale Herkunft zu setzen. Bei ausländischen Lieferanten arbeiten wir darauf hin, dass mindestens gemäss den Tierschutzstandards der Länder produziert wird, in denen wir ansässig sind, und sowohl Menschenrechte als auch Umweltstandards eingehalten werden. Dafür pflegen wir enge Partnerschaften, in der Schweiz beispielsweise 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[1]

Schweinefleisch ist bei den tierischen Rohstoffen für ORIOR Schweiz mengenmässig am wichtigsten. 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 2023 stammten 98.6 % des Schweinefleischs aus der Schweiz.
Labels: Im Jahr 2023 beschafften wir 1.4 % des verwendeten Schweinefleischs mit Bio-Zertifizierung und 5.7 % mit anderem Nachhaltigkeitslabel wie beispielsweise IP-Suisse.

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 langjährige Beziehungen zu Lieferanten pflegen und unseren Einkauf vorausschauend planen.
Herkunft: 64.5 % des 2023 beschafften Rindfleischs stammt aus der Schweiz.
Labels: Der Anteil des bio-zertifizierten Rindfleischs lag 2023 bei 2.7 % der Einkaufsmenge.

Geflügel wird insbesondere im 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 bei Weitem nicht zu decken vermag. Daher setzen wir mit Lieferkettenpartnern verstärkt auf ausländisches Geflügel, das nach Schweizer Tierschutzstandards produziert wird, so zum Beispiel mit Migros Animal Welfare (MAW) und einem vergleichbaren Programm mit der Genossenschaft für Vieh- und Fleischimport (GVFI). Durch diese Bemühungen konnten wir den Anteil an ausländischem Geflügel mit hohen Tierschutzstandards im Jahr 2023 weiter erhöhen.
Herkunft: 23.6 % unserer Geflügeleinkäufe für den hiesigen Markt beziehen wir aus der Schweiz.
Labels: Im Jahr 2023 beschafften wir nur geringfügig Geflügelfleisch mit Bio-Zertifizierung, jedoch trugen 41.5 % ein anderes Nachhaltigkeitslabel, wie zum Beispiel IP-Suisse.

[1] Die Angaben der Tabelle beziehen sich auf die Schweizer Unternehmen der ORIOR Gruppe, inklusiv Spiess Europe und Gesa, aber exklusiv Culinor und Casualfood. Der Grund dafür liegt im Betrachtungskreis der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2025. Im Jahr 2024 werden die prioritären Rohstoffe im Rahmen der Strategieweiterentwicklung reevaluiert, wobei sämtliche ORIOR Unternehmen einbezogen werden.

Gemüse und Früchte spielen eine wichtige Rolle in unserem Segment Convenience. Die mit Abstand grössten Mengen werden von Biotta und ihrer Schwestergesellschaft Gesa zu Bio-Säften verarbeitet. Zudem spielen sie als Menükomponenten im Food-Service-Kanal und für das Retailgeschäft eine wichtige Rolle. Wir setzen wo immer möglich auf lokales, nachhaltig angebautes Gemüse und Obst.

Herkunft: Rund 86.1 % der im Jahr 2023 verwendeten Gemüse und Früchte werden aus dem europäischen Ausland bezogen, oft aus nahen Regionen. Dabei sind vor allem die erheblichen Mengen der Gemüsesaftproduzentin Gesa von Bedeutung. Der Anteil mit Herkunft Schweiz beträgt rund 10 %.

Labels: 2023 trugen 96.1 % der Einkäufe in dieser Warenkategorie ein Bio-Label.

Hartweizen ist vor allem für unsere Pastamanufaktur Pastinella ein zentraler Rohstoff. Wir beschaffen ihn hauptsächlich aus Kanada 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 Wetterschwankungen, andererseits auch aufgrund erhöhter Nachfrage während der Pandemie und einer anhaltenden weltweiten Verknappung aufgrund des Kriegs in der Ukraine, wo sehr viel Weizen für den Nahen Osten und Afrika produziert wird.

Herkunft: Der 2023 eingekaufte Hartweizen stammte zu 100 % aus Kanada und Europa.

Labels: Der Anteil an Bio-Weizen im Jahr 2023 betrug 16.0 %.

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 zertifizierter Freilandhaltung im Einkauf kontinuierlich gegen 100 % zu erhöhen.

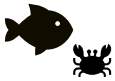
Herkunft: Im Jahr 2023 haben wir 83.0 % der eingekauften Eier aus dem nahen europäischen Ausland bezogen, 16.8 % stammten aus der Schweiz.

Labels: Der Anteil an Freilandeiern lag im Berichtsjahr bei 99.9 %. 19.0 % der Eier trugen 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 innehält. Die Nachfrage nach in- und ausländischem Soja steigt weiter an. Auch im Berichtsjahr 2023 hat Fredag daran gearbeitet, den Anteil an Bio- und Demeter-zertifiziertem Soja konstant hoch zu halten. Um die Beschaffung der 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 2023 bei 100 %.

Labels: Der Anteil an bio-zertifizierten Sojabohnen lag 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: 21.5 % der Einkäufe in dieser Warenkategorie haben wir 2023 aus Europa bezogen.

Labels: Im Berichtsjahr betrug der Anteil der Fisch- und Meeresfrüchte-Einkäufe, die dem WWF Score 1–3 entsprechen, 98.4 %.

Im Bereich Tierschutzgesetze nimmt die Schweiz mit ihren strengen Auflagen weltweit eine Vorreiterrolle ein. Ein Beispiel sind die seit dem Jahr 2022 geltenden strikteren Anforderungen an den Tierschutz beim Schlachten. Die hohen Standards hinsichtlich des Wohls der Tiere und die kurzen Transportwege sind weitere Gründe, weshalb unsere Kompetenzzentren so viel Fleisch wie möglich aus heimischer Aufzucht 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 hiesige Herkunft aller Rinder mittels eines DNA-Checks bestätigt werden muss.

Auf Labels setzen

Zur Erreichung unserer Ziele setzen wir auf anerkannte Standards, Labels und Zertifizierungen. Dabei unterscheiden wir zwischen drei Kategorien: Labels für biologische Aufzucht und Produktion, weitere Nachhaltigkeitslabels sowie Herkunftslabels, die lediglich eine Auskunft über die Herkunft, nicht aber über die ökologischen und sozialen Anbaubedingungen 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 die ORIOR Gruppe wichtigsten Rohstoff- und Lebensmittellabels sind.

Häufig verwendete Labels und Nachhaltigkeitsstandards der ORIOR Gruppe

Bio-Labels	Weitere Nachhaltigkeitslabels		Herkunftslabels[1]
– Bio Natur Plus (Manor) – Bio Organic (Lidl) – Bio Suisse (Knospe) – Bio Weide-Beef (Migros) – Bio Weiderind (Aldi) – CH Bio-Verordnung – Demeter – EU-Bio – KAGFreiland – Migros Bio – Natura Beef Bio – Natur Aktiv (Aldi) – Naturaplan (Coop) – Nature Suisse Bio (Aldi) – Naturland / Bioland – Spar Natur Pur	– Agri Natura – ASC (Acquaculture Stewardship Council) – BLK (Beter Leven Keurmerk) – BTS (Besonders tierfreundliche Stallhaltung) – Claro – Cocoa Life – Fairmilk – Fairtrade / Max Havelaar – Forest Stewardship Council (FSC) – Friend of the Sea – Hand in Hand – Heumilch – IP-Suisse – KAT Freiland – Migros Animal Welfare (MAW)	– MSC (Marine Stewardship Council) – Myclimate – Natura-Beef – Naturafarm (Coop) – Nature Suisse (Aldi) – Non-GMO Project – Optigal – PEFC (Program for the Endorsement of Forest Certification) – Rainforest Alliance – RAUS (regelmässiger Auslauf) – RSPO IP / SG (Palmöl) – Swiss-Premium-Weide-Rind – TerraSuisse (Migros) – UTZ – V-Label Vegan / Vegetarisch	– AOP – Aus der Region. Für die Region. (Migros) – Heidi (Migros) – IGP – Miini Region (Coop) – Pro Montagna (Coop) – Regio.garantie – Schweizer Alpprodukt – Schweizer Bergprodukt – Suisse 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.

Biotta und Gesa produzieren gesunde Säfte aus roter Beete, die in der Schweiz als Rande bekannt ist.

In der Schweiz bauen wir unser Sortiment an Produkten mit Tierwohl-Mehrwert 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.

Auch in unseren internationalen Unternehmen spielen Labels eine wichtige Rolle. Culinor verwendet für gewisse Mahlzeiten das BLK-Label (Besseres Leben) und verlangt bei Eiern mindestens den Freiland-Standard. Bei Casualfood setzt man unter anderem bei Kaffee, Zucker und Tee auf Fairtrade- bzw. Bio-Labels. In unserer Tochtergesellschaft Gesa, die sich auf biologische Gemüsesäfte spezialisiert hat, stammt der Grossteil der eingekauften Rohstoffe naturgemäss aus bio-zertifizierten Quellen. Der Bio-Anteil beträgt folglich nahezu 100 %.

Mit Lieferanten zusammenarbeiten

Die enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten ist wichtig für die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele. 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, in der Schweiz beispielsweise Migros Animal Welfare (MAW). Andererseits unterziehen wir die Lieferanten Qualitäts-Audits, wenn sie kein gültiges GFSI[2]-Lebensmittelsicherheitszertifikat vorweisen können. Bei Fleisch-Lieferanten und bei Lieferanten mit potenziellen Risiken werden unabhängig von vorhandenen Zertifikaten Qualitätskontrollen durchgeführt. Die Resultate werden in den Championgruppen diskutiert, damit auch die anderen Kompetenzzentren von den Erfahrungen profitieren können.

[2] Global Food Safety Initiative.

GRI 3-3

Aktivitäten 2023

Culinor: Charta für verantwortungsvolle Beschaffung

Um die Förderung nachhaltiger Rohstoffe zu unterstützen, hat Culinor eine neue interne Charta mit Richtlinien für eine verantwortungsvolle Beschaffung eingeführt. Beispiele daraus sind der Verzicht auf genetisch veränderte Organismen (GMOs) und die ausschliessliche Nutzung von Freilandeiern. Den Anteil an palmölhaltigen Rohstoffen hält Culinor so gering wie möglich. Die Rohstoffe, die Palmöl enthalten, werden mit 100 % nachhaltigem RSPO-Palmöl hergestellt. Zudem setzt Culinor nach Möglichkeit auf Gemüse aus Belgien oder den Niederlanden. Die Charta ergänzt bereits bestehende Initiativen im Bereich nachhaltiger Rohstoffe, wie beispielsweise die kontinuierliche Erweiterung nachhaltiger Produktlinien und der Bezug von Fleisch aus Aufzucht mit erhöhten Tierwohlstandards.

Pastinella: Ein Herz für Bio

Pastinella, unsere Schweizer Spezialistin für gefüllte Teigwaren, treibt den Bio-Trend in der Gastronomie voran. Im Berichtsjahr wurde das Angebot biologischer Produkte erfolgreich weiter ausgebaut. Beispiele sind die herzförmigen Cuori, welche neu in den Ausführungen Tomaten Mozzarella, Käse Mangold und auch in einer veganen Variante mit Süsskartoffeln angeboten werden. Noch strengere Anforderungen als Bio stellt das Demeter-Label; auch hier hat sich in der Berichtsperiode etwas getan. Pastinella konnte 2023 die Demeter-Ravioli für Migros in neuer, optimierter Qualität und Verpackung lancieren.

Neue biologische Rapelli Produkte bei der Migros

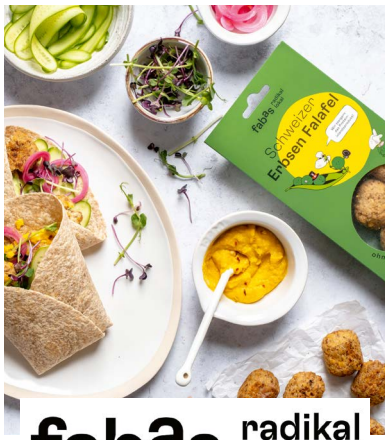
Im vergangenen Geschäftsjahr wurde das Portfolio mit Nachhaltigkeitslabels bei Rapelli gestärkt. Bei Migros sind gleich mehrere Neuheiten mit Bio-Label erhältlich, darunter die Salsiccia und die Minisalametti. Besonders hervorzuheben ist eine neue Lasagne, die nicht nur in biologischer Qualität erhältlich ist, sondern darüber hinaus mit einer neuen, recycelbaren und backofentauglichen Verpackung aufwartet.

Neue Bio-Limonaden von Biotta

Unsere Saftmanufaktur Biotta präsentierte im Jahr 2023 die Neukreation Biotta Sprizz. Rechtzeitig zum Sommerauftakt wurden diese erfrischenden, sprudelnden Bio-Limonaden mit Gemüseanteil lanciert. Die neue Produktlinie zeichnet sich durch innovative Rezepturen aus, welche nur leicht mit Agavendicksaft gesüsst sind und in gewohnter Biotta Qualität auf Basis von feinen Bio-Säften konzipiert wurden. In den Geschmacksrichtungen Lady Carrot, Sir Cucumber und Don Ginger wollen die Limonaden die Gastro- und Bio-Fachhandel-Kanäle aufmischen.

Bio-Burger und Falafel aus Schweizer Hülsenfrüchten

Fredag produziert im Auftrag des Schweizer Food-Startups Fabas Foods köstliche Bohnenburger und Erbsenfalafel. Das Besondere daran: Die Produkte sind nicht nur komplett in Bio-Qualität, sondern werden mit Rohstoffen aus Schweizer Herkunft hergestellt. Wer noch mehr wissen will, hat die Möglichkeit, ganz einfach den QR-Code auf der Verpackung zu scannen und die Herkunft der Zutaten bis zum Bauernhof zurückzuverfolgen. Fabas selbst bezeichnet ihre Produkte als «radikal lokal produzierte Lebensmittel», da ihr erklärtes Ziel darin besteht, Bio-Produkte aus Schweizer Hülsenfrüchten zu entwickeln und somit den Anbau dieser gesunden Zutaten in der Schweiz zu fördern.



Die hochstehende Qualität und Kulinarik sowie die unkomplizierte Zubereitung haben bereits erfolgreich Einzug in den Bio-Fachhandel gehalten. Fabas Foods wurde im November 2023 zur Siegerin des Grand Prix Bio Suisse gekürt, was auch uns ganz besonders freut.

Reduktion von Palmöl in ORIOR Produkten

Die ORIOR Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, den Einsatz von Palmöl in ihren Produkten zu reduzieren. Diese Bemühungen sind entsprechend in verschiedenen Entwicklungs- und Beschaffungsrichtlinien verankert. Culinor beispielsweise bezieht Palmöl ausschliesslich aus zertifizierten Quellen. Fredag überarbeitete in der Berichtsperiode noch die letzten verbleibenden Rezepturen mit Palmöl, so dass seit September 2023 das gesamte Sortiment palmölfrei ist. Als Ersatz wird in den entsprechenden Produkten nun auf Alternativen wie Raps- oder Sonnenblumenöl gesetzt.

Ausländisches Geflügel mit höherem Tierwohlstandard

Fredag ist bekannt für Geflügel- und Vegi-Spezialitäten und setzt sich für eine nachhaltige Beschaffung ein. Angesichts der hohen Nachfrage in der Schweiz wird auch Geflügel aus dem Ausland importiert. Bei Importfleisch wird grosser Wert darauf gelegt, kontinuierlich mehr Fleisch zu beschaffen, das den strengen Tierschutzstandards der Schweiz entspricht. Dies erreicht Fredag unter anderem durch die Teilnahme am Migros Animal Welfare-Programm. Ein ähnliches Ziel verfolgt auch das GVFI APC-Programm, das in den vergangenen Jahren aufgebaut wurde. Im Jahr 2023 wurde das Programm erfolgreich hochgefahren. Dies ermöglichte es, die Menge an zertifiziertem Geflügel mit hohem Tierwohlstandard weiter zu erhöhen.

GRI 3-3
GRI FP2

Evaluation 2023

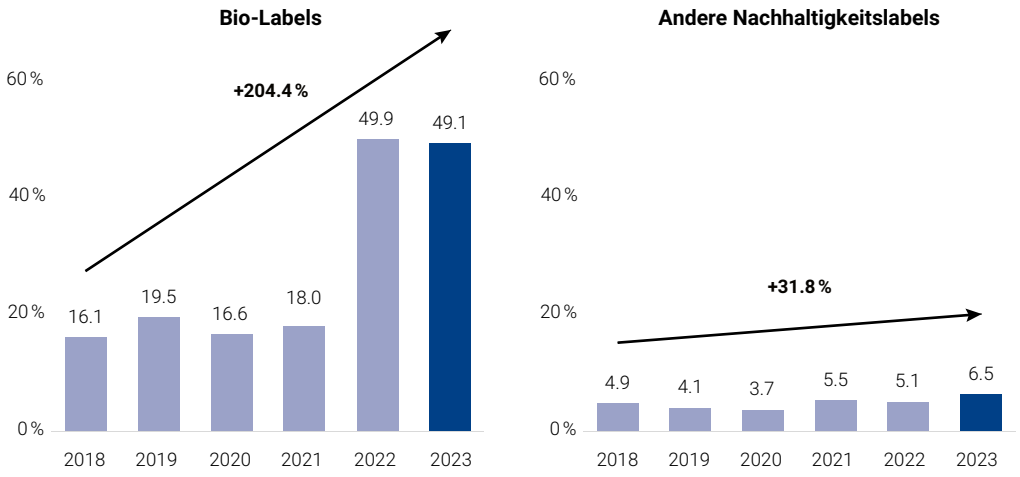
Nachhaltige Rohstoffe

Wir befinden uns auf gutem Weg, unser gesetztes Ziel bis zum Jahr 2025 zu erreichen: nämlich den Anteil der Rohstoffeinkäufe mit anerkannten Bio- und/oder Nachhaltigkeitszertifizierungen bei der ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood im Vergleich zum Jahr 2018 um 15% zu steigern. Der Bio-Anteil der eingekauften prioritären Rohstoffe ist in der letzten Berichtsperiode auf rund 50% angestiegen, dies aufgrund des hohen Bio-Einkaufsvolumens bei Gesa, die in den Konsolidierungskreis aufgenommen wurde. Im aktuellen Jahr blieb der Bio-Anteil minim unter Vorjahresniveau. Unabhängig von dem schon hohen Anteil werden wir unsere Bemühungen fortsetzen, diesen Wert mindestens zu halten.

Betrachtet man die einzelnen prioritären Warengruppen beim bisherigen Konsolidierungskreis, zeigt sich, dass wir beim Rindfleisch nun bei einem Bio-Anteil von 2.7% liegen (2022: 3.1%). Die Verringerung ist auf die höhere Preissensitivität aufgrund der Inflation zurückzuführen, die sich vor allem beim Fleischkonsum stark zeigt. Bei Schweine- und Geflügelfleisch trugen geringfügige Mengen ein Bio-Label (1.4% bzw. 0.2%). Bei Gemüse und Früchten hingegen konnte der Bio-Anteil auf 96.1% leicht gesteigert werden (2022: 95.7%). Auch bei Hartweizen mit 16.0% (2022: 14.8%) und Eiern mit 19.0% (2022: 18.1%) lagen die Bio-Anteile im Vorjahresvergleich jeweils leicht höher, was auf unsere Entwicklung von neuen Bio-Produkten im vegetarischen Bereich zurückzuführen ist.

Neben den Bio-Labels verwenden wir auch weitere Nachhaltigkeitslabels, wie zum Beispiel IP-Suisse, MSC oder Fairtrade. Dieser Anteil konnte im Berichtsjahr über alle prioritären Rohstoffe hinweg auf 6.5% erhöht werden (2022: 5.1%). Der Anstieg kommt einerseits vom Einkauf von Schweinefleisch, wobei IP-Suisse stark ins Gewicht fällt. Andererseits spielte auch Geflügel eine wichtige Rolle, wo Fredag die Beschaffungen mit Zertifizierungen wie Migros Animal Welfare (MAW), APC oder Besonders tierfreundliche Stallhaltung (BTS) ausbauen konnte.

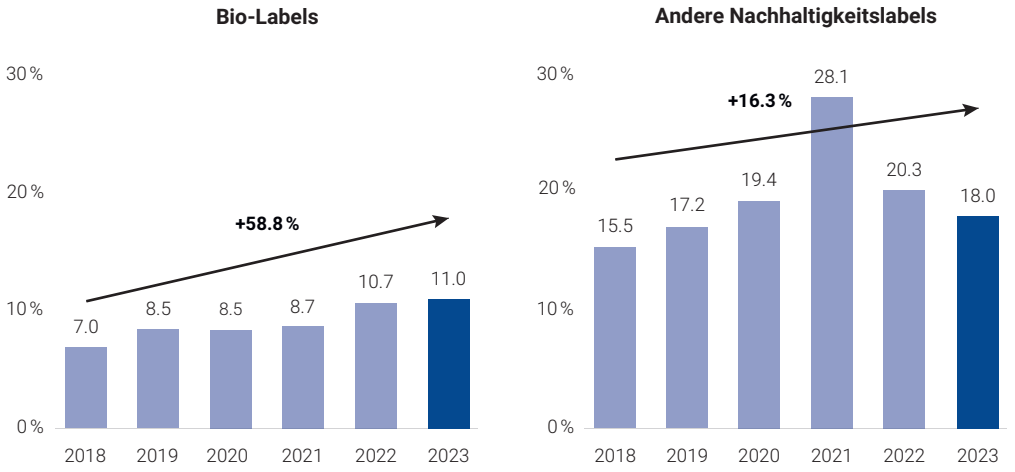
Einkaufsanteile gelabelte Rohstoffe[1]
(% des Volumens in kg)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Konsolidierte Zahl inklusiv Culinor: 38.5% für Bio-Einkäufe und 5.9% für Einkäufe mit weiteren Nachhaltigkeitslabels.
Casualfood: Diese Kenngrössen sind noch nicht auswertbar; an der Verbesserung der Datenlage wird gearbeitet.

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

Verkaufsanteile gelabelte Produkte
(% des Umsatzes in CHF)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Konsolidierte Zahl inklusiv Culinor und Casualfood: 8.4 % für Bio-Umsätze und 16.9 % für Umsätze mit weiteren Nachhaltigkeitslabels.

2023 haben wir zum ersten Mal auch bei Culinor erhoben, wie hoch die Anteile an Einkäufen mit Bio- und weiteren Nachhaltigkeitslabels sind. Die Nachfrage nach ready-made Mahlzeiten mit Bio- und weiteren Nachhaltigkeitslabels ist in den Beneluxländern noch nicht so ausgeprägt wie in der Schweiz. Aus diesem Grund belaufen sich diese Anteile bei Culinor auf derzeit nur 1.1 % (Bio) resp. 4.3 % (weitere Labels). Konsolidiert betrachtet verändert Culinor die ORIOR Anteile von 49.1 % auf 38.5 % (Bio) sowie von 6.5 % auf 5.9 % (andere Labels). Bei Casualfood ist diese Zahl noch nicht auswertbar. Wir streben an, die Einkaufsdaten über die kommenden Jahre zu optimieren, damit sie für die gesamte ORIOR Gruppe konsolidierbar sind.

Nicht nur in der Beschaffung, sondern auch beim Umsatz möchten wir den Anteil mit nachhaltig gelabelten Produkten bis 2025 ausbauen. Dabei ist die Entwicklung im Berichtsjahr gemischt ausgefallen. Die Umsätze mit nachhaltig gelabelten Produkten waren rückläufig.

In Deutschland und den Beneluxstaaten sind die Umsätze mit biologischen Produkten sowie mit Produkten mit anderen Nachhaltigkeitslabels etwas tiefer als in der Schweiz. 2023 konnten wir diese Daten zum ersten Mal auch für die Tochtergesellschaften Culinor und Casualfood erheben. Konsolidiert betrachtet reduziert sich der Bio-Umsatz von 11.0 % auf 8.4 %. Der Umsatz mit weiteren Nachhaltigkeitslabels sinkt – nach Einbezug des deutschen und des belgischen Kompetenzzentrums – von 18.0 % auf 16.9 %.

Culinor überzeugt mit ausgewogenen Kreationen des Sortiments «Natural».

Ausblick

Wir arbeiten auch im kommenden Jahr weiter daran, den Anteil unseres nachhaltig zertifizierten Sortiments auszuweiten. Beim Geflügel wollen wir im Importbereich den Fleischanteil, welcher den hohen Schweizer Tierschutzstandards entspricht, weiter ausbauen. Dies ist uns bereits im Jahr 2023 gelungen und wir möchten diese Bemühungen intensivieren.

Im Bereich nachhaltige Rohstoffe werden wir uns mit der Datengrundlage der internationalen Kompetenzzentren auseinandersetzen und prüfen, wie ein gruppenweites Ziel aussehen könnte.

Des Weiteren haben wir im Berichtsjahr im Rahmen des Science Based Targets-Projekts (siehe Kapitel «Klima und Energie») Anstrengungen unternommen, uns mit nachhaltigen Rohstoffen und ökologischen Aspekten der Lieferkette auseinanderzusetzen. Dies ermöglicht es uns, wertvolle Erkenntnisse über die Umweltauswirkungen eingekaufter Rohstoffe zu gewinnen. Wir planen, diese Erkenntnisse detailliert zu analysieren und das Potenzial für Massnahmen zur nachhaltigeren Beschaffung zu bewerten.

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 Thema sichere und gesunde Nahrungsmittel umfasst zwei Teilaspekte: Die kompromisslose Einhaltung von Lebensmittelsicherheitsstandards und 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 die 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 hat neben weiteren Faktoren wie ausreichend Bewegung, frische Luft und genügend Schlaf direkte Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit.

Status 2023

–1.5 %

Salzgehalt

Seit vielen Jahren arbeiten wir an der kontinuierlichen Optimierung unserer Rezepturen, um den Salz- und Zuckergehalt zu reduzieren. Im Berichtsjahr gab es auch hier wieder eine Verbesserung. Über das gesamte Verkaufsvolumen konnte der Zuckergehalt in der ORIOR Gruppe (exklusiv Culinor und Casualfood) um weitere 0.9 % und der Salzgehalt um weitere 1.5 % reduziert werden.

Gesündere Produkte

Im Berichtsjahr wurden erneut viele Rezepturen auf gesundheitliche Aspekte hin verbessert sowie neue Innovationen mit Gesundheitsvorteil auf den Markt gebracht. Beispiele dafür sind neue vegane Tortelloni von Pastinella sowie die Stärkung des Sortiments «Natural» mit gesunden Fertigmenüs bei Culinor.

GRI 3-3

Managementansatz

GRI FP5

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Grundlage unserer Bestrebungen im Bereich Lebensmittelsicherheit und Qualitätsmanagement bilden die Anforderungen des Gesetzgebers, die Kundenansprüche mit entsprechenden Qualitätsvereinbarungen sowie international anerkannte Lebensmittelsicherheitsstandards. Alle unsere Produktionsbetriebe sind entlang einem von GFSI[1] anerkannten Standard zertifiziert – zum Beispiel FSSC[2], IFS[3] oder BRC[4] – und werden durch unabhängige Stellen jährlich auditiert. Wir analysieren Reklamationen und Fehlermeldungen systematisch, überprüfen mögliche Verbesserungsmassnahmen und suchen gemeinsam mit den betroffenen Parteien nach Lösungen. Zudem setzen wir vorbeugend auf individualisierte HACCP[5]-Konzepte, anhand derer wir Gefahrenanalysen in Bezug auf die Sicherheit der Konsument*innen durchführen, entsprechende Kontrollgrössen überwachen und allfällig nötige Massnahmen ableiten und anordnen.

Bezüglich Gesundheit und Verträglichkeit der Produkte verfügen die Kompetenzzentren über Minimalrichtlinien und Ausschlusslisten, welche die Anforderungen an Nährwerte, erlaubte Zutaten und zu vermeidende Inhalts- und Zusatzstoffe definieren. Häufig sind wir auch dazu verpflichtet, zusätzlich die Anforderungen der Richtlinien unserer Kunden einzuhalten. Unsere Entwicklungsabteilungen arbeiten kontinuierlich darauf hin, Rezepturen im Hinblick auf ernährungsphysiologische Aspekte zu verbessern.

Neben dem konsequenten Qualitätsmanagement verfolgen wir weitere Grundsätze, welche die Rolle unserer Belegschaft in den Fokus rücken. Wir legen grossen Wert auf die Förderung einer starken Lebensmittelsicherheitskultur, unter anderem durch regelmässige Schulungen zu den Themen Food Safety und Qualität (siehe S. 35). In Bezug auf unser Produktsortiment setzen wir auf Rezeptoptimierungen, gesunde Innovationen und die Entwicklung von Produkten, die spezielle Bedürfnisse erfüllen.

Risiken, Chancen und Sorgfaltsprüfung

Potenzielle Risiken treten in der Lebensmittelherstellung im Zusammenhang mit der Qualität und Sicherheit der Nahrungsmittel auf. Im schlimmsten Fall ergeben sich daraus Rückzug- oder gar Rückrufaktionen, die nicht nur zu erheblichen finanziellen Verlusten führen, sondern auch das Vertrauen der Kunden beeinträchtigen.

Darüber hinaus steigen die Anforderungen der Konsument*innen an Lebensmittel mit einem Gesundheitsnutzen, denen ORIOR gerecht werden muss. Dies eröffnet aber auch Chancen: Durch die Förderung von gesunden Innovationen können wir neue Marktnischen erschliessen.

Um die lückenlose Einhaltung höchster Qualitätsansprüche zu garantieren und die Risiken zu minimieren, setzen wir die Anforderungen an die Lebensmittelsicherheit konsequent um und verlangen dasselbe auch von unseren Lieferanten. Wir verfügen über ein etabliertes Qualitätsmanagement und unsere Produktionsbetriebe werden von unabhängigen Stellen jährlich auditiert und entsprechend zertifiziert. Rückmeldungen aus den Audits werden zeitnah umgesetzt und in unser Managementsystem integriert. Die Qualitätsmanager*innen tragen operativ die Hauptverantwortung und berichten direkt an die Geschäftsleitung. Die Lebensmittelsicherheit als zentrale Managementgrösse wird eng überwacht. Gemeinsam werden jährliche Qualitätsziele definiert, die monatlich überprüft und besprochen werden. Die Championgruppe Qualitätsmanagement stellt den gruppenweiten Austausch sicher. Mögliche neue Lieferanten und Partner prüfen wir vor einer ersten Bestellung darauf, ob sie gesetzliche, ORIOR spezifische und kundenseitige Anforderungen

In der Produktion von Le Patron in Böckten.

[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.

einhalten können. Auch bei bestehenden Lieferanten werden in regelmässigen Abständen Überprüfungen durchgeführt und bei Bedarf Verbesserungsmassnahmen eingeleitet. Um den Anforderungen bezüglich gesunder Nahrungsmittel gerecht zu werden, arbeiten alle Kompetenzzentren kontinuierlich daran, ihre Sortimente auf gesundheitliche Aspekte hin zu optimieren.

Food-Safety-Kultur und -Schulungen

Wir legen grossen Wert darauf, dass sich die Geschäftsleitungen und die Qualitätsmanager*innen der einzelnen Unternehmen für eine starke Lebensmittelsicherheitskultur einsetzen, diese weiter stärken und vor allem auch vorleben. Damit verfolgen wir das Ziel, dass sich alle Mitarbeitenden für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess einsetzen und unabhängig von ihrer Position Missstände ansprechen und verbessern. Um dies zu erreichen, sind wir auf eine gut ausgebildete und sensibilisierte Belegschaft angewiesen. Die Durchführung regelmässiger Schulungen ist dabei eine wichtige Massnahme. Beispiele sind jährliche Hygiene- und HACCP-Schulungen für die gesamte Belegschaft, abteilungsspezifische Themenvertiefungen sowie individuelle Schulungen (zum Beispiel bei Neueintritten).

Beispiele von regelmässig durchgeführten Qualitätsmanagement- und Lebensmittelsicherheitsschulungen

Standard-Anforderungen FSSC / IFS
Die Teilnehmenden werden über die Anforderungen der Zertifizierung entlang den Lebensmittelsicherheitsstandards informiert und erfahren, wie ein Audit abläuft und wie Abweichungen behoben werden müssen. Dazu gehören Themen wie Reinigungstechnik, Wareneingang- und -ausgangskontrolle oder kritische Kontrollpunkte. 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, einschliesslich 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.

Innovationen: Plant-based, Gesundheitsnutzen, Spezialbedürfnisse

Wir haben den Anspruch, bis 2025 den Anteil an Produkten mit einem gesundheitlichen Mehrwert wesentlich zu erhöhen. Alle Kompetenzzentren arbeiten kontinuierlich daran, ihre Sortimente dahingehend 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. Teilweise entstehen diese Rezepturanpassungen auch aufgrund gesetzlicher Neuanforderungen oder aus der Weiterentwicklung unserer Inhaltsrichtlinien.

Das Bedürfnis von Konsument*innen, sich flexitarisch, vegetarisch oder vegan zu ernähren, wächst kontinuierlich. Auch ORIOR – insbesondere das 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 folgenden Seiten.

GRI 3-3

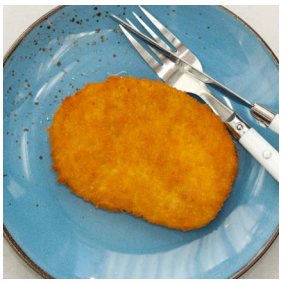
Aktivitäten 2023

Pasta-Neuheiten für spezielle Bedürfnisse

Pastinella hat ihre Expertise in der Herstellung von Produkten für Kunden mit besonderen Bedürfnissen im Jahr 2023 erneut unter Beweis gestellt. Das Unternehmen lancierte zwei Tortelloni-Sorten aus Dinkel, einem zunehmend beliebten Urgetreide, das von immer mehr Menschen gegenüber herkömmlichem Brotweizen bevorzugt wird. Gefüllt mit den beliebten Kombinationen Ricotta Spinat und Tomaten Mozzarella harmonieren sie perfekt mit dem charakteristisch nussig-herben Dinkelteig.

Tomaten-Mozzarella-Tortelloni sind für Veganer*innen aufgrund der Inhaltsstoffe tierischer Herkunft keine Option. Hier setzt Pastinella mit der neuen Sorte Tomate Mozzarisella an. Mozzarisella ist eine vegane Mozzarella-Alternative auf Vollkornreisbasis mit einem mild-würzigen Geschmack. Dank der Neuheit von Pastinella gibt es auch für vegane Konsument*innen keinen Grund mehr, auf diesen Tortelloni-Klassiker verzichten zu müssen.

Veganes Schnitzel von Fredag für die Migros

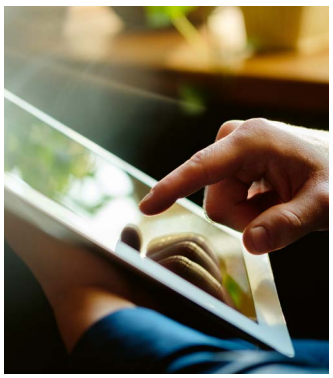


Fredag hat im Jahr 2023 erneut ihre Innovationsfähigkeit unter Beweis gestellt, indem das Unternehmen ein neues veganes Schnitzel für die M-Budget-Linie der Migros eingeführt hat. Das Fleischersatzprodukt bietet eine schmackhafte Option für Kunden, die sich für eine pflanzliche Ernährung entscheiden. Hergestellt auf Weizenbasis, ist das Schnitzel reich an Protein und bietet einen feinen Geschmack sowie eine angenehme Konsistenz, egal ob in der Pfanne oder im Backofen zubereitet. Das Schnitzel wartet mit einem Nutri-Score B auf, da es wenig gesättigte Fettsäuren enthält. Den Kunden gefällt, dass das Schnitzel delikat ist und dass es ein ausgezeichnetes Preis-Leistungs-Verhältnis bietet.

Gesunde Fertigmenüs von Culinor

Culinor hat sich auf die Herstellung von Fertigmenüs und Menükomponenten spezialisiert. Die Marke «Natural» steht dabei für eine Auswahl gesunder und ausgewogener Mahlzeiten, die aus natürlichen Zutaten bestehen. Um den vielfältigen Ansprüchen der Konsument*innen gerecht zu werden, bietet Culinor vier verschiedene Linien an: «Healthy Comfort», «Protein Boost», «Plant Power» und «Low Carb». Alle Menüs weisen mindestens einen Nutri-Score B auf, häufig sogar ein A. Für die Herstellung der Mahlzeiten setzt Culinor auf saisonales Gemüse und lokale Zutaten. Zusätzlich wird auf Nachhaltigkeit geachtet, indem die Menüs in umweltfreundlichen Verpackungen angeboten werden. Die Mehrheit wird in Schalen aus wiederverwendetem Kunststoff verpackt. Sowohl die Schalen als auch der verwendete PEFC-zertifizierte Karton können recycelt werden.

Casualfood stärkt die Lebensmittelsicherheit

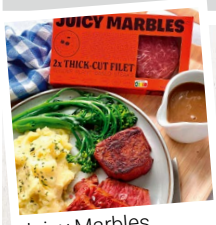


Im Jahr 2023 hat die Reisegastronomie-Anbieterin Casualfood den Bereich Lebensmittelsicherheit weiter gestärkt, indem sie ein digitales HACCP-Tool eingeführt hat. HACCP steht für Gefahrenanalyse und kritische Kontrollpunkte und ist ein Qualitätsinstrument, das speziell für die Produktion und den Umgang mit Lebensmitteln entwickelt wurde. Durch die Implementierung des Tools Flowtify werden Risiken minimiert, Kosten gesenkt und die hohe Lebensmittelqualität gewährleistet. Darüber hinaus ermöglicht es eine einheitliche Dokumentation bei Lebensmittelkontrollen und führt zu Einsparungen im Papierverbrauch. Durch diese Massnahmen sowie weitere Initiativen wie interne Audits und der Einsatz von Mystery Shoppern hat Casualfood im vergangenen Geschäftsjahr die Lebensmittelsicherheit weiter gestärkt.

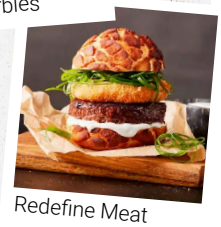
Biotta erhält Einzug in die Reisegastronomie

Das Jahr 2023 konnte mit einem besonderen Highlight aufwarten: ein internationaler Brückenschlag zwischen Casualfood und Biotta. Dank dieser Kooperation erhalten die gesunden Ostschweizer Biosäfte Einzug in den Reisegastronomiekanal – eine Win-win-Situation für unsere Kompetenzzentren. Es werden sieben Sorten des leckeren und gesunden Biotta Sortiments in den Convenience Stores in Frankfurt und Düsseldorf angeboten und sie erfreuen sich grosser Beliebtheit bei den Kunden. Um die Säfte zu bewerben, wurde das Regal im Biotta Look and Feel gestaltet. Ein tolles Anschauungsbeispiel für erfolgreiches Zusammenwirken innerhalb der vielseitigen ORIOR Gruppe.

Innovative Vegi-Impulse dank Fredag



Juicy Marbles



Redefine Meat

Plant B Egg

Fredag, bekannt als Pionierin für Vegi-Spezialitäten, setzt ebenfalls auf starke Partnerschaften. Ab 2023 vermarktet Fredag exklusiv neuartige Innovationen in der Schweiz. Gleich zwei davon sind Fleischalternativen aus dem 3D-Drucker. Das Filet von Juicy Marbles auf Sojabasis ging im Frühling 2023 an den Start und überzeugte die Konsument*innen auf Anhieb – nicht nur im Geschmack, sondern auch mit der fleischartigen Textur und seinem Nutri-Score A. Wenige Monate später folgte das nächste Highlight: die Produkte des Plant-based-Anbieters Redefine Meat. Ihre Hauptzutaten sind Soja, Erbsen, Randen, Kokosöl und Hefeextrakt. Die Produkte werden mithilfe modernster Technologie produziert und bieten Geschmack, Textur und Aroma, wie wir es von traditionellem Fleisch gewohnt sind. Redefine Meat hat bereits vielerorts in Europa Fuss gefasst. Dank Fredag sind nun ein veganer Burger, ein Hackfleischersatz sowie die Imitation eines Flankensteaks auch in der Schweiz erhältlich.

Eine Innovation der etwas anderen Art ist Plant B Egg. Es ist die weltweit erste pflanzliche Ei-Alternative aus Lupinen. Fredag übernimmt auch hierfür die Vermarktung und den Vertrieb in der Schweiz. Plant B Egg kann als Allrounder zum Kochen und Backen verwendet werden und eignet sich bestens für Frühstücksgerichte wie Pancakes oder Rührei. Plant B Egg ist vegan und zudem eine Protein-, Ballaststoff- und Zinkquelle.

GRI 3-3

Evaluation 2023

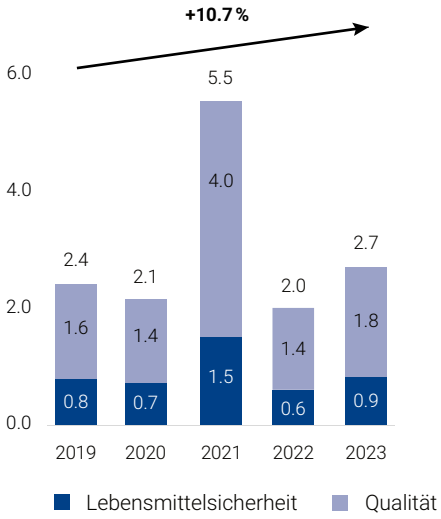
Sichere Nahrungsmittel

Um die Qualität unserer Lebensmittelprodukte sicherzustellen, analysieren wir verschiedene Faktoren, darunter die relative Anzahl der Reklamationen in Bezug zur verkauften Menge. Die Reklamationen werden dabei entsprechend ihrer Bezugnahme auf Lebensmittelsicherheit, Qualität und Logistik kategorisiert. Hinsichtlich Lebensmittel sind insbesondere die ersten beiden Aspekte massgeblich und entsprechend im Bericht dargestellt.

Im Berichtsjahr ist die Anzahl der Reklamationen relativ zur verkauften Menge leicht angestiegen. Hierbei handelt es sich um Meldungen mit begrenzter Tragweite, wie zum Beispiel fehlende oder fehlerhafte Etiketten oder Rückmeldungen zur Optik. Auch werden durch ein genaueres Monitoring mehr Reklamationen gezählt. Trotzdem sind wir natürlich nicht zufrieden damit und wollen die Anzahl wieder reduzieren. Durch Schulungs- und Sensibilisierungsmassnahmen für unsere Mitarbeitenden sowie den einleitend beschriebenen kontinuierlichen Verbesserungsprozess soll dieses Ziel erreicht werden.

Für die neu in den Konsolidierungskreis aufgenommene Culinor lässt sich die gleiche Kennzahl berichten, wobei zwischen Reklamationen mit Lebensmittel- und mit Qualitätsbezug nicht unterschieden wird. Pro 100 Tonnen verkaufte Produkte verzeichnet Culinor 1.8 Reklamationen, was den ORIOR Durchschnitt von 2.7 auf 2.5 verbessert. Die deutsche Tochtergesellschaft Casualfood erhebt andere Kennzahlen zur Qualitätssicherung, weshalb ihre Konsolidierung noch nicht möglich ist. Die Prüfung eines gruppenweit harmonisierten KPI ist Bestandteil der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2030.

Anzahl Reklamationen
(pro 100 t verkaufte Produkte)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Konsolidierte Zahl inklusiv Culinor: 2.5 Reklamationen pro 100 t verkaufte Produkte.[1]
Casualfood: Diese Kenngrösse wird noch nicht erhoben; eine Harmonisierung ist in Prüfung.

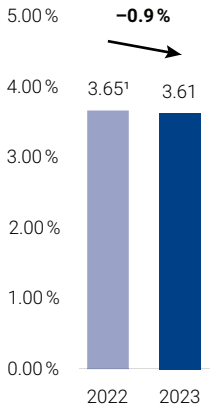
Verpackungen (im Bild: Culinor) erfüllen eine wichtige Schutzfunktion und müssen den Anforderungen der Kunden sowie den Prinzipien der Nachhaltigkeit gerecht werden.

[1] Bei Culinor erfolgt keine Unterscheidung zwischen Reklamationen mit Lebensmittelsicherheitsbezug und solchen mit Qualitätsbezug.

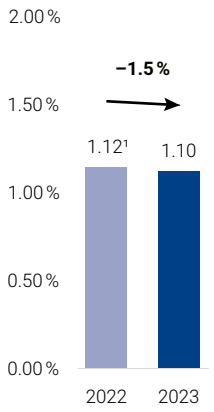
Gesunde Produkte

Die Beispiele im Abschnitt «Aktivitäten» verdeutlichen, dass wir in der kontinuierlichen Verbesserung unseres Sortiments in Bezug auf den Gesundheitsaspekt Fortschritte erzielen. Aufgrund der Vielfalt der Gesundheitsparameter erweist es sich als herausfordernd, diesen Fortschritt quantitativ zu messen. In den Schweizer Units ist es möglich, den durchschnittlichen Zucker- und Salzgehalt als Prozentsatz des verkauften Gesamtgewichts zu erfassen. Beide Kenngrössen konnten weiter reduziert werden: Zucker um 0.9 % und Salz um 1.5 %. Bei Culinor und Casualfood ist die Erhebung dieser Kennzahl noch nicht möglich. Eine Harmonisierung wird im Rahmen der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 – 2030 geprüft.

Zuckergehalt
(% der Verkaufsmenge in kg)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Salzgehalt
(% der Verkaufsmenge in kg)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Culinor und Casualfood: Diese Kennzahlen werden noch nicht erhoben; eine Harmonisierung ist in Prüfung.

Ausblick

Im kommenden Jahr werden wir unsere Massnahmen im Bereich sichere und gesunde Nahrungsmittel fortsetzen. Auf der Produktseite werden bestehende Rezepte kontinuierlich optimiert, damit geschmackliche und ernährungsphysiologische Verbesserungen erzielt werden können. Unser Hauptaugenmerk liegt dabei insbesondere auf der weiteren Reduktion von Salzgehalt und Zusatzstoffen. Darüber hinaus planen wir die Einführung neuer Produkte mit Gesundheitsnutzen.

Im Bereich Qualitätsmanagement und Lebensmittelsicherheit werden wir uns verstärkt mit Kundenrückmeldungen auseinandersetzen, um die Anzahl Beanstandungen zu reduzieren. Wir wollen Rückmeldungen noch stärker nutzen, um gezielte Verbesserungsmassnahmen abzuleiten und konkrete Ziele zu setzen. Die regelmässigen Schulungen werden wie gewohnt fortgesetzt.

[1] Restatement (GRI 2-4), Erläuterung siehe S. 87.

In den Produktionsstätten von ORIOR werden viele Schweizer Sojabohnen verarbeitet, insbesondere für die hochwertigen Tofuprodukte von Fredag.

Umweltverantwortung

Unsere Ambitionen

–25%

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

Science Based Targets

Bis 2025 setzen wir im Rahmen unseres Science Based Target Commitment neue kurz- und langfristige Klimaziele fest. Unsere übergeordnete Ambition ist es, bis 2050 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 Zielkurs

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 auch erst so transportfähig. Gleichzeitig tragen gerade auch die Verpackungen zu steigendem Ressourcenverbrauch, höheren CO_2-Emissionen und bedeutenden Abfallmengen bei. Darum haben wir den Anspruch, eine Balance zu finden und 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.

Status 2023

–18.2 %

Die Abfallintensität für nicht lebensmittelbezogene Abfälle (Abfallmengen pro produzierte Tonne) hat sich seit Beginn der Erfassung 2019 um rund 18 % verringert (ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood).

–34.7 %

Die Food-Waste-Intensität (Entsorgungen und Prozessabfall pro produziertes Kilogramm) konnte seit 2018 um über 34 % reduziert werden. Damit sind wir auf Zielkurs, die Ambition 2025 (–25 %) zu erreichen (ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood).

Lebensmittel gerettet

Im Jahr 2023 konnten wir durch verschiedene Initiativen Lebensmittel retten. Über die Plattform Too Good To Go wurden mehr als 4 000 Mahlzeiten weitergegeben. Darüber hinaus arbeiten unsere Unternehmen in der Schweiz, in Deutschland und in Belgien mit Partnern im Bereich Lebensmittelspenden zusammen.

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

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Das Handlungsfeld Food Waste und Verpackung ist integraler Bestandteil unseres Kerngeschäfts und dessen kombinierte Betrachtung von zentraler Bedeutung. Mit unseren Entscheidungen können wir Positives bewirken, betriebswirtschaftlich und für die Umwelt. Unser Managementansatz verfolgt das Ziel, Abfälle, insbesondere Food Waste, zu minimieren und gleichzeitig eine nachhaltigere Gestaltung von Verpackungen zu fördern.

Im Bereich Lebensmittelabfälle unterscheiden wir zwischen Prozessabfällen und Entsorgung. Erstere entstehen während der Produktion, beim Anfahren, Ausfahren und Reinigen der Anlagen oder bei der Portionierung. Gewisse Prozessverluste können nicht vermieden werden und je kleiner die Produktionsmenge ist, desto grösser sind die anteiligen Prozessverluste. Entsorgungen umfassen Rohmaterialien, die nicht verarbeitet werden können, sowie Halb- und Fertigprodukte, die zum Beispiel wegen Nachfragerückgang, kleiner Mängel oder Auslistungen entsorgt werden müssen. Ein gutes Produktions-, Bestands- und Absatzmanagement ist daher nicht nur für die Lieferfähigkeit, sondern auch für die Entsorgungsmenge entscheidend.

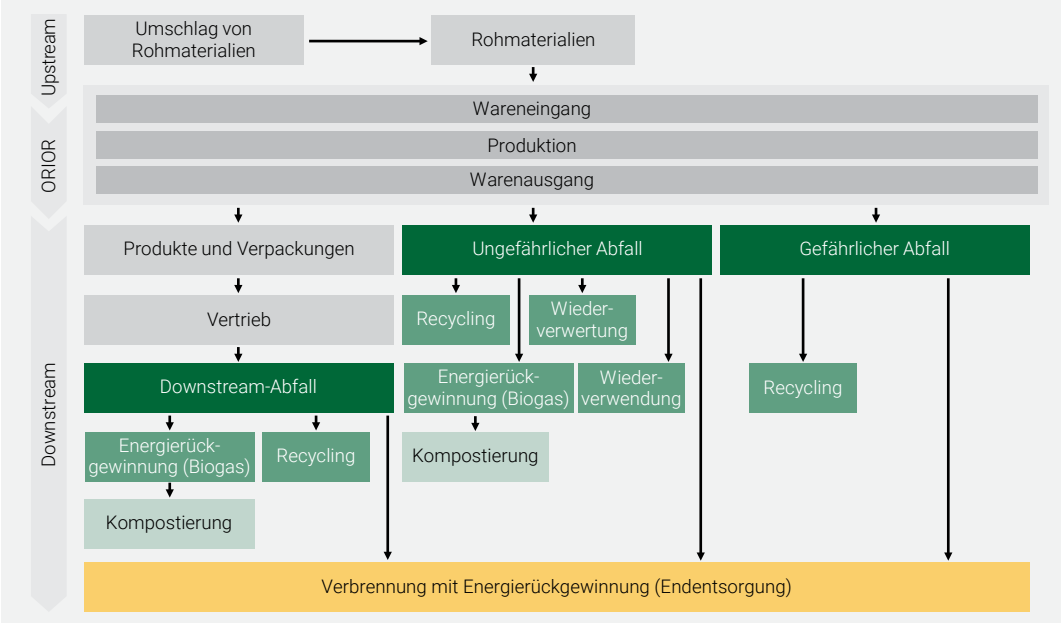
Bei den Verpackungen orientieren wir uns am 3R-Ansatz (Reduce, Recycle, Replace): Materialeinsparungen durch leichtere bzw. weniger Verpackungen (Reduce), Einsatz von recycelten oder recyclingfähigen Materialien (Recycle) oder erneuerbare Alternativen zu Plastik (Replace). Alle unsere Kompetenzzentren arbeiten kontinuierlich daran, nachhaltigere Optionen zu testen oder umzusetzen.

Prozess- und Wertstoffffluss

Wir dokumentieren die Abfallströme unserer Betriebe systematisch. Unser Wertstoff- und Abfallentsorgungsprozess sichert eine ökologisch und ökonomisch sinnvolle Trennung sowie die sortierte Sammlung, wirtschaftliche Transportierung und fachgerechte Entsorgung und Verwertung der Materialien. Dabei werden wir von einer externen Wertstoffbewirtschaftungsfirma unterstützt, mit welcher wir für unsere Schweizer Unternehmen bereits seit mehreren Jahren eng zusammenarbeiten.

GRI 306-1
GRI 306-2

Prozessfluss der Materialien, Wertstoffe und Abfälle



Verantwortlichkeiten

Die Verminderung von Food Waste und das Abfallmanagement werden vor allem durch die Championgruppen der Betriebsleiter*innen und der technischen Leiter*innen auf der Basis jährlich vereinbarter Zielgrössen vorangetrieben. Alle Entsorgungen müssen durch die Betriebsleiter*innen freigegeben werden. Auch ist die Reduktion von Food Waste eines von fünf ESG-Zielen im langfristigen variablen Vergütungsprogramm unseres Topmanagements.

Für nachhaltige Verpackungen ist die Championgruppe Verpackungseinkauf zuständig. Innerhalb dieser Gruppe wurde die Kooperation zwischen unseren Schweizer und den internationalen Kompetenzzentren gestärkt. Die Verkaufsteams und die Marketingabteilungen tragen zudem eine wesentliche Verantwortung beim Thema Food Waste und Verpackung, denn bereits vor dem eigentlichen Produktionsprozess werden durch Mindestbestellmengen, Bestellrhythmen und Verpackungsdesign entscheidende Weichen gestellt.

Risiken, Chancen und Sorgfaltsprüfung

Durch hohe Food-Waste-Raten und nicht nachhaltige Verpackungen können für ORIOR finanzielle Risiken entstehen. Obwohl es nicht möglich ist, Lebensmittelabfälle in der Produktion vollständig zu vermeiden, weisen sie auf eine ineffiziente Nutzung von Ressourcen hin, was sich nachteilig auf die Kosteneffizienz auswirken kann. Gerade in der Lebensmittelindustrie, in der die Margen sehr eng kalkuliert sind, können bereits geringe Abweichungen der Abfallmengen grössere finanzielle Auswirkungen bedeuten. Entsprechend hoch ist in allen unseren Units und über alle Prozessschritte hinweg der Fokus auf die Effizienz. Von Kunden und aus regulatorischer Sicht werden zudem strengere Anforderungen bezüglich nachhaltiger Verpackungen gestellt. Mit Verpackungen sind jedoch auch Chancen verbunden: Wenn sie nachhaltig gestaltet werden, erfüllen sie nicht nur ihre wichtige Funktion in Bezug auf Haltbarkeit und Schutz, sondern kommen auch gut bei unserer Kundschaft an.

Unsere Verantwortung bezüglich Food Waste und Verpackungen nehmen wir wahr, indem wir jährlich Zielgrössen definieren und deren Fortschritt anhand verschiedener Kontrollgrössen überprüfen. Dabei werden die effektiven Abfallmengen eng kontrolliert und regelmässig mit den verantwortlichen Personen besprochen. Bei negativer Entwicklung der Abfallmenge oder der Kontrollgrössen sowie bei Nichterreichung der definierten Zielgrössen werden Gegenmassnahmen eingeleitet. Über die Massnahmen, deren Effektivität und die Entwicklungen der Kennzahlen berichten wir im weiteren Verlauf dieses Kapitels.

Optimierung der internen Prozesse

Wir optimieren unsere Planung kontinuierlich und stellen durch solide Kommunikationsprozesse zwischen Produktion und Verkauf / Marketing sicher, dass unnötige Entsorgungen bestmöglich vermieden werden können. Gut funktionierende interne Prozesse, zum Beispiel beim Management der Tiefkühllager oder bei der Mindesthaltbarkeitskontrolle, sind ein wichtiger Faktor. Nicht zuletzt ist auch ausschlaggebend, wie gut alle Mitarbeitenden für die Abfallthematik sensibilisiert sind und wie sorgfältig sie arbeiten, um die Materialverwendung zu maximieren. Entsprechend wird das Thema auch regelmässig in Schulungen angesprochen.

Bei den Prozessverlusten sind Bestellmengen, Produktionsvolumen und die Diversität des Produktportfolios wichtige Einflussfaktoren für die stetige Reduktion der Abfallmengen. Der regelmässige Austausch mit unseren Kunden ist dabei zentral. Zudem 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.

Technischer Fortschritt

Teilweise lassen sich Abfälle durch technische Optimierungen reduzieren. Werden neue Produktionsanlagen 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.

GRI 3-3
GRI 306-2

Aktivitäten 2023

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 oder bei kleinen Mängeln, die gesundheitlich absolut unbedenklich sind, geben wir diese Artikel 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. Casualfood arbeitet zur Verhinderung von Entsorgungen mit der deutschen Plattform Foodsharing.de zusammen, Culinor mit der belgischen Voedselbank.

Nachhaltigere Reisegastronomie bei Casualfood

Bei Casualfood, unserem auf Reisegastronomie spezialisierten Kompetenzzentrum in Deutschland, tut sich derzeit viel in Sachen Nachhaltigkeit. Seit dem Jahr 2022 besteht eine Partnerschaft mit Foodsharing.de, einem Verein, der sich aktiv gegen Lebensmittelverschwendung engagiert. Was ursprünglich als Pilotprojekt in Frankfurt gestartet wurde, konnte im Verlauf des Berichtsjahrs erfolgreich auf alle Standorte ausgedehnt werden. Zudem wurden im Verpackungsbereich verschiedene Projekte vorangetrieben, darunter die Erhöhung des Anteils an Mehrweglösungen.

Verpackungsneuheit bei Rapelli

Bei Rapelli konnte der Einsatz einer neuartigen separierbaren Papierverpackung ausgeweitet werden. Der Kunststoff, der das Produkt umhüllt, kann mühelos von der Papierverpackung entfernt werden. Dadurch werden mehr als 70 % des Verpackungsgewichts recycelbar. Ab 2024 wird das gleiche Prinzip auch bei der Migros Bio Lasagne eingeführt. Die innovative Lasagneverpackung ist nicht nur separierbar, sondern auch für den Backofen und die Mikrowelle geeignet. Zudem konnten weitere Dickenreduktionen beim Plastik realisiert werden. Dank ebensolchen Massnahmen wurde die verwendete Kunststoffmenge im Berichtsjahr um über 10 000 Kilogramm reduziert. Wir sind zuversichtlich, dass Rapelli dank der intensiven Bemühungen auch im kommenden Jahr Erfolge im Verpackungsbereich verzeichnen wird.

Anreize richtig setzen bei Pastinella

Pastinella konnte im Berichtsjahr ihren betriebsinternen Food Waste deutlich reduzieren. Dies ist unter anderem auf neue Anreizstrukturen zurückzuführen, die 2023 eingeführt wurden. Nebst Produktivität und Unfallzahlen wurden die Food-Waste-Mengen als monatliche Zielwerte eingeführt, die es bei Erreichen allen Produktionsmitarbeitenden erlauben, einen finanziellen Bonus zu erhalten. Dieser wird zusammen mit dem bisherigen Lohn ausbezahlt und sorgt für einen zusätzlichen monetären Ansporn zur Reduktion von Food Waste.

GRI 3-3
GRI 306-2

Evaluation 2023

Unser strategisches Ziel, zu welchem wir bereits seit 2018 detailliert berichten, bezieht sich auf Lebensmittelabfälle. Für ORIOR Schweiz informieren wir zusätzlich über weitere Abfallkategorien mit dem Ziel der Vollständigkeit und GRI-Konformität. Über die künftige Zielsetzung und Messung im Handlungsfeld Food Waste und Verpackung werden wir im Zuge der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2030 entscheiden.

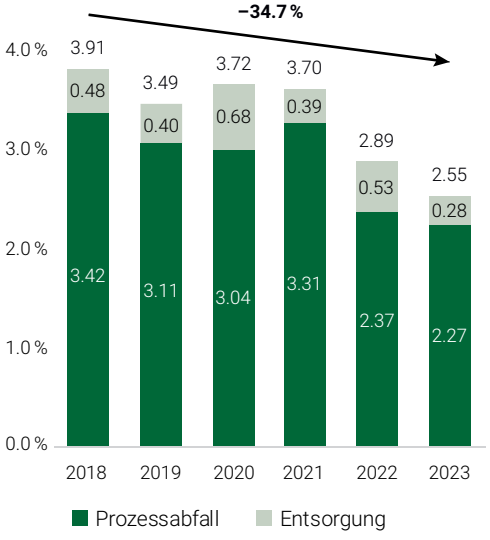
Food Waste

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. In der vorangehenden Berichtsperiode hat unter anderem die planmässige Erweiterung des Konsolidierungskreises um Gesa die Food-Waste-Bilanz positiv beeinflusst. Im aktuellen Berichtsjahr konnten wir diese positive Entwicklung fortsetzen. Die Menge an Lebensmittelabfällen ist erneut um mehr als 10% gesunken. Bei den Schweizer Kompetenzzentren haben Optimierungen im Bereich der Planung oder der Prozessvereinfachung dazu beigetragen. Auch neue finanzielle Anreize, die direkt mit der Reduktion von Food Waste verknüpft sind, haben sich positiv ausgewirkt.

Seit 2023 erheben wir die Food-Waste-Daten auch für die zwei ausländischen Tochtergesellschaften Culinor und Casualfood. Bei Ersterer lassen sich die Food-Waste-Ströme auch im Verhältnis zur Produktionsmenge berechnen. Weil in ihrem convenience-lastigen Geschäftsfeld die Abfälle etwas höher sind, erhöht sich die konsolidierte Sicht der Food-Waste-Intensität von 2.55% auf 3.12%, wenn man Culinor miteinbezieht.

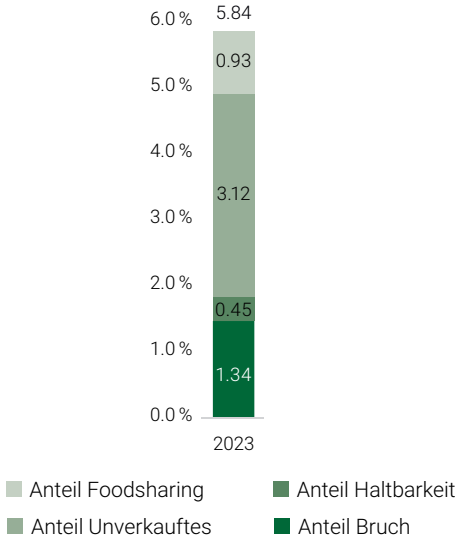
Bei Casualfood eignet sich der gleiche Indikator nicht, da sie mit ihrem auf Handel basierten Geschäftsmodell sehr tiefe Produktionsmengen haben. Hier berichten wir stattdessen die Food-Waste-Daten als Anteil des Gesamtumsatzes. Gesamthaft beläuft sich ihre Menge an Lebensmittelabfällen auf 5.84% des Umsatzes mit Lebensmitteln. Die Unterteilung ist der folgenden Grafik zu entnehmen.

Food-Waste-Intensität
(% der Produktionsmenge in kg)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Konsolidierte Zahl inklusiv Culinor: 3.12%.
Casualfood: Lebensmittelabfälle belaufen sich auf 5.84% des Lebensmittelumsatzes (unterschiedliche Kategorisierung, siehe Text und Grafik rechts).

Food Waste bei Casualfood
(% des Umsatzes mit Lebensmitteln)



Die 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 auch kurzfristige Bestelländerungen unserer Kundschaft. Unsere breite Produktpalette wirkt sich zusätzlich eher nachteilig auf diesen Bereich aus. Wir stellen uns dieser Herausforderung und unternehmen weitere Anstrengungen, den Food-Waste-Anteil weiter zu reduzieren. So leisten wir einen Beitrag zum entsprechenden SDG und zu den Zielen der Branchenvereinbarung mit dem Bund (Reduktion um 50 % bis 2030).

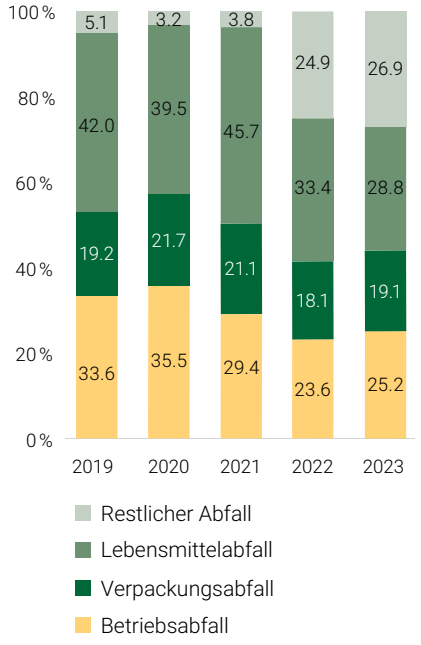
GRI 306-1
GRI 306-2
GRI 306-3
GRI 306-4
GRI 306-5

Gesamte Abfälle

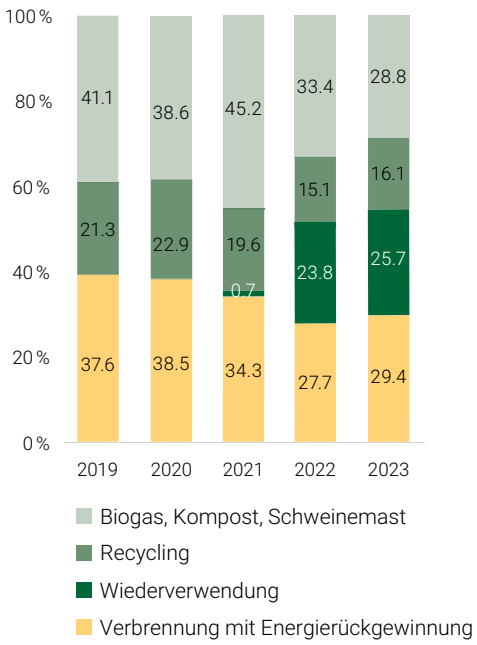
Die Abfallkategorien bei ORIOR (exklusiv Culinor und Casualfood) umfassen Betriebsabfälle, Verpackungsabfälle, Lebensmittelabfälle und restliche Abfälle. Betriebsabfälle bestehen hauptsächlich aus gemischten und verschmutzten Verpackungen und Sperrgut. Verpackungsabfälle umfassen trennbare Materialien wie Papier, Karton, Glas, Holz und Kunststoffe. Bioabfälle sind organische Abfälle, die grösstenteils wiederverwertet werden. Die restlichen Abfälle, einschliesslich Metall, Elektroabfälle und Erde, werden zu über 95 % wiederverwertet, der Rest wird verbrannt. In Deutschland kann es bei einem geringfügigen Anteil (ca. 1 %) der Abfälle zu Deponieablagerungen kommen.

Im Jahr 2022 veränderte sich die Abfallzusammensetzung durch die Aufnahme von Gesa in den Konsolidierungskreis. Da Gesa hauptsächlich Gemüse verarbeitet, das intern gewaschen wird, entsteht ein beträchtlicher Anteil an Erde, Schlamm und Steinen, welcher der Kategorie «Restlicher Abfall» zugeordnet wird. Im Berichtsjahr gab es nur geringfügige Verschiebungen. Der Anteil an Lebensmittelabfällen konnte signifikant gesenkt werden, was auf eine bedeutende Reduktion des angefallenen Tresters bei unseren gemüse- und früchteverarbeitenden Unternehmen Biotta und Gesa zurückzuführen ist. Diese Verringerung führte zu einem leichten prozentualen Anstieg in den anderen Abfallkategorien. In absoluten Zahlen konnte jedoch in sämtlichen Kategorien im Berichtsjahr eine Reduktion verzeichnet werden.

Zusammensetzung des Abfalls (%)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Abfall nach Entsorgungsmethode (%)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Culinor und Casualfood: Diese Kennzahlen werden noch nicht erhoben, weil diese beiden Units in der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2025 noch nicht aufgenommen waren. Die Harmonisierung der Kennzahlen wird im Jahr 2024 bei der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2030 geprüft.

Mehr als zwei Drittel des in unseren Betrieben anfallenden Abfalls sind wiederverwertbar.

ORIOR überwacht die Anteile der Entsorgungsmethoden, die bei anfallendem Abfall zum Einsatz kommen. Sie lassen sich wie folgt unterteilen:

- **Biogas, Kompost, Schweinemast:** zum Beispiel die Zufuhr von Betriebsabfällen zu einer Biogasanlage.
- **Recycling:** zum Beispiel Papier, Karton, Altglas, PET usw., welche recycelt und zu neuen (Verpackungs-) Materialien weiterverarbeitet werden.
- **Wiederverwendung:** zum Beispiel Styropor, das geschreddert und als Füllmaterial weiterverwendet wird.
- **Verbrennung mit Energierückgewinnung:** gemischte Betriebsabfälle für die Kehrichtverbrennung.

Sämtlicher bei ORIOR anfallender Abfall wird ausserhalb unserer Standorte weiterverwertet oder entsorgt. Der grösste Teil wird wiederverwertet, beispielsweise recycelt, zu Biogas verarbeitet oder kompostiert. Im Berichtsjahr betrug dieser Anteil 70.6 % der gesamten Abfallmenge, was einem leichten Rückgang im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Der Hauptgrund dafür liegt darin, dass die Lebensmittelabfälle stärker reduziert werden konnten als die Betriebsabfälle, wodurch die Verbrennung Letzterer nun anteilsmässig stärker ins Gewicht fällt. Lediglich 0.13 % des wiederverwerteten Abfalls werden als gefährlich deklariert und separat entsorgt. Dabei handelt es sich beispielsweise um Elektrogeräte oder Motorenöl. Insgesamt leiten wir 29.4 % unseres Abfalls zur Endentsorgung weiter. Wie bereits in den Vorjahren handelt es sich dabei zu fast 100 % um ungefährliche Abfälle. Die Mengen der in dieser Kategorie entsorgten Lösungsmittel sind so gering, dass sie in der Statistik nicht als gefährliche Abfälle erscheinen.

Ausblick

Im Bereich Food Waste führen wir bestehende Bestrebungen fort. Kurzfristige Bestell- und Mengenanpassungen sind in Bezug auf die Reduzierung von Lebensmittelverschwendung herausfordernd. Daher sollen die Kooperationen mit unseren Kunden intensiviert und das gemeinsame Verständnis gefördert werden. Einzelne Kunden haben im Berichtsjahr zu Workshops eingeladen, um gemeinsam nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen. Solche und ähnliche Vorgehensweisen, gemeinsam mit den jeweiligen Partnern über die eigene Wertschöpfungskette hinaus nach Lösungen zu suchen, sind sehr willkommen und wir stossen sie auch proaktiv an. Ausserdem soll intern die Zusammenarbeit zwischen Vertrieb und Produktion weiter gestärkt werden. Auf der Produktionsseite werden wir weiterhin schrittweise einzelne Linien auf ihr Optimierungspotenzial hin überprüfen. Darüber hinaus setzen wir unsere Bemühungen zur Verbesserung des Produktions- und Bestandsmanagements sowie unseres Prognosewesens fort.

Das Thema Verpackungen werden wir auf verschiedenen Ebenen weiterverfolgen. Zu den Schwerpunktthemen gehören hierbei die Ausweitung von papierbasierten Verpackungskonzepten auf weitere Sortimente sowie die Fortsetzung der Bemühungen zur Reduzierung der Materialstärke bei Plastikverpackungen, womit Kunststoffeinsparungen realisiert werden.

Darüber hinaus erwarten wir weitere Impulse von der neu gegründeten internationalen Championgruppe Verpackung, deren Auftrag es ist, Optimierungspotenziale bei Verpackungen zu identifizieren und umzusetzen. Nicht zuletzt werden wir auch weiter an der Sortimentskonsolidierung arbeiten, um weitere Effizienzen im Verpackungsbereich zu erzielen.

Klima und Energie

Ambition 2025

Bis zum Jahr 2025 setzen wir im Rahmen unseres Science Based Target Commitment neue kurz- und langfristige Klimaziele fest. Unsere übergeordnete Ambition ist es, bis 2050 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. Wir streben danach, unseren Anteil daran durch die Entwicklung und Umsetzung wirkungsvoller Klimaziele auf ein Minimum zu reduzieren.

Gemäss dem Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) ist die Nahrungsmittelproduktion, von den Bauern bis hin zu den Konsument*innen, verantwortlich für rund 30 % der globalen 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 stetig daran, ihren Klima-Fussabdruck zu reduzieren. Zu diesem Zweck haben wir uns verpflichtet, ambitionierte wissenschaftsbasierte Klimaziele zu entwickeln und zu verfolgen.

Status 2023

Wissenschaftsbasierte Klimaziele

Im Sommer 2023 hat sich ORIOR offiziell zu wissenschaftsbasierten Klimazielen verpflichtet. Im Rahmen eines wegweisenden Projekts werden kurz- und langfristige Science Based Targets erarbeitet, die unsere Ambitionen unterstreichen. Die Veröffentlichung der Ziele erfolgt spätestens im ersten Halbjahr 2025.

CDP Rating B

CDP, das weltweit bedeutendste Rating für Klimabelange, anerkennt erneut unser Engagement gegen den Klimawandel und bewertet uns mit einem Rating auf der Stufe B (Skala A bis D). Dadurch konnte das gute Rating, dessen Anforderungen stetig steigen, zum dritten Mal in Folge bestätigt werden und ORIOR liegt damit weiterhin über dem Durchschnitt der Lebensmittelbranche (B-). Die eingereichten Informationen werden zudem erstmals über die CDP-Website veröffentlicht.

Klimaschutzbeitrag

Projekte für den Klimaschutz sind ein wichtiger Bestandteil einer Klimastrategie. ORIOR finanziert bereits seit 2022 Klimaschutzprojekte in Zusammenarbeit mit der Stiftung Myclimate. Der Umfang der Finanzierung entspricht der Menge an Treibhausgasen, die wir durch den Betrieb unserer Schweizer Kompetenzzentren ausstossen.

CO_2 –78.7 %

ORIOR (exklusiv Culinor und Casualfood) konnte ihre Scope 1- und Scope 2-Emissionen seit 2018 um 78.7 % senken. Nebst Effizienzmassnahmen und Modernisierungen war insbesondere der Umstieg auf nachhaltigeren Wasserstrom in allen Schweizer Kompetenzzentren ein wichtiger Treiber für die Reduktion. Die Energieintensität konnte seit 2018 ebenfalls um 30.0 % verbessert werden.

GRI 3-3
TCFD 4.C.

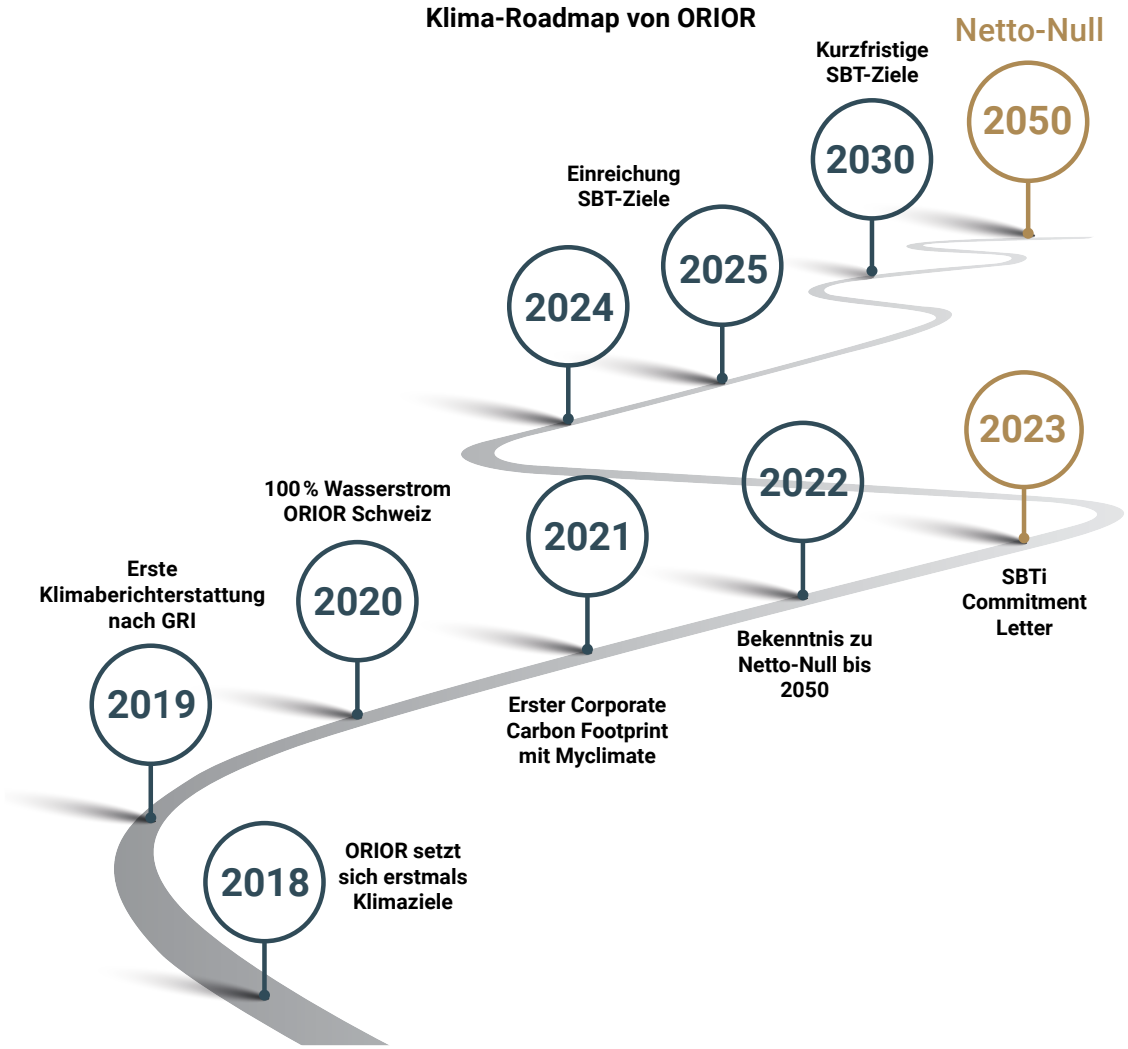
Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Im Handlungsfeld Klima und Energie stehen die Treibhausgasemissionen im Mittelpunkt. Auch wenn der grössere Anteil in der Landwirtschaft anfällt, entstehen auch bei der Verarbeitung von Lebensmitteln Emissionen, zum Beispiel durch den Energieverbrauch in der Fabrikation und in der Sicherstellung der Kühlkette. Für diese Emissionen verfolgt ORIOR den Handlungsgrundsatz, sie auf ein Minimum zu reduzieren.

Im Bereich Klima erfüllen wir sowohl freiwillige als auch regulatorische Verpflichtungen. Im Rahmen des Schweizer CO_2-Gesetzes sind alle unsere Schweizer Unternehmen Zielvereinbarungen zur Emissionsminderung mit dem Bund eingegangen. Zusätzlich bekennen wir uns zu wissenschaftsbasierten Klimazielen und dazu, bis 2050 Netto-Null zu erreichen. Um den neuen regulatorischen Anforderungen an die Berichterstattung gerecht zu werden, berichten wir detailliert über Themen wie Klimarisiken und Emissionen – siehe hierzu auch den neuen TCFD-Index im Anhang. Mit diesen Bemühungen kommen wir den vielfältigen Anforderungen und Verpflichtungen im Handlungsfeld Klima nach.

Im Scope 1 und 2, also unseren eigenen Betrieben, tragen wir die grösste Verantwortung und haben gleichzeitig auch die grösste Einflussmöglichkeit. Hier setzen wir auf eine zukunftsorientierte Werksentwicklung. Für ORIOR ist sie ein fortwährender Prozess, den es aktiv zu steuern und umzusetzen gilt, der aber auch grosse Investitionen erfordert. Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt liegt bei der Energieeffizienz in der Produktion. Durch Modernisierungen des Anlagenparks, durch Sortimentsgestaltung sowie durch eine vorausschauende Planung verbessern wir uns kontinuierlich. Über kurz oder lang führt zur Reduzierung der Emissionen kein



Weg an erneuerbaren Energien vorbei. Ob Umstellung von Heizöl auf Holzschnitzel oder von Graustrom auf Grünstrom – ORIOR verfolgt den Grundsatz, den Anteil erneuerbarer Ressourcen in finanziell tragbaren Tranchen kontinuierlich zu erhöhen.

Auch bei grössten Anstrengungen verbleiben weiterhin emittierte Treibhausgase. Bei den Schweizer Units wenden wir ein verursachergerechtes Kostenmodell an: Durch das Festlegen eines internen Treibhausgaspreises schaffen wir Anreize für unsere Produktionsbetriebe, die eigenen Emissionen weiter zu reduzieren. Die generierten Ressourcen verwenden wir, um in Zusammenarbeit mit der Stiftung Myclimate Klimaschutzprojekte zu finanzieren. Mit diesen Projekten zielen wir darauf ab, genauso viele Emissionen einzusparen, wie durch den Betrieb unserer Schweizer Kompetenzzentren entstehen. Darüber hinaus ermitteln wir den Product Carbon Footprint bestimmter Produktlinien und gleichen auch diese Emissionen aus. Die von uns unterstützten Klimaschutzprojekte sind nach internationalen Standards zertifiziert, beispielsweise dem Gold Standard, damit sichergestellt ist, dass die Projekte tatsächlich einen effektiven Einspareffekt haben.

Was den Scope 3, also die indirekt verursachten Emissionen anbelangt, ist sich ORIOR der relevanten Mengen Treibhausgase bewusst, die in den vorgelagerten Wertschöpfungsstufen der Lebensmittelproduktion anfallen. Mit dem ersten Scope 3 Assessment im Berichtsjahr legten wir die Basis, auch diese künftig anzugehen.

GRI 2-18

Verantwortlichkeiten

Die oberste Verantwortung für die Erreichung unserer Klimaziele liegt bei der Konzernleitung und dem Topmanagement. Die Kennzahlen zum Energieverbrauch sind über die Integration in die Leistungsbeurteilung auch Vergütungsbestandteil der Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren und des Topmanagements. Der grösste und wirkungsvollste Hebel für Verbesserungen liegt, wie erwähnt, in den Werksentwicklungsprojekten. Aufgrund der hohen Investitionssummen und weitgreifenden Auswirkungen werden Werksentwicklungsprojekte auf höchster operativer Stufe erarbeitet und von der Konzernleitung und dem Verwaltungsrat beschlossen.

Operativ gesteuert und vorangetrieben wird das Thema Klima im Nachhaltigkeitsteam sowie insbesondere durch die Championgruppe der Betriebsleiter*innen und der technischen Leiter*innen. 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 CO_2-Fussabdrucks. In diesem Bereich möchten wir Fortschritte erzielen, indem wir Umweltfaktoren bei der Gestaltung unseres Sortiments und der Auswahl der verwendeten Rohstoffe intensiver berücksichtigen.

Risiken, Chancen und Sorgfaltsprüfung

TCFD 2.A.
TCFD 3.A.
TCFD 3.B.

Der Klimawandel birgt das langfristige Risiko instabiler Lieferketten aufgrund von Extremwetterereignissen. Zudem werden die regulatorischen Vorschriften stetig verschärft. Unsere Produktionsprozesse erfordern einen erheblichen Energieeinsatz, wodurch wir von Schwankungen auf dem Strommarkt und den damit verbundenen Energiekosten betroffen sind. Die vergangenen Jahre haben ins Bewusstsein gerufen, wie volatil Kosten aufgrund geopolitischer und globalwirtschaftlicher Herausforderungen sein können. Aus diesen Gründen haben wir uns entschieden, das Risikomanagement im Bereich Klima weiter zu stärken respektive die Transparenz zu erhöhen. So werden unsere bei CDP eingereichten Informationen neu auch auf deren Website einsehbar. Weitere Informationen zur Ausgestaltung des Managementprozesses im Zusammenhang mit klimabezogenen Risiken finden sich im Abschnitt zum ESG-Risikomanagement (S. 16).

Den Risiken stehen aber auch Chancen gegenüber. So kann beispielsweise mit der Förderung erneuerbarer Energien die Abhängigkeit vom Strommarkt verringert werden. Durch unsere Bestrebungen im Bereich Food Waste können Ressourcen gespart, Treibhausgasemissionen reduziert und die Kosteneffizienz erhöht werden. Ausserdem können wir durch die Produktion klimafreundlicher Produkte auf Kundenbedürfnisse eingehen.

Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und behandeln diese Themen mit entsprechender Sorgfalt. Zu diesem Zweck setzen wir uns wirkungsvolle Klimaziele, ergreifen Massnahmen und überwachen die Entwicklungen engmaschig anhand von Kennzahlen. Die Kennzahlen im Energieverbrauch sind fester Bestandteil der monatlichen internen Berichterstattung. Entwickeln sich Indikatoren nicht wie geplant, werden Ursachen analysiert und Massnahmen eingeleitet. Unseren Sorgfaltspflichten kommen wir auch in den Betrieben nach, zum Beispiel durch regelmässige Inspektionsrunden in der Produktion. Dadurch lassen sich Effizienzprobleme wie potenzielle Leckagen identifizieren und unnötige Emissionen vermeiden.

Nicht weit vom Davosersee entfernt werden die traditionellen Bündner Spezialitäten von Albert Spiess auf 1500 m. ü. M. getrocknet.

Werksentwicklung, Anlagen und Gebäude

Werksentwicklung ist für ORIOR ein fortwährender Prozess, der aktiv angegangen und umgesetzt wird, aber auch grosse Investitionen erfordert. Ein Beispiel ist die Aufgabe veralteter Gebäude. Dadurch konnten in der Vergangenheit Emissionen der Produktionsbetriebe wesentlich verbessert, logistische und transporttechnische Effizienzen realisiert und die Produktion noch besser ausgelastet werden.

Gleichzeitig steigern wir die Energieeffizienz an unseren Standorten dank laufender Investitionen in den Unterhalt und der Modernisierung von Produktionsanlagen und Gebäuden. Über die Verbesserung von Isolation, Heiz-, Lüftungs- und Kühlsystemen sowie über die Beleuchtung können wir den Energieverbrauch ebenfalls reduzieren. Zudem werden bei der Neubeschaffung von Maschinen deren Effizienzparameter als zentrales Kriterium beurteilt.

Bei unseren Kühlanlagen ist nebst der Energieeffizienz die Art der genutzten Kühlmittel relevant. Gewisse der heute noch eingesetzten Stoffe verfügen über ein relevantes Klimaerwärmungspotenzial. Ab 2030 treten in der Schweiz verschärfte Vorschriften in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt ist es untersagt, Kühlanlagen mit Kältemitteln, die ein hohes Erwärmungspotenzial aufweisen, zu betreiben. Zur weiteren Vermeidung, schnellen Entdeckung und Behebung von Leckagen arbeiten wir mit externen Expert*innen zusammen.

Umsetzung der Zielvereinbarungen mit dem Bund

Unternehmen, die mit dem Bund im Rahmen des Schweizer CO_2-Gesetzes eine Zielvereinbarung zur Emissionsminderung eingehen und entsprechende Effizienzmassnahmen umsetzen, werden von der CO_2-Abgabe befreit. Alle unsere Schweizer Kompetenzzentren nehmen am entsprechenden Programm der Energieagentur der Wirtschaft (EnAW) teil. Dabei sind EnAW-Berater*innen wichtige Partner, da mit ihnen regelmässig Energie-Check-ups durchgeführt sowie betriebsspezifische Massnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

Die Zusammenarbeit mit EnAW wurde auch im Jahr 2023 fortgeführt und viele der nachfolgend beschriebenen Aktivitäten wurden in diesem Rahmen realisiert. Alle Kompetenzzentren haben im Frühjahr 2023 ihre Monitoringberichte verfasst. Diesen kann entnommen werden, dass die Zielvereinbarungen mit dem Bund per Ende 2022 grösstenteils erfüllt werden konnten. Bis 2024 folgt eine Fortführung der aktuellen Zielvereinbarungsperiode. Ab 2025 wird voraussichtlich das neue CO_2-Gesetz in Kraft treten und eine neue Zielvereinbarungsperiode beginnen.

Energieeffizienz und -verbrauch

Wir verbessern die Energieeffizienz und den -verbrauch in 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. Hier sehen wir weiteres Potenzial für Verbesserungen.

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 Plangenauigkeit ist direkt abhängig von Mengenvereinbarungen und Lieferrhythmen. Daher werden wir den direkten Austausch mit unseren Kunden hierzu weiter stärken.

GRI 3-3

Aktivitäten 2023

Umfassende CO_2-Bilanz für die gesamte ORIOR Gruppe

CO_2-Bilanzen sind die Grundlage hinsichtlich verbrauchergerechter Anreiz- und Zielsetzung und der Ableitung konkreter Massnahmen. Corporate Carbon Footprints können unterschiedlich umfassend sein, abhängig davon, ob sie den eigenen Betrieb (Scope 1 und 2) oder zusätzlich die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette (Scope 3) einschliessen. Auf Betriebsebene berechnet ORIOR bereits seit Jahren CO_2-Bilanzen für alle Kompetenzzentren.

Das Jahr 2023 markiert einen Meilenstein in unserer Klimabilanzierung. Im Zusammenhang mit unserem Bekenntnis zu wissenschaftsbasierten Klimazielen haben wir eine CO_2-Bilanz erstellt, die alle unsere Unternehmen und die gesamte Wertschöpfungskette inkludiert. Insbesondere die erstmalige umfassende Berechnung des Scope 3 ist für uns von grosser Bedeutung, da als lebensmittelverarbeitendes Unternehmen der grösste Teil der Treibhausgasemissionen in der uns vorgelagerten Landwirtschaft entsteht. Die damit verbundene Datensammlung war aufwendig und komplex, weshalb wir von einem externen Spezialist*innenteam unterstützt wurden. Dank dieser Zusammenarbeit war es uns möglich, die erforderlichen Informationen aus Kategorien wie beispielsweise eingekaufte Güter, vor- und nachgelagerte Transportlogistik und Geschäftsreisen systematisch zusammenzutragen. Wo Daten nicht verfügbar sind oder die Erhebung unverhältnismässig aufwendig wäre, wurden die Emissionen durch den externen Partner mithilfe einer anerkannten Datenbasis modelliert. Der neue Corporate Carbon Footprint liegt seit Beginn des Jahres 2024 vor (siehe Abschnitt Evaluation).

Dank diesem Effort haben wir nun eine solide Grundlage, um uns wissenschaftsbasierte Klimaziele zu setzen und wirkungsvolle Massnahmen daraus abzuleiten.

TCFD 4.C.

ORIOR setzt sich wissenschaftsbasierte Klimaziele

Die Schweiz hat sich mit der Unterzeichnung des Klimaübereinkommens von Paris zu deutlichen Emissionsreduktionen verpflichtet. Das übergeordnete Ziel ist Netto-Null bis 2050. Die Anstrengungen von Unternehmen spielen eine entscheidende Rolle bei der Realisierung dieser Ziele. ORIOR hat den SBTi Commitment Letter im Sommer 2023 eingereicht und stellt ihre Klimaziele somit auf ein wissenschaftliches Fundament. Auf der Basis der bestehenden Emissionen wird der Reduktionspfad hin zu Netto-Null errechnet und die Reduktionsziele in Übereinstimmung mit den wissenschaftlichen Vorgaben entwickelt sowie effektive Massnahmen abgeleitet.

Der Prozess der Zielentwicklung hat mit der Berechnung des Corporate Carbon Footprint des Basisjahrs 2022 begonnen und wird voraussichtlich rund zwei Jahre in Anspruch nehmen. Die grösste Herausforderung bestand in der Erarbeitung der erforderlichen Datengrundlage. Als Lebensmittelverarbeiterin ist zudem eine vertiefte Auseinandersetzung mit den neuen SBTi-Standards für Unternehmen des FLAG-Sektors (Forest, Land, Agriculture) notwendig. Daraus ergibt sich eine getrennte Zielsetzung für Emissionen aus landwirtschaftlichen und nicht landwirtschaftlichen Prozessen. Auf Basis dieser Grundlage werden wir voraussichtlich im ersten Halbjahr 2025 konkrete kurz- und langfristige Ziele bei SBTi einreichen.

GRI 3-3
TCFD 4.A.

Evaluation 2023

Im Berichtsjahr haben wir die Transparenz unserer Klimaberichterstattung nochmals erhöht. Zusätzlich zu der angestammten Berichterstattung der Scopes 1 und 2 entlang von GRI-Indikatoren wurde der Scope 3 – die uns vor- und nachgelagerte Lieferkette – erstmals in seiner Gesamtheit und gruppenweit erhoben. Die parallele Darstellung von bisherigen Indikatoren wie Energie- und Treibhausgasintensität und der neuen umfassenden Klimabilanz auf Gruppenstufe soll unseren Stakeholdern eine möglichst umfassende Sicht auf die Emissionen ermöglichen.

Energieeffizienz und Treibhausgasintensität Scopes 1 und 2

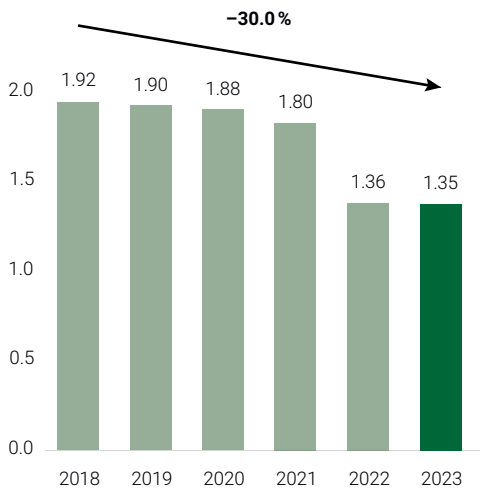
Die Energieintensität hat im Berichtsjahr auf dem Vorjahresniveau bei 1.35 kWh pro produziertem Kilogramm stagniert. Obwohl viele unserer Tochterunternehmen relevante Fortschritte bei den absoluten Energieverbräuchen verzeichnen konnten, wurde dies bei einigen von ihnen wieder durch tiefere Produktionsmengen relativiert.

Bei unseren deutschen und belgischen Tochtergesellschaften haben wir 2023 ebenfalls die Energieverbräuche erhoben. Bei Culinor lässt sich die Energieintensität durch den gleichen Indikator messen wie beim bisherigen Konsolidierungskreis – sie liegt mit 1.54 kWh / kg etwas über dem Schweizer Durchschnitt, was sich durch das Produktportfolio erklären lässt. Bei Casualfood erheben wir aufgrund der kaum vorhandenen Produktionsmenge die Energieverbräuche pro m² Energiebezugsfläche, was sich auf 208.4 kWh / m² beläuft.

Bei den Verbräuchen weisen wir die verschiedenen Energiequellen separat aus. Der Anteil des Energieverbrauchs aus Erdgas ist leicht gestiegen, von 25.9 % auf 27.3 %, während der Treibstoffverbrauch auf 2.2 % reduziert werden konnte (Vorjahr: 3.6 %). Bei den übrigen Energiequellen gab es im Berichtsjahr nur geringfügige Verschiebungen. Es wird auch deutlich, dass der Stromanteil über die Jahre konstant rund die Hälfte unseres Energieverbrauchs ausmacht. Daher ist es umso wichtiger, dass wir klimafreundlichen Strom einkaufen.

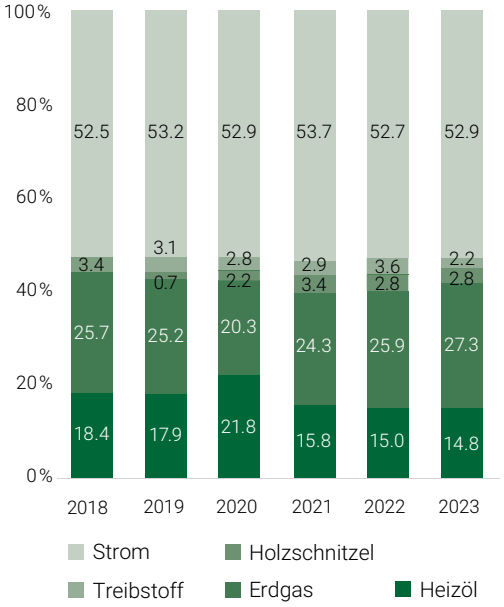
GRI 302-3

Energieintensität
(kWh / kg Produktion)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Konsolidierte Zahl inklusiv Culinor: 1.40 kWh / kg Produktion.
Casualfood: 208.43 kWh / m² (siehe Text).

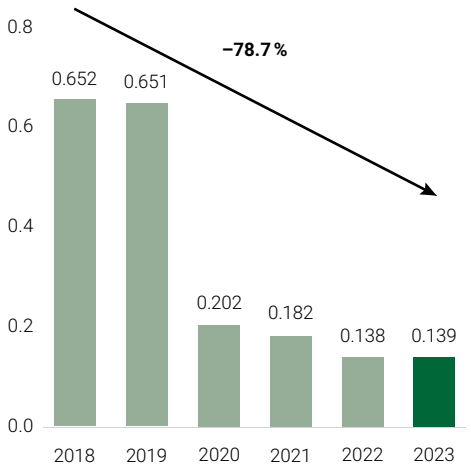
Energieverbrauch nach Energiequelle (%)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



ORIOR Gruppe inklusiv Culinor und Casualfood:
9.9 % Heizöl, 35.8 % Erdgas, 1.8 % Holzschnitzel, 2.7 % Treibstoff, 49.7 % Strom.

GRI 305-4

Treibhausgasintensität
(kg CO_2e / kg Produktion)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Konsolidierte Zahl inklusiv Culinor:
0.191 kg CO_2e / kg Produktion.
Casualfood: Diese Kennzahl kann aufgrund des unterschiedlichen Geschäftsmodells nicht erhoben werden (siehe Text).

Die Treibhausgasintensität hat im Jahr 2023 entsprechend auch der Energieintensität stagniert und beträgt 0.139 kg CO_2e pro produziertem Kilogramm. Wie auch bei der Energieeffizienz ist dies vor allem auf etwas tiefere Produktionsmengen bei stagnierenden Energieverbräuchen zurückzuführen. Der langfristige Trend ist jedoch positiv und setzt sich einerseits aus der Energieeffizienz und andererseits aus der CO_2-Intensität unserer Energieträger zusammen. Seit 2018 konnten wir die Emissionen (pro kg Produkt) um 78.7 % senken, wobei der grosse Schritt 2020 mit der Umstellung der Schweizer Kompetenzzentren auf klimafreundlichen Wasserstrom realisiert wurde.

Betrachtet man die Treibhausgasintensität inklusiv der neu erhobenen Culinor, steigt der Wert für das Berichtsjahr von 0.139 auf 0.191 kg CO_2e / kg Produktion. Dies ist vor allem auf das Erdgas und den Graustrom zurückzuführen, die bei Culinor noch im Einsatz sind. Für die nächsten Jahre ist vorgesehen, dass auch Culinor ihren Stromverbrauch auf Grünstrom umstellt. Casualfood ist aufgrund des unterschiedlichen Geschäftsmodells noch nicht in die Treibhausgasintensität / kg Produktion einbezogen, wird aber in der Gesamtbilanz (siehe nächste Seite) berücksichtigt. Letzteres erlaubt es auch bei Casualfood, klimaschonende Massnahmen abzuleiten.

Kältemittel, die für unsere lebensmittelverarbeitenden Betriebe von zentraler Bedeutung sind, spielen auch im Kontext des Klimaschutzes eine wichtige Rolle. Die Emissionen aus dem Kältemittelbereich erfassen wir seit 2020 konsolidiert und geben sie in kg CO_2e pro produziertem Kilogramm Lebensmittel an. Im Berichtsjahr stieg dieser Wert um 9.5 % auf 0.085 kg CO_2e pro produziertem Kilogramm (exklusiv Culinor und Casualfood). Dieser Anstieg ist unter anderem auf verschiedene Wartungsarbeiten zurückzuführen. In den kommenden Jahren streben wir an, in diesem Bereich Verbesserungen vorzunehmen und unsere Umweltbilanz weiter zu optimieren.

Vollständige Klimabilanz 2022 und 2023

Im Sommer 2023 hat ORIOR den Commitment Letter der SBTi unterzeichnet. Damit bekennen wir uns zu Netto-Null bis 2050 und setzen uns wissenschaftsbasierte Emissionsreduktionsziele. Im Rahmen der Aufbereitung unserer Baseline haben wir dementsprechend erstmals die vollständige Klimabilanz über unsere gesamte Wertschöpfungskette erhoben. Als Ausgangsjahr wurde das Geschäftsjahr 2022 festgelegt, womit die Klimabilanzen für 2022 und 2023 nun vorliegen. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Emissionen der gesamten ORIOR Gruppe über alle drei Scopes:

Treibhausgasemissionen der ORIOR Gruppe[1]

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3
GRI 305-4
TCFD 4.A.
TCFD 4.B.

	Erläuterung Scope	2023, t CO_2e	2023, %	2022[2], t CO_2e	2022[2], %
Scope 1	**Direkte Treibhausgasemissionen:** Emissionen aus betrieblichen Anlagen und Geschäftsfahrzeugen	15 811	**2.3%**	16 893	**2.5%**
Scope 2	**Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen:** Stromverbrauch von Standorten und Elektro-/Hybridfahrzeugen	5 261	**0.8%**	5 112	**0.8%**
Scope 3	**Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen:** Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen	654 680	**96.9%**	654 753	**96.7%**
Scope 3.1	Treibhausgasemissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen	604 456	89.4%	600 191	88.7%
Scope 3.2	Treibhausgasemissionen aus Investitionsgütern	9 365	1.4%	12 463	1.8%
Scope 3.3	Treibhausgasemissionen aus Brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten	4 523	0.7%	4 637	0.7%
Scope 3.4	Treibhausgasemissionen aus vorgelagertem Transport	19 354	2.9%	20 266	3.0%
Scope 3.5	Treibhausgasemissionen aus Betriebsabfällen	1 410	0.2%	1 443	0.2%
Scope 3.6	Treibhausgasemissionen aus Geschäftsreisen	187	0.0%	216	0.0%
Scope 3.7	Treibhausgasemissionen durch das Pendeln der Mitarbeitenden	2 077	0.3%	2 305	0.3%
Scope 3.8	Treibhausgasemissionen aus geleasten Anlagegütern	Für ORIOR nicht relevant.			
Scope 3.9	Treibhausgasemissionen aus nachgelagertem Transport	277	0.0%	297	0.0%
Scope 3.10	Treibhausgasemissionen aus der Weiterverarbeitung von verkauften Produkten	4	0.0%	4	0.0%
Scope 3.11	Treibhausgasemissionen aus der Nutzung von verkauften Produkten	Gemäss Greenhouse Gas Protocol nicht berücksichtigt.			
Scope 3.12	Treibhausgasemissionen aus der Abfallbehandlung von verkauften Produkten	12 931	1.9%	12 809	1.9%
Scope 3.13	Treibhausgasemissionen aus vemieteten Anlagegütern	Für ORIOR nicht relevant.			
Scope 3.14	Treibhausgasemissionen aus Franchisen oder Konzessionen	Für ORIOR nicht relevant.			
Scope 3.15	Treibhausgasemissionen aus Investitionen/Joint Ventures	96	0.0%	122	0.0%
Total		**675 752**	**100.0%**	**676 757**	**100.0%**

		2023 t CO_2e/Mio. CHF		2022 t CO_2e/Mio. CHF	
Emissions-intensität	Gesamtemissionen im Verhältnis zum Umsatz	**1 051**		**1 063**	

[1] Die Treibhausgasemissionen wurden nach dem Ansatz der operativen Kontrolle konsolidiert und umfassen sämtliche ORIOR Unternehmen. Das methodische Vorgehen basiert auf international anerkannten Standards (ISO 14064, GHG Protocol, CDP, GRI) und umfasst alle klimarelevanten Treibhausgase. Die Scope 2-Emissionen wurden im marktbasierten Ansatz berechnet. Biogene Emissionen wurden nicht berücksichtigt. Die Datengrundlage für die Berechnungen (Emissionsfaktoren) stammt aus dem Myclimate Release 0.2 Standard (basierend auf ecoinvent 3.6, 3.8, 3.9) und der Bewertungsmethode IPCC 2013 (GWP 100a).

[2] Im Gegensatz zu den im vorhergehenden Bericht publizierten Zahlen beinhalten die hier veröffentlichten Daten auch die Tochterunternehmen Culinor und Casualfood.

Wie erwartet macht der Scope 3 mit fast 97 % den grössten Anteil der Emissionen aus. Dieser hohe Anteil ist typisch für die Lebensmittelindustrie mit relativ emissionsintensiven vorgelagerten Wertschöpfungsschritten und befindet sich auf vergleichbarem Niveau anderer Unternehmen der Branche. Gleichzeitig fokussierten wir unsere Bemühungen in den letzten sechs Jahren vor allem auf die Reduktion der Scopes 1 und 2, womit dieser Anteil verringert werden konnte und nun im Gesamtkontext noch kleiner ausfällt. Die absoluten Emissionen haben sich von 2022 auf 2023 nur sehr leicht verringert. In Relation zum Umsatz ist es uns jedoch gelungen, die Emissionen um 1.1 % zu senken. In den folgenden Abschnitten legen wir die Details der Emissionstreiber in den einzelnen Scopes sowie die Veränderungen zwischen den beiden Jahren dar:

– Scope 1: Die Treibhausgasemissionen im Scope 1 resultieren bei 2.3 % der Gesamtbilanz und stammen aus unseren betrieblichen Anlagen und Geschäftsfahrzeugen. Letztere sind nur für einen kleineren Teil verantwortlich – Haupttreiber sind die Emissionen aus der Verbrennung von fossilen Brennstoffen für die Wärmeerzeugung und aus der Entweichung von Kältemitteln. Insgesamt sind die Scope 1-Emissionen um 6.4 % gesunken, hauptsächlich dank den erwähnten Massnahmen zur Effizienzsteigerung und Förderung erneuerbarer Energiequellen. In Zukunft werden wir mit der Werksentwicklung, der Modernisierung von Standorten und der Dekarbonisierung unserer Herstellungsprozesse die Scope 1-Emissionen weiter reduzieren.

– Scope 2: Die Treibhausgasemissionen im Scope 2 betragen 0.8 % unserer Emissionen. Sie beinhalten die Emissionen aus unserem eingekauften Strom, der mehrheitlich aus erneuerbaren Quellen stammt. Die auf Seite 53 beschriebene Stagnation der Energieintensität spiegelt sich auch in diesen Zahlen wider. Die Emissionen des Scope 2 sind zwischen 2022 und 2023 stabil geblieben. In Zukunft erwarten wir durch die Umstellung weiterer Standorte von konventionellen auf grüne Stromquellen auch hier eine Verbesserung.

– Scope 3: Diese Kategorie von Emissionen ist auf den vorhergehenden Seiten zu Energieeffizienz und Treibhausgasintensität noch nicht inkludiert. Knapp 90 % der gesamten Emissionen von ORIOR werden durch die eingekauften Güter und Dienstleistungen (Unterkategorie Scope 3.1) verursacht – also zum Beispiel durch Geräte, die in der Landwirtschaft eingesetzt werden, durch Methanemissionen der Viehwirtschaft oder durch den Transport der Waren zu unseren Direktlieferanten. Dieser hohe Anteil im Scope 3 ist sehr typisch für ein Unternehmen der Lebensmittelbranche. Die Lebensmittelwirtschaft gehört gemäss der Klimastrategie der Schweiz und der EU zu jenen Branchen, deren Emissionen am schwierigsten zu reduzieren sind. Weitere relevante Emissionsquellen im Scope 3 sind der Transport zu unseren Standorten und zu unseren Kunden (2.9 %), die nachgelagerten Emissionen aus dem Abfall von durch uns verkauften Produkten (1.9 %) sowie die indirekten Emissionen aus Investitionsgütern (1.4 %).

Die Scopes 1 und 2 umfassen unsere integrierten Wertschöpfungsschritte, womit wir auf diese beiden Kategorien den grössten Einfluss haben und für sie die grösste Verantwortung tragen. Unser Bekenntnis zu SBTi beinhaltet, dass wir uns nicht nur im Scope 1 und 2, sondern auch im Scope 3 kurz- und langfristige Reduktionsziele setzen. Diesen Weg haben wir nun begonnen. Über die nächsten Monate wird unsere Treibhausgasbilanz noch genauer analysiert, damit wir darauf basierend Zielpfade, Reduktionsszenarien und Massnahmen ableiten können (siehe auch S. 52). Während des Zielsetzungsprozesses arbeiten wir an der kontinuierlichen Verbesserung weiter, denn das übergeordnete Ziel Netto-Null bis 2050 ist gesetzt.

Ausblick

Das Projekt zur Festlegung von wissenschaftsbasierten Klimazielen wird uns auch im kommenden Berichtsjahr beschäftigen. Es stellt zwar einen Meilenstein dar, markiert gleichzeitig aber auch erst den Beginn einer grösseren Reise. Die konkreten Ziele werden im Verlauf des nächsten Jahrs ausgearbeitet und bis spätestens im ersten Halbjahr 2025 bei SBTi zur Validierung eingereicht. Um die Ziele zu erreichen, müssen wir in einem nächsten Schritt konkrete Massnahmen erarbeiten und in die Umsetzung überführen. Die Veröffentlichung eines umfassenden gruppenweiten Corporate Carbon Footprint wird von nun an jährlich erfolgen. Die Qualität der zugrundeliegenden Daten und damit der gesamten Bilanz soll von Jahr zu Jahr verbessert werden. So soll zum Beispiel auch der Anteil an Modellierungen wo möglich stetig reduziert werden.

Natürlich wird die operative Umsetzung von Massnahmen im Bereich Klima und Energie auch 2024 dezentral an unseren Produktionsstandorten vorangetrieben. Es handelt sich vorwiegend um Projekte der Werksentwicklung und der Energieeffizienz. Geplant sind beispielsweise das Ersetzen von Kühlanlagen durch umweltfreundlichere Alternativen bei Culinor sowie die Umstellung auf grünen Strom in unseren internationalen Kompetenzzentren. Im Bereich Fotovoltaik gibt es Fortschritte: Bei Gesa in Deutschland wird die Machbarkeit von Solarzellen zur Energiegewinnung geprüft. Darüber hinaus verlegt ORIOR den Hauptsitz innerhalb der Stadt Zürich in eine moderne Liegenschaft, die bereits mit einer Fotovoltaikanlage ausgestattet ist.

Bestrebungen im Bereich Klimaschutz tragen auch zur Erhaltung der Bergwelt bei.

Wasser

Ambition 2025

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

Fortschritt

Auf Zielkurs

SDG-Beitrag

GRI 3-3

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 sauberem Trinkwasser.

Wasser spielt eine Schlüsselrolle in der Lebensmittelbranche. Einerseits beansprucht die Landwirtschaft beinahe 70 % des weltweiten Süsswasserverbrauchs, weshalb ORIOR bei der Rohstoffbeschaffung auf nachhaltigen Anbau achtet (siehe Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl», S. 21 – 32). Andererseits erfordert auch die Lebensmittelproduktion teils erhebliche Wassermengen, beispielsweise für Reinigung und Herstellungsprozesse. Wir betrachten es als unsere Pflicht, unseren Beitrag zu leisten, um potenziell negative Auswirkungen gering zu halten. Wir setzen uns nicht nur mit dem Wasserverbrauch auseinander, sondern auch mit der umweltfreundlichen Entsorgung unseres Abwassers, wobei wir auf ein möglichst ökologisches Abwassermanagement setzen.

Status 2023

–30.5 %
Ziel 2025 erreicht

Für die Kompetenzzentren exklusiv Casualfood und Culinor lag die Wasserintensität (m^3 pro t Produkt) im Berichtsjahr über 30 % tiefer als im Ausgangsjahr 2018. Sensibilisierungsmassnahmen, Effizienzprojekte und Anreizsysteme haben zur Reduktion beigetragen.

Gruppenweites Reinigungsprojekt

2023 wurde an einem von langer Hand geplanten Reinigungsprojekt in den Schweizer Kompetenzzentren gearbeitet. Das Projekt läuft weiter und wir rechnen damit, in den nächsten Jahren weitere positive Effekte davon ausweisen zu können.

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

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Die Kompetenzzentren von ORIOR sind auf die Nutzung von Wasser angewiesen, hauptsächlich für die Reinigung zur Sicherstellung der Hygieneanforderungen sowie für die Kochprozesse. Der überwiegende Teil dieses Wassers wird über die kommunale Wasserversorgung bezogen (Leitungswasser), während ein geringerer Anteil aus Grundwasser gewonnen wird. Ziel unseres Managementansatzes ist die Senkung des Wasserverbrauchs, das Geringhalten von Abwassermengen und deren Belastung sowie eine möglichst geringe Verwendung von – wenn immer möglich niedrig konzentrierten – Chemikalien für die Reinigung.

Die Koch- und Reinigungsprozesse verursachen den grössten Teil des Wasserverbrauchs in unserer Produktion. Bei der Anschaffung neuer Maschinen gibt eine interne Richtlinie vor, dass auch die Wassereffizienz als Kriterium mitberücksichtigt werden muss. In unserem Segment Convenience ist der Wasserverbrauch auch von der diversifizierten Produktpalette abhängig. Letztere bedingt zahlreiche Produktionsumstellungen, was wiederum häufigere Reinigungsgänge mit entsprechendem Wasserverbrauch zur Folge hat. Durch genauere Planung und Verbesserung dieser Prozesse nehmen wir gezielt Einfluss, um konsequent Reduktionspotenziale zu realisieren.

Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für die Optimierung der Wassernutzung liegt an erster Stelle bei den Betriebsleiter*innen und den technischen Leiter*innen, die vom Team Operational Excellence 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*innen werden jährliche Effizienzziele definiert. Bei Culinor sind die Verantwortlichkeiten ähnlich strukturiert. Hingegen weist Casualfood, als Mieterin an Bahnhöfen und Flughäfen, eine abweichende Organisationsstruktur auf, in der die Hauptverantwortung beim Team Operations liegt.

Risiken, Chancen und Sorgfaltsprüfung

Durch den steigenden globalen Wasserbedarf und erhöhte Temperaturen als Folge des Klimawandels kommt es vermehrt zu Wasserstress und Wasserknappheiten. Dies stellt sowohl für die vorgelagerte Landwirtschaft als auch für ORIOR ein Risiko dar. Wir beschaffen unsere Rohstoffe vorrangig aus Gebieten, die nicht von hohem Wasserstress betroffen sind. Es ist wichtig, dies im Auge zu behalten, da sich die globale Situation mittelfristig tendenziell weiter anspannen wird und sich auf unsere Inputkosten und die Lieferkettenstabilität auswirken kann. Eine Verknappung könnte sich auch auf unsere Produktion und damit auf unsere Lieferfähigkeit auswirken. Letzteres wird als eher geringes Risiko betrachtet, da unsere Produktionsländer aufgrund ihrer politischen und finanziellen Stabilität in der Lage sind, entsprechende Lösungen bereitzustellen. In der flämischen Region Belgiens beispielsweise, wo Culinor Produktionsstätten betreibt, stehen die Wasserreserven unter Druck. Die Behörden überwachen die Wasserversorgung hier sorgfältig, sind in engem Austausch mit den Wasserwerken und der Industrie, führen Risikobewertungen durch und entwickeln strategische Pläne, um eine zuverlässige Versorgung sicherzustellen. Culinor ist durch den Kontakt mit den Behörden sensibilisiert und nimmt ihre Verantwortung wahr (siehe Aktivitäten auf der nächsten Seite).

ORIOR geht diese Risiken mit Massnahmen an, die den internen Wasserverbrauch und die -intensität reduzieren. Nebst Prozessverbesserungen werden die Produktionsmitarbeitenden durch Schulungen und direkte Gespräche mit den Vorgesetzten für einen sorgsamen Ressourcenumgang sensibilisiert. Die Kompetenzzentren erheben den Wasserverbrauch mindestens monatlich und überwachen diesen engmaschig. Ergänzend kommen Rundgänge und Kontrollen in den Betrieben hinzu. Falls bei den Rundgängen Auffälligkeiten auftreten oder es zu einem unerwarteten Wasserverlust kommt, werden zeitnah Abhilfemassnahmen eingeleitet. Über spezifische Massnahmen und die Kennzahlen wird im weiteren Verlauf dieses Kapitels berichtet.

Wir haben auch ein systematisiertes Abwassermanagement eingesetzt, welches einerseits für eine möglichst tiefe Verschmutzungsfracht und andererseits für möglichst geringe Abwassermengen sorgt. Bei der Abwassereinleitung werden alle gesetzlichen Grenzwerte eingehalten. Das von den Schweizer Kompetenzzentren verursachte Abwasser wird über die normale Kanalisation in die regionale Abwasserreinigungsanlagen entsorgt. Es wird vorab leicht vorgesäubert, entweder durch eine Vorreinigungsanlage oder mittels eines Fettabscheiders und / oder Rückhaltebeckens. Dort sammeln sich Fett und Reststoffe, die dann gemeinsam mit den festen Abfällen entsorgt werden. Mit den Betreibern der Abwasserreinigungsanlagen bestehen Vereinbarungen über die erlaubte Schmutzstofffracht. Um dies lückenlos sicherzustellen, überwachen wir anhand

regelmässiger Proben die Werte von organischem Kohlenstoff und Phosphor im Wasser sowie den pH-Wert und den Fettgehalt. Bei Culinor gibt es an zwei Standorten Wasseraufbereitungsanlagen, die das Abwasser auf Oberflächenwasserqualität aufbereiten. Bei Casualfood entsteht kein stark verschmutztes Abwasser. Entsprechend erfolgt die Abführung über das normale Abwassersystem der Flughäfen und Bahnhöfe.

Wassersparende Herstellungsprozesse

Unsere Produktionsanlagen und -räume müssen oft gereinigt werden, damit die strengen Vorschriften zur Lebensmittelsicherheit und Hygiene eingehalten werden können. Dies verursacht einen bedeutenden Wasserverbrauch, 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. So zum Beispiel der Einsatz von Sprühnebel anstelle von fliessendem Wasser. Zudem werden die Verpackungsanlagen mit Umlaufkühlern heruntergekühlt, wodurch Wasser mehrfach wiederverwendet werden kann. Ein wichtiger Hebel liegt auch bei der sinnvollen Bündelung und Abfolge von Produktionsvolumen, insbesondere durch die Optimierung von Planungs- und Lieferungsprozessen. Ausserdem streben wir mit unseren Werksentwicklungsprojekten – sei es beim Kauf neuer Maschinen oder bei Prozessverbesserungsprojekten – auch weitere Einsparungen beim Wasserverbrauch an.

Sensibilisierung und Trainings

Der sorgsame Umgang mit unseren Ressourcen bildet einen wichtigen Bestandteil unserer kontinuierlichen Trainings und Schulungen über die gesamte ORIOR Gruppe hinweg. 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. Ein wichtiges Tool hierfür ist auch das im Betrieb gut sichtbare Taktboard, anhand dessen die Produktionsteams die Produktivitäts- und Effizienzkennzahlen auch hinsichtlich Wasserverbrauch mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung diskutieren.

GRI 3-3

Aktivitäten 2023

Wasserschonende Produktion in Belgien

Unsere belgische Tochterfirma Culinor hat im Berichtsjahr verschiedene Massnahmen im Wasserbereich ergriffen. Es wurde beispielsweise ein neues abwasserschonenderes Reinigungsmittel eingeführt. Die Zusammenarbeit mit einem externen Reinigungsunternehmen und einem Lieferanten von Reinigungsmitteln brachte hierfür wertvolle Erkenntnisse, anhand welcher der Reinigungsprozess optimiert werden konnte. Zudem wurden mehrere technische Neuerungen an Produktionsanlagen sowie an einer Wasseraufbereitungsanlage umgesetzt.

Gruppenübergreifendes Reinigungsprojekt

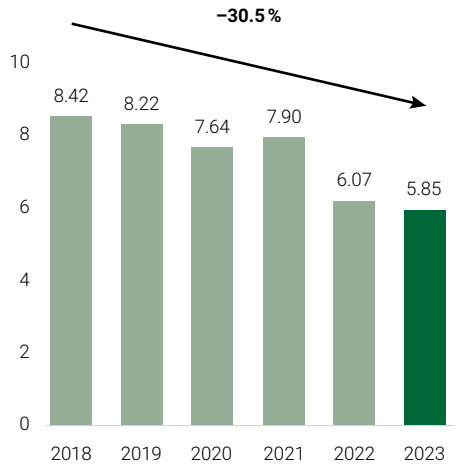
Ein unit-übergreifendes Projekt zum Thema Reinigung konnte im Berichtsjahr durch die Championgruppe der Betriebsleiter*innen vorangetrieben werden. Übergeordnetes Ziel ist es, durch Anpassung von Arbeitsweisen und Reinigungsprozessen den Wasserverbrauch sowie die Abwasserverschmutzung auf ein Minimum zu reduzieren. Durch eine bedarfsgerechtere und zielgerichtetere Reinigung erwarten wir zudem weniger Reinigungskosten und Personalaufwand. Die Umsetzung des Projekts erfolgt innerhalb der Schweizer Kompetenzzentren und wir sind zuversichtlich, dass wir nach Abschluss des Projekts im Jahr 2024 weitere positive Auswirkungen verzeichnen können.

GRI 3-3

Evaluation 2023

Unser Fortschritt im Bereich Wassereffizienz messen wir anhand der Wasserintensität, d. h. des Wasserverbrauchs pro Tonne Produktion. Im aktuellen Berichtsjahr konnten wir die Kennzahl erneut leicht verbessern, was auf verschiedene Faktoren zurückzuführen ist. Zum einen wurden gezielte Massnahmen zur Steigerung der Wassereffizienz umgesetzt, darunter Optimierungen an Anlagen und im gesamten Kühlprozess. Externe Faktoren trugen ebenfalls zur positiven Entwicklung bei; beispielsweise wies das von Biotta verarbeitete Gemüse im Berichtsjahr einen vergleichsweise geringen Erdbesatz auf, was zu einem reduzierten Wasserverbrauch während der Verarbeitung führte. Wir bleiben damit weiterhin auf Kurs, unser Ziel einer Reduktion der Wasserintensität um 15 % im Vergleich zum Jahr 2018 zu erreichen.

Wasserintensität
(m^3 Leitungswasser / t Produktion)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Konsolidierte Zahl inklusiv Culinor: 5.40 m^3 Leitungswasser / t Produktion.
Casualfood: 2.79 m^3 / t verkaufte Produkte.

Culinor bewegt sich mit 4.28 m^3 Leitungswasser resp. 6.22 m^3 Gesamtwassermenge (inkl. Grundwasser) pro produziertem Kilogramm in einem vergleichbaren Bereich. Casualfood konsolidieren wir nicht in die Gesamtzahl, da die Produktionsmenge nicht gleich definiert werden kann. Bei diesem Tochterunternehmen belief sich der Wasserverbrauch 2023 auf 2.79 m^3 / t verkauftes Produkt.

Ausblick

Im Jahr 2024 werden wir unsere Bemühungen im Bereich Wasser weiter vorantreiben. Ein besonderer Fokus liegt auf der Umsetzung des unit-übergreifenden Reinigungsprojekts der Schweizer Kompetenzzentren. Im Berichtsjahr wurde das Projekt an den meisten Produktionsstandorten erfolgreich lanciert und es wurden bereits erste Schritte zur Bestandsaufnahme und Analyse unternommen. Im Verlauf des Jahres 2024 werden wir verstärkt in die Umsetzung eintreten, indem wir konkrete Massnahmen ableiten und erste Implementierungen vornehmen. Abgesehen davon arbeiten sämtliche Kompetenzzentren der ORIOR Gruppe weiterhin an standortspezifischen Massnahmen wie beispielsweise der Optimierung einzelner Produktionslinien, um im Handlungsfeld Wasser weitere Fortschritte zu erzielen. Unsere Bemühungen zur weiteren Verringerung des Wasserbedarfs bleiben auch mit dem guten Fortschritt unverändert bestehen. Ein neues Ziel wird im Zuge der ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2030 erarbeitet.

Goodman & Filippo, ein Deli-Konzept von Casualfood, bietet leckere Gerichte aus der italienischen und amerikanischen Küche.

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. Darum investieren wir in ihre Aus- und Weiterbildung.

Aus- und Weiterbildung sind wichtige Aspekte im Bereich der Nachhaltigkeit, da sie nicht nur zur Zufriedenheit beitragen, sondern auch zentral für die persönliche Entwicklung und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden sind. Dies gilt insbesondere in einem Kontext von sich rasch wandelnden Technologien und Arbeitsformen.

Für ORIOR als Arbeitgeberin bietet stetige, qualitativ hochstehende Aus- und Weiterbildung zudem wichtige Chancen. Sie ermöglicht eine stärkere Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen, trägt zur Attraktivität als Arbeitgeberin bei und ist wichtig in unserem Bestreben, motivierte und qualifizierte Arbeitnehmende zu gewinnen und zu halten. Dies ist im aktuellen Arbeitsmarkt mit hartem Wettbewerb um gut ausgebildete Mitarbeitende umso relevanter. Die kontinuierliche Weiterbildung ist auch wichtig, damit wir die Qualität unserer Produkte hochhalten können und ORIOR eine leistungsstarke Lebensmittelgruppe bleibt. Wir bilden unsere Beschäftigten auch in nachhaltigkeitsrelevanten Themen weiter und können damit unsere positive Wirkung in der Welt vergrössern.

Status 2023

+91.0%

Die durchschnittliche Anzahl Aus- und Weiterbildungsstunden pro Vollzeitstelle konnte seit 2018 um 91.0% erhöht werden (ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood).

+92.4%

Die ORIOR Gruppe (exklusiv Culinor und Casualfood) beschäftigte im Berichtsjahr 19 Lernende in Ausbildung. Dies entspricht fast einer Verdoppelung seit Beginn der Erfassung im Jahr 2019. Zusammen mit den beiden europäischen Tochtergesellschaften sind es sogar 29 Lehrstellen.

Befragung der Mitarbeitenden

Nach einer detaillierten Analyse der Mitarbeitendenbefragung 2022 wurden klare Handlungsfelder identifiziert. Unsere Kompetenzzentren führen lokale Workshops durch und befinden sich bereits mitten in der Umsetzung konkreter Verbesserungsmassnahmen.

GRI 3-3
GRI 404-2

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Der strategische Eckpfeiler «Wir sind ORIOR» der ORIOR Strategie 2025 widmet sich explizit auch der Aus- und Weiterbildung unserer Belegschaft. Diese wesentlichen Grundsätze sind in unserem Verhaltenskodex festgehalten, zusammen mit der Förderung des lebenslangen Lernens und der Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung unserer Belegschaft.

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 Kulturenvielfalt 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.

Verantwortlichkeiten

Für die grundlegenden Rahmenbedingungen und die Entwicklung von unit-übergreifenden Programmen zur Mitarbeitendenentwicklung ist bei ORIOR Schweiz das HR Group Management hauptverantwortlich. Ein Beispiel dafür ist die schweizweit eingeführte Richtlinie für Unterstützungsleistungen seitens ORIOR für externe Kurse und Weiterbildungen. 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. Bei den internationalen Units Culinor und Casualfood liegt die Verantwortlichkeit für Aus- und Weiterbildung bei den lokalen Geschäftsleitungen und den entsprechenden HR-Abteilungen.

Die Detailplanung und Umsetzung von Schulungen und Weiterbildungen, die nicht gruppenübergreifend durchgeführt werden, fällt in den Zuständigkeitsbereich der einzelnen ORIOR Tochterunternehmen. So kann auch dezentral die Ausrichtung auf die spezifischen Bedürfnisse unserer Unternehmen sichergestellt werden. Wir fördern und unterstützen die stetige Weiterentwicklung der Mitarbeitenden; als Arbeitgeberin sehen wir es als unsere Aufgabe, Rahmenbedingungen zu schaffen, die unsere Mitarbeitenden zur Übernahme dieser Verantwortung motivieren und sie bei der Ausschöpfung ihrer Potenziale unterstützen. Für eine zielführende Organisationsentwicklung sind jedoch auch alle Mitarbeitenden durch ihr persönliches Einbringen und Interesse an Entwicklung und Veränderung mitverantwortlich.

Risiken, Chancen und Sorgfaltsprüfung

Indem ORIOR Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende anbietet, kann die Chance genutzt werden, deren Zufriedenheit zu steigern und somit einen direkten Einfluss auf den Erfolg des Unternehmens zu nehmen. Ein gutes Aus- und Weiterbildungsangebot stärkt die Identifikation der Mitarbeitenden, erhöht unsere Attraktivität als Arbeitgeberin und ermöglicht es, motivierte und qualifizierte Arbeitnehmende zu gewinnen und zu halten. Ungenügende Entwicklungsmöglichkeiten für die Belegschaft andererseits bergen die Risiken eines Fachkräftemangels und einer erhöhten Fluktuation. Zudem bestünde die Gefahr, dass die Qualität der Produkte und die Leistungsfähigkeit von ORIOR leiden würden, wenn nicht kontinuierlich weitergebildet wird. Beide Risiken könnten zu erheblichen Kosten und zu tieferer Konkurrenzfähigkeit am (Arbeits-)Markt führen.

ORIOR geht diese Chancen und Risiken aktiv an, insbesondere durch die in diesem Kapitel beschriebenen Massnahmen. Das Aus- und Weiterbildungsangebot wird regelmässig überwacht, falls nötig angepasst und im Rahmen dieses jährlichen Berichts dargelegt. Zur Überprüfung der Wirksamkeit der Weiterentwicklungsmöglichkeiten führen die Mitarbeitenden regelmässig interne Gespräche mit ihren Vorgesetzten. In diesem Zusammenhang führen wir mindestens alle drei Jahre eine umfassende Befragung der Mitarbeitenden durch, um ihre Zufriedenheit, unter anderem bezüglich Entwicklungschancen, abzufragen. Die Resultate werden analysiert, konkrete Handlungsfelder identifiziert und entsprechende Massnahmen eingeleitet.

Interne Schulungs- und Weiterbildungsprogramme

Mit dem ORIOR Campus verfügen wir über eine 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. Im Gegensatz zu den laufend stattfindenden internen Schulungen (siehe nächster Abschnitt) befassen sich die Campus-Weiterbildungen jedes Jahr mit anderen Schwerpunktthemen. Die Inhalte werden von ausgewiesenen, in der Regel externen Fachexpert*innen vermittelt.

Bei den weiteren ORIOR Schulungen vertiefen wir die für den Arbeitsalltag nötigen Kompetenzen. Neu eintretende Mitarbeitende durchlaufen eine Reihe von Pflichtschulungen, zum Beispiel zu Hygiene, Lebensmittel- und Arbeitssicherheit sowie Cyber Security und anderen IT-Themen. Ausserdem 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. Darüber hinaus 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, Informationssicherheit oder Sales Performance statt. Zudem werden in vielen Kompetenzzentren Sprachkurse angeboten, damit auch unsere fremdsprachigen Mitarbeitenden noch besser integriert werden können. Das Tochterunternehmen Culinor verfügt über ein eigenes Trainingszentrum, in welchem bis 15 Teilnehmende weitergebildet werden können. Themenbereiche des Schulungszentrums sind zum Beispiel die HACCP-Analyse (Lebensmittelsicherheit) oder Erste-Hilfe-Kurse.

Im Rahmen der rasch voranschreitenden Digitalisierung ist ORIOR daran, immer mehr der regelmässigen Schulungen digital anzubieten und eine Online-Bibliothek von E-Learnings aufzubauen. Es liegen schon diverse digitalisierte Schulungen vor, beispielsweise zu Absenzenmanagement, Mitarbeitendeneinführung, Hygiene oder Führung.

Externe Aus- und Weiterbildungen

Teil der Entwicklung unserer Mitarbeitenden können auch ganze Ausbildungen sein, zum Beispiel ein CAS-, MAS- oder Bachelorabschluss. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche werden Entwicklungspfade mit den Mitarbeitenden vereinbart, damit sie in der aktuellen Funktion weiter gestärkt oder weiterentwickelt werden können. Im Rahmen des Sinnvollen und Möglichen unterstützt ORIOR dabei ihre Mitarbeitenden und verfügt zu diesem Zweck über eine schweizweite Richtlinie. Diese regelt die Weiterbildungsbeiträge und stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden gleich behandelt werden (siehe S. 64).

ORIOR Programm für High Potentials und Succession Planning

Potenzialträger*innen zu erkennen und diese zielgerichtet zu fördern, ist ein entscheidender Erfolgsfaktor – unter anderem auch bei der Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen. Seit 2021 besteht hierfür ein gruppenweites Programm. Dank eines harmonisierten Grundgerüsts und Prozesses können die Kompetenzzentren das Thema zielführender, zukunftsorientierter und effizienter umsetzen. 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 skizziert und entsprechend verfolgt werden können. Die Entwicklungspfade sehen eine Kombination von On-the-job-Entwicklung, Coaching / Mentoring und Weiterbildung vor. Bei der belgischen Tochtergesellschaft Culinor wird das Programm unter dem Namen «Competence Engine» umgesetzt.

Berufsbildung und Traineeprogramme

ORIOR bietet Ausbildungsplätze für verschiedene Berufslehren an. Über die gesamte Gruppe betrachtet waren 2023 total 29 Lernende in einer Vielzahl von Berufen in Ausbildung, zum Beispiel in den Bereichen Fleischfachmann / -frau, Polymechaniker*in, Laborant*in, Logistiker*in, Anlagenführer*in, Systemgastronomie sowie in kaufmännischen Lehren. 19 davon in der Schweiz, 9 in Deutschland und 1 in Belgien. Die Lernenden profitieren von auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Angeboten, wobei sich die Ausbildungsverantwortlichen an den geltenden Berufsbildungsverordnungen orientieren. In fast allen Fällen bieten wir den Lernenden nach Abschluss ihrer Ausbildung eine Anstellung an. Darüber hinaus nutzen wir Praktikumsplätze zur gezielten Förderung von Weiterbildungsmöglichkeiten, insbesondere im administrativen Bereich. Mit der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte investieren wir in die Zukunft und nehmen gleichzeitig eine gesellschaftliche Aufgabe wahr.

Bei Culinor verfolgt man zur Anwerbung neuer Produktionsmitarbeitenden das Konzept Open Hiring. Dabei werden Arbeitnehmende ohne langwierigen Recruiting-Prozess über Zeitarbeitsfirmen eingestellt. Wenn sie sich nach einer Einarbeitung und Eingewöhnung bewähren, werden sie regulär eingestellt. Dies stellt eine Win-win-Situation in Zeiten von Personalmangel dar. 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.

GRI 3-3
GRI 404-2

Aktivitäten 2023

Verbesserungsmassnahmen Mitarbeitendenbefragung

Im letzten Nachhaltigkeitsbericht berichteten wir über die Ergebnisse unserer Mitarbeitendenbefragung 2022 in der Schweiz. 2023 haben wir uns mit den Ergebnissen auseinandergesetzt und mit der Planung von Massnahmen begonnen. Aufgrund unit-spezifischer Unterschiede haben wir uns für einen dezentralen Ansatz entschieden, in welchem konkrete Massnahmen von den jeweiligen Kompetenzzentren selbst erarbeitet und umgesetzt werden. Im Berichtsjahr fanden bereits an vielen Standorten Workshops statt und erste Massnahmen wurden bereits eingeleitet und / oder umgesetzt. So hat Biotta zum Beispiel auf der Mitarbeitenden-App die «Flaschenpost» eingeführt, einen Kanal, über welchen regelmässig interne Informationen geteilt werden, als Anregung zum Austausch, für die Präsentation von Neuheiten und für die Würdigung von Erfolgen. Bei Rapelli haben die Massnahmen unter anderem zur Einführung eines neuen digitalen Beurteilungstools für die Jahresgespräche geführt, in welchem die beidseitige Bewertung stärker im Fokus steht.

Schulung zu neuer Datenschutzrichtlinie

Im Herbst 2023 trat in der Schweiz das neue Datenschutzgesetz in Kraft. Es bezweckt den Schutz der Persönlichkeit und der Grundrechte von Personen, deren personenbezogene Daten verarbeitet werden. ORIOR hat eine neue Datenschutzrichtlinie verabschiedet, welche die neuen gesetzlichen Regelungen widerspiegelt und für die gesamte Belegschaft verbindlich ist. Zur internen Durchsetzung wurden verschiedene Massnahmen ergriffen. Einerseits wurde eine Kurzfassung der neuen Richtlinie sowie ein FAQ-Dokument erstellt und verschickt. Andererseits wurde ein entsprechendes E-Learning-Pflichtmodul im Personalmanagementsystem aufgeschaltet. Mit diesen Massnahmen konnten wir unsere Mitarbeitenden für die Thematik sensibilisieren und folglich den Schutz der Persönlichkeit und der Grundrechte von Personen, deren Daten bei uns verarbeitet werden, stärken.

Führung im Fokus bei Culinor

Nachdem über die letzten Jahre bei den Schweizer Units im Rahmen des ORIOR Campus die Kadermitarbeitenden in Führung und Projektmanagement weitergebildet wurden, folgten 2023 auch die internationalen Units. 2023 wurde die Lancierung der «Culinor Leadership Academy» vorbereitet. Das Hauptziel ist die Vermittlung von Führungskompetenzen, die es erlauben, Werte und Normen über die Kadermitarbeitenden ins gesamte Unternehmen zu kaskadieren. Das Programm ermöglicht auch, Mitarbeitende mit Potenzial zu Führungspersonen weiterzuentwickeln.

Ausbildungskonzept für Lernende bei Le Patron

Das Ausbildungskonzept für Lernende, das bei Le Patron die Bereiche der kaufmännischen Berufe, Anlageführung und Logistik abdeckt, wurde erneuert. Mit einer neuen Bildungsbewilligung für Anlagenführer*innen und Logistiker*innen sowie der Ausbildung der ersten Logistiker-Lernenden konnten bereits die ersten Erfolge verzeichnet werden. Das Berufsbildungskonzept von Le Patron regelt die Umsetzung bzw. die Aufgaben, Kompetenzen und die Verantwortung innerhalb der Gesellschaft. Es bildet den Rahmen für die Ausbildung in sämtlichen Fachrichtungen des Logistikbereichs bei Le Patron und schafft somit die Grundlage für eine hochwertige berufliche Bildung.

Interne Kommunikation und Mitarbeitendeneinbezug bei Rapelli

Als Massnahmen aus der Mitarbeitendenbefragung hat Rapelli im Berichtsjahr intensiv daran gearbeitet, die interne Kommunikation zu stärken und die Mitarbeitenden mehr einzubeziehen. Dies geschieht zum Beispiel durch ein gemeinsames Feiern von Erfolgen, breiterem Involvement der gesamten Belegschaft bei Neueintritten oder einer intensiveren Nutzung digitaler Kommunikationskanäle. Bei Neueintritten wird mehr Zeit auf die Vermittlung der Werte, der Kultur und des Mindsets gelegt. Gemäss internen Auswertungen haben diese Massnahmen schon nach kurzer Zeit zu grösserer Motivation und einer tieferen Absenzrate beigetragen und nicht zuletzt dazu, dass die Mitsprachekultur gestärkt werden konnte.

Sprachkurse für Produktionsmitarbeitende

ORIOR ist eine Lebensmittelgruppe mit grosser Diversität in Bezug auf die verschiedenen Unternehmen und Produkte. Auch unsere Belegschaft zeichnet sich durch ihre Vielfältigkeit aus. Dies spiegelt sich beispielsweise darin wider, dass in unserer Belegschaft über 25 verschiedene Muttersprachen vertreten sind. Wir sind stolz auf diese Vielfalt, sie bringt aber auch Herausforderungen mit sich, insbesondere im Hinblick auf die interne Kommunikation. Schon lange bietet ORIOR daher Sprachkurse an. Im Berichtsjahr hat Albert Spiess zum Beispiel Deutschkurse in Zusammenarbeit mit der Migros Klubschule sowie einer privaten Lehrperson realisiert. Aufgrund des positiven Feedbacks der Kursteilnehmenden wird das Angebot verlängert.

Mitarbeitende im Fokus bei Casualfood

Casualfood, unser deutsches Kompetenzzentrum für Reisegastronomie, hat im Berichtsjahr eine Vielzahl von Initiativen ergriffen, um das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern und die Mitarbeitendenbindung zu erhöhen. Die Initiativen hatten – wenig überraschend – oftmals eine kulinarische Komponente: Egal ob Sommerfest, Weihnachtsfeier, Meet & Eat oder gemeinsames Bürofrühstück – im Berichtsjahr hatten die «Casualfoodies» viele Möglichkeiten, in ungezwungener Atmosphäre das Gemeinschaftsgefühl zu stärken. Unter den Verwaltungsmitarbeitenden wurde ausserdem eine sogenannte «Feel-Good»-Umfrage durchgeführt. So konnte die Stimmung der Belegschaft abgeholt und ein allfälliger Handlungsbedarf sowie konkrete Massnahmen abgeleitet werden.

GRI 3-3
GRI 404-1

Evaluation 2023

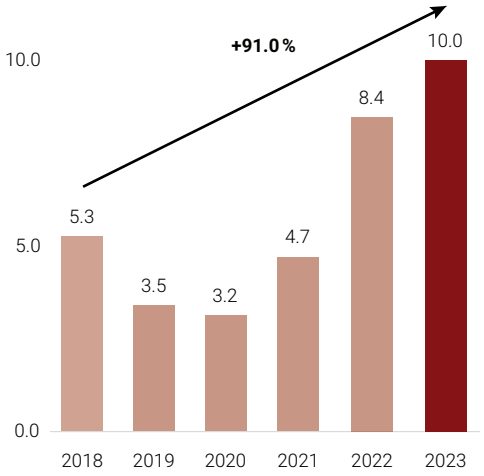
Unsere Fortschritte in der Entwicklung der Mitarbeitenden verfolgen wir durch regelmässige qualitative Fortschrittsberichte der HR-Teams an die Geschäftsleitungen der Units. Zusätzlich werden die Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitendenkategorie sowie die Ausgaben für Aus- und Weiterbildungen erhoben und besprochen. Der positive Trend der Vorjahre setzte sich auch im Jahr 2023 fort, wobei auch die Erhebungsmethodik über die Jahre verfeinert wurde, was ebenfalls zum Trend beigetragen hat.

Die Aus- und Weiterbildungsstunden pro Arbeitnehmer*in sind gruppenweit erneut gestiegen. Besonders fällt der Anstieg der Ausbildungsstunden bei Mitarbeitenden in der Administration auf. Dies ist unter anderem auf Schulungen zu Themen wie Datenschutz und IT-Sicherheit zurückzuführen, die 2023 durchgeführt wurden.

Wir erfassen ebenfalls die Summen, die für die Unterstützung der Teilnahme unserer Mitarbeitenden an externen Aus- und Weiterbildungen aufgebracht werden oder in die Organisation grösserer Weiterbildungsevents von ORIOR fliessen. Hierbei handelt es sich sowohl um Weiterbildungsabschlüsse an Hochschulen wie zum Beispiel CAS, als auch um eidgenössische Diplome oder andere Kurse, beispielsweise im Konfliktmanagement. Auch stehen in allen Units Ersthelfer*innen zu Verfügung, die Notfallkurse besucht haben. Nach einer Stagnation im Jahr 2022 sind diese Ausgaben im Berichtsjahr wieder angestiegen. Der langfristige Ausgabentrend ist positiv und verdeutlicht, dass ORIOR viel in die Entwicklung der Mitarbeitenden investiert und der Organisationsentwicklung eine hohe Bedeutung beimisst.

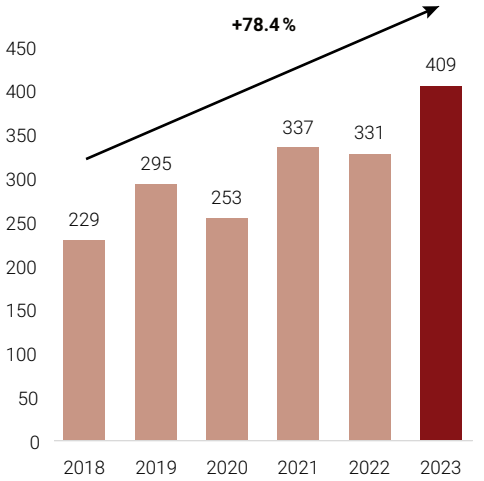
Nicht zuletzt streben wir an, uns als Ausbildungsbetrieb kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Anzahl der Lernenden ist rund doppelt so hoch wie zu Beginn der Erfassung. Der Trend bei den Praktikant*innen ist ebenfalls positiv und im Berichtsjahr konnten wir erstmals auch auf die engagierte Unterstützung eines Praktikanten im Nachhaltigkeitsteam zählen.

Ø Aus- und Weiterbildungsstunden
(h / Mitarbeitende / Jahr)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



ORIOR Gruppe inklusiv Culinor und Casualfood:
9.8 h / Mitarbeitende / Jahr im Jahr 2023.

Ausgaben für Aus- und Weiterbildung
(TCHF)[1]
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



ORIOR Gruppe inklusiv Culinor und Casualfood:
CHF 538 294 im Jahr 2023.

Für das Berichtsjahr wurde die Erfassung der Aus- und Weiterbildungsinformationen erstmals auf die beiden internationalen Unternehmen Casualfood und Culinor ausgeweitet. Zieht man die beiden Unternehmen in die Betrachtung mit ein, belaufen sich die Ausgaben für Aus- und Weiterbildungsmassnahmen in der ORIOR Gruppe auf rund CHF 540 000. Die Ausbildungsstunden pro Arbeitnehmer*in bleiben konsolidiert unverändert bei rund 10. Im Ausbildungsbereich leistet Casualfood mit 9 Lernenden einen bedeutenden Beitrag zu ORIOR als Ausbildungsbetrieb. Culinor hatte im Berichtsjahr je eine Lehrstelle und eine Praktikant*innenstelle besetzt.

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

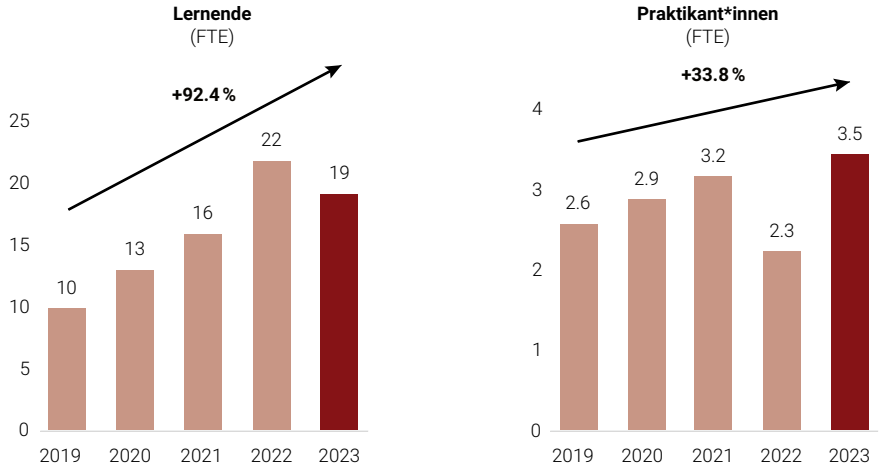
GRI 404-1

Details der Aus- und Weiterbildungsstunden
(h / Mitarbeitende / Jahr)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Geschäftsleitung	14.2	11.3	12.5	1.6	7.0	4.6
Administration	31.5	12.6	9.0	6.4	7.3	15.7
Produktion	5.5	7.4	3.8	2.6	2.7	3.7
♀ **Frauen**	7.2	6.2	3.9	3.3	3.4	5.8
♂ **Männer**	12.4	9.6	5.1	3.2	3.6	5.0

Culinor und Casualfood: Die Aufteilung der Aus- und Weiterbildungsstunden nach Angestelltenkategorie und Geschlecht ist bei Culinor und Casualfood aufgrund der Datenlage noch nicht möglich. Dies zu verbessern ist Teil unserer Bestrebungen der nächsten zwei Jahre.

Lernende und Praktikant*innen
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



ORIOR Gruppe inklusiv Culinor und Casualfood: 29 Lernende (FTE) und 5 Praktikant*innen (FTE) im Jahr 2023.

Ausblick

Die Themen innerhalb der Weiterentwicklung bleiben im Jahr 2024 ähnlich. Führungsschulungen für Kadermitarbeitende werden fortgeführt und ausgeweitet und es werden weiterhin Massnahmen aus der Mitarbeitendenbefragung aufgegleist. Das bestehende Programm für High Potentials und Succession Planning wird im Jahr 2024 voraussichtlich überarbeitet. Das Ziel ist eine noch bessere Inklusion der heute wichtigen Parameter in Bezug auf die Förderung und Bindung von Schlüsselmitarbeitenden. Die Mitarbeitenden-App Beekeeper wird auch auf Casualfood und voraussichtlich Culinor ausgeweitet, was auch den gruppenweiten Zusammenhalt stärken soll. Bei den Deutschkursen wird ein neues Konzept getestet, in welchem Mitarbeitende über eine App zu jeder Zeit und an jedem Ort ihre Deutschkenntnisse verbessern können. Dies ist gerade für Mitarbeitende in Schichtarbeit relevant, welche nicht einen Standard-Deutschkurs besuchen können. Auch der Kultur- und Mindset-Wandel hin zu stärkerer Beteiligung und klarer Führung wird fortgesetzt.

Arbeitssicherheit und Gesundheit

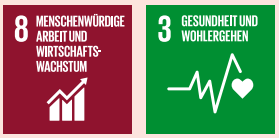
Ambition 2025

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.

Wie in jedem Industriebetrieb bestehen auch in der Lebensmittelproduktion Risiken für die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Aber nicht nur die Produktionsbetriebe, sondern auch das Arbeitsumfeld an Flughäfen und Bahnhöfen, wo Casualfood tätig ist, stellen diesbezügliche Herausforderungen dar. Die Mitarbeitenden sind unser höchstes Gut. Deshalb setzt sich ORIOR eigenverantwortlich und im Einklang mit den SDGs 8 und 3 für den Schutz der Arbeitsrechte, für die Gewährleistung einer sicheren Arbeitsumgebung und für das Wohlergehen und die Gesundheit der gesamten Belegschaft ein. Denn Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen auch in direktem Zusammenhang mit der Zufriedenheit, der Motivation und der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden.

Status 2023

100 %

Alle Mitarbeitenden der ORIOR Gruppe sind in ein umfassendes und extern begleitetes Gesundheitsmanagementsystem eingebunden.

0.2 % ↘

Bei der ORIOR Gruppe (exklusiv Culinor und Casualfood) konnte die Unfallrate (Berufsunfälle) von 0.5 % auf 0.2 % weiter verbessert werden. Verglichen mit 2018 handelt es sich um eine Verbesserung von fast 25 %.

−9.7 %

Die Krankheitsrate ist bei ORIOR (exklusiv Culinor und Casualfood) im Vergleich zum Vorjahr um 9.7 % gesunken und befindet sich nun wieder im Bereich der vorangegangenen Jahre.

GRI 3-3
GRI 403-1

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Gesunde und motivierte Mitarbeitende sowie deren Erfahrung und Fachwissen sind entscheidende Erfolgsfaktoren für ORIOR. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind deshalb als Grundsätze in den Werten und in der Organisation des Unternehmens tief verankert.

Der ORIOR Verhaltenskodex widmet dem sicheren und gesunden Arbeitsumfeld ein separates Kapitel:

Ausschnitt aus dem Verhaltenskodex zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Wir setzen uns für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ein und investieren in entsprechende präventive Massnahmen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind gemeinsame Aufgaben. Wir fördern sie durch eigenverantwortliches Handeln, durch bestmögliche und effektive Organisationsstrukturen, durch regelmässige Information und durch Schulungen und Weiterbildungen. Unser Konzept für Occupational Safety and Health (OSH) stärkt unsere Sicherheits- und Vorbeugungskultur auf allen Ebenen des Unternehmens. Entlang der Lieferkette nehmen wir unsere Verantwortlichkeit hinsichtlich der Sicherheit und der Gesundheit wahr, indem wir unseren Einfluss nutzen, um Anforderungen weiterzugeben und wo möglich durchzusetzen. Die Mitarbeitenden ihrerseits setzen alles daran, den Schutz der eigenen Gesundheit und derjenigen ihrer Kolleg*innen sowie von Dritten sicherzustellen. Vorschriften vonseiten der Vorgesetzten, der Sicherheitsbeauftragten und der internen Gesundheitsmanagementteams sowie im Rahmen des Hygienekonzepts werden gewissenhaft und lückenlos eingehalten.

GRI 403-8

Das Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von ORIOR deckt alle Unternehmen und Mitarbeitenden der ORIOR Gruppe ab. An den Schweizer Standorten basiert der Ansatz und das OSH-Handbuch auf der Modelllösung der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS). Die EKAS-Richtlinie 6508 definiert die Anforderungen des Leitbilds, angefangen bei Sicherheitszielen über Organisationsstrukturen, Schulungen, Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung bis hin zur Kontrolle und Auditierung.

Alle ORIOR Mitarbeitenden erhalten im Rahmen des Einführungsprogramms eine Schulung in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dabei wird auch ein ORIOR Sicherheitsbooklet mit den wichtigsten Grundsätzen und Regeln übergeben. Für Fremdarbeiter*innen, die Arbeiten zum Beispiel im Rahmen von Unterhalt oder Umbauprojekten ausführen, besteht ein entsprechendes Handout mit den geltenden Regeln, das unterschrieben werden muss.

Schliesslich gehören zu den Grundlagen auch die rechtlichen Anforderungen. Wenn es hierbei Neuerungen gibt, wie zum Beispiel im Bereich Mutterschutz in Deutschland im Berichtsjahr, werden diese ins Managementsystem integriert und ausgerollt.

Verantwortlichkeiten

GRI 403-3

Innerhalb der ORIOR Tochtergesellschaften 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, welches sich aus Vertreter*innen aus Betrieb und Administration zusammensetzt und mindestens quartalsweise, in einigen Units auch monatlich, tagt. Dieses Team ist für die Weiterentwicklung der Sicherheitskultur und die stetige Verbesserung hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verantwortlich. In der Schweiz tauschen sich die Safety Officers einmal im Monat in einer gruppenübergreifenden Videokonferenz zu aktuellen Themen und zur Entwicklung relevanter Kennzahlen aus. Themen rund um den Gesundheitsschutz werden von den Personalverantwortlichen in der Championgruppe HR gesteuert und mit den örtlichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzteams umgesetzt. Auf Gruppenebene unterstützt, berät und koordiniert ein Group Safety Officer die entsprechenden Aktivitäten. Zudem verfügen sämtliche Kompetenzzentren über mindestens eine*n Betriebssanitäter*in. Letztlich liegt die Arbeitssicherheit und die Gesundheit gleichermassen in der Verantwortung der Vorgesetzten sowie der einzelnen Mitarbeitenden und deren Arbeitsweise und Einstellung.

Risiken, Chancen und Sorgfaltsprüfung

Durch Unfälle oder Krankheit besteht das Risiko von hohen Absenzraten, was auf die Effizienz drückt und die indirekten Kosten erhöht. Darüber hinaus stellen Unfälle ein potenzielles Risiko für unsere Reputation dar. Ein solides Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement erhöht die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, steigert deren Motivation und Produktivität und wirkt sich positiv auf das Betriebsergebnis aus.

Mit aktivem betrieblichem Gesundheitsmanagement und effektiver Unfallprävention begegnet ORIOR den Risiken und ist bestrebt, die Chancen im Bereich der Mitarbeitendengesundheit zu nutzen. Wir nehmen unsere Sorgfaltspflicht ernst und bezwecken eine fortlaufende Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Es werden regelmässig Schulungen abgehalten und Gespräche mit den Mitarbeitenden geführt, zum Beispiel beim Wiedereinstieg nach längeren Absenzen. Zur Überprüfung der Entwicklung werden in den Kompetenzzentren regelmässig interne Kontrollrundgänge und jährliche externe Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt – sei es zu sicherheitsrelevanten Themen oder auch im Bereich psychosoziale Belastung. Die Messgrössen und Kennzahlen hinsichtlich Unfälle, Absenzen und Krankheiten werden in einem monatlichen Rapport zusammengefasst, analysiert und in den Geschäftsleitungen besprochen. Damit können Abweichungen rasch erkannt und falls nötig Massnahmen zeitnah eingeleitet werden. In grafischen Darstellungen werden die aktuellen Unfall- und Abwesenheitsstatistiken so aufbereitet, dass sie von den Abteilungsleitenden mit den Teams besprochen und gut sichtbar an den Takt- und Infoboards aufgehängt werden können. Damit werden auch die Mitarbeitenden in den Produktionen auf einfache Weise über den aktuellen Stand informiert und sensibilisiert. Weiter werden die Mitarbeitenden mit Hilfe sogenannter One Point Lessons nach jedem Ereignis geschult. Ebenfalls von grosser Bedeutung in unserem Gesundheitsmanagement sind sowohl unser Beschwerdemanagementsystem SpeakUp als auch der kostenlose Zugang zur Sozialberatungsstelle ICAS für unsere Mitarbeitenden. Diese können auch für sicherheits- und gesundheitsbezogene Themen genutzt werden.

Auf Basis der Rundgänge, der Gefährdungsbeurteilungen und der Kennzahlentrends werden standortspezifische Massnahmen entwickelt. Die Massnahmen werden auf ihre Wirksamkeit hin geprüft und bei Bedarf angepasst. Über diese Massnahmen berichten wir im weiteren Verlauf dieses Kapitels.

Gefährdungsbeurteilung und Kontrollen

GRI 403-2
GRI 403-8

Das Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird intern geprüft. In regelmässigen Abständen – meist monatlich – führt das örtliche verantwortliche Team interne Rundgänge durch. Bei den Schweizer Kompetenzzentren wird zudem einmal im Jahr eine externe Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Auf dieser Basis wird für den jeweiligen Standort ein Massnahmenplan abgeleitet, der eine kontinuierliche Verbesserung zum Ziel hat. Die Abteilungsleiter*innen nutzen Checklisten, um ihren Verantwortungsbereich gemeinsam mit dem Team regelmässig auf Gefahren zu prüfen und die Mitarbeitenden für Risiken und sicheres Arbeiten zu sensibilisieren. Ergänzend kommen sporadische Überprüfungen durch das Arbeitsinspektorat hinzu.

In unseren internationalen Units sieht das Kontrollsystem ähnlich aus. Auch bei Casualfood finden regelmässige Rundgänge zum Thema Arbeitssicherheit mit den internen Sicherheitsbeauftragten sowie externen Expert*innen statt. Culinor führt zudem monatliche Treffen des «Committee for Prevention and Protection in the Workplace» durch, in welchem Vertreter*innen von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Verbesserungsmöglichkeiten bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz besprechen und entsprechende Massnahmen verabschiedet werden.

Konsequentes Unfall- und Absenzenmanagement

GRI 403-2

Prävention und das Schaffen einer proaktiven Sicherheitskultur sind die zentralen Elemente, wenn es um Arbeitssicherheit und betrieblichen Gesundheitsschutz geht. Wir sehen es als unsere Pflicht, aus Vorfällen zu lernen, um Schwachstellen anzugehen und wo immer möglich zu eliminieren.

Seit 2019 verfügen die Schweizer 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. Auch bei den internationalen Units findet nach Unfällen eine Ursachenanalyse und Massnahmenplanung statt.

Sehr wichtig sind auch Beinaheunfälle, oft als Near Misses bezeichnet. Hierbei handelt es sich um unsicheres Verhalten und unsichere Situationen, die noch zu keinem Unfall geführt, aber das Potenzial dafür haben. Statistisch gesehen ereignet sich auf circa 100 000 Beinaheunfälle und 1 000 Unfälle ein tödlicher Unfall. Mit dem Erkennen und Beseitigen von unsicheren Situationen und Verhaltensweisen auf Basis von Beinaheunfällen werden zukünftige Unfälle vermieden und die Sicherheitskultur gestärkt.

ORIOR ist bestrebt, das Absenzenmanagement kontinuierlich zu verbessern. In den vergangenen Jahren konnten Prozesse vereinheitlicht und neue Massnahmen eingeführt werden. Ein Beispiel sind Gespräche mit Genesenen, bei denen eine längere Absenz bei Rückkehr an den Arbeitsplatz besprochen und der Wiedereinstieg begleitet wird. Auch die engere Zusammenarbeit mit Case Manager*innen der Kranken- und Unfallversicherungen zeigt Wirkung. Seit 2023 müssen zudem alle Vorgesetzten regelmässig ein E-Learning in Absenzenmanagement absolvieren.

GRI 403-5

Schulungen und Notfallorganisation

Mindestens jährlich findet an unseren Schweizer Standorten eine allgemeine Schulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz statt, an welcher alle Mitarbeitenden teilnehmen. Zudem ist es Ziel des Managementsystems, alle ein bis zwei Monate einen Auffrischungskurs zu einem bestimmten Unterthema durch die Vorgesetzten durchzuführen. Diese Refresher werden von den Safety Officers unit-übergreifend zur Verfügung gestellt und dann über die Abteilungsleiter*innen den Mitarbeitenden vermittelt.

Zusätzlich zur Sicherheitsschulung für neue Mitarbeitende, die zu Beginn des Kapitels ausgeführt wird, werden auch schutzbedürftige Personengruppen (Schwangere, Personen mit Handicap, usw.) auf die spezifischen Gefahren hingewiesen und entsprechend geschult. 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 Brandschutzschulungen ein. In unseren Unternehmen werden Betriebssanitäter*innen ausgebildet und Brandschutzteams zusammengestellt und geschult. Zudem wird sichergestellt, dass alle Evakuationspläne aktuell sind, das Sanitätszimmer gemäss den Vorgaben ausgerüstet ist und alle Mitarbeitenden wissen, wie sie im Brandfall oder einem anderen Evakuationsgrund zu handeln haben.

Neben den Schulungen ist es wichtig, das Gelernte im Arbeitsalltag regelmässig zu wiederholen, damit es auch tatsächlich umgesetzt 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

GRI 403-4

Nicht selten können Kleinigkeiten im Arbeitsalltag zum Sicherheitsrisiko werden – zum Beispiel eine Bodenunebenheit oder die falsche Platzierung eines Geräts. Vorsichtiges und eigenverantwortliches Handeln ist daher 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 – in den regelmässigen Meetings oder jederzeit direkt an die Vorgesetzten. Das Handbuch für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verfügt über ein dediziertes Kapitel zu diesem Mitwirkungsgrundsatz. Es beinhaltet auch den Anspruch der Mitarbeitenden auf Information und Anhörung sowie das Recht, Vorschläge einzubringen.

Bei Rapelli besteht darüber hinaus eine Personalkommission, die Anregungen im Namen der gesamten Belegschaft an das Management herantragen kann. Culinor bindet Mitarbeitende mittels der sogenannten Toolbox Meetings ein. Diese kurzen Gespräche direkt an der Produktionslinie erlauben einen Austausch der Mitarbeitenden zu konkreten Sicherheitspunkten dieses spezifischen Arbeitsplatzes.

GRI 403-3
GRI 403-6

Gesundheitsschutz und unabhängige Sozialberatung

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. Die Deutschschweizer ORIOR Tochterunternehmen bieten ihren Mitarbeitenden und deren 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 komplexe Führungssituationen, Konflikte oder Krisensituationen zu besprechen und Impulse für die Handhabung zu geben. Den Mitarbeitenden von Rapelli steht ein proaktives Case Management durch einen externen Partner zur Verfügung. In den Bereichen Medizin, Soziales und Arbeit profitiert die Belegschaft kostenfrei von der Erfahrung von Fachleuten, die in beruflichen und persönlichen Belastungssituationen beratend und unterstützend zur Seite stehen. Bei Culinor gibt es eine interne Anlaufstelle für Mitarbeitende in herausfordernden Situationen und für Fälle von unerwünschtem Verhalten am Arbeitsplatz existiert eine externe, unabhängige Ombudsstelle, an die sich Mitarbeitende wenden können. Diese untersucht die Meldungen und leitet gegebenenfalls Massnahmen ein. Bei Casualfood ist kein vergleichbares System eingeführt.

GRI 3-3

Aktivitäten 2023

Neues Sicherheitsteam bei Rapelli

Die grösste Neuerung bei Rapelli im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Berichtsjahr war die Zusammenstellung eines interdisziplinären Sicherheitsteams, welches eine ganzheitliche Betrachtung des Themas im Unternehmen ermöglicht. Das Team tagt monatlich und arbeitet eng mit einem externen, auf Arbeitssicherheit spezialisierten Partner zusammen. Darüber hinaus wurden weitere bedeutsame Massnahmen ergriffen, darunter eine umfassende Analyse von Beinaheunfällen sowie Alarmtests zur Bewertung der Reaktion und Effizienz des Notfallteams.

Umsetzung von Bottom-up-Verbesserungen bei Biotta

Das Ansprechen von Arbeitssicherheitsthemen an den regelmässigen Taktboardmeetings soll die Beteiligung der Mitarbeitenden stärken. Diese Praxis hat bei Biotta im Berichtsjahr zu einer konkreten Verbesserung geführt. Mitarbeitende einer Abfülllinie merkten an, dass ein Arbeitsschritt, der in der Höhe stattfindet, sicherer ausgestaltet werden könnte. Die Betriebsleitung hat einen Lösungsvorschlag in Form eines Podests erarbeitet, welcher durch die Teamleiter*innen mit dem Team besprochen wurde und danach umgesetzt werden konnte. Mit ebensolchen Initiativen können Produktionsmitarbeitende die Sicherheitskultur entscheidend mitgestalten, stärken und prägen.

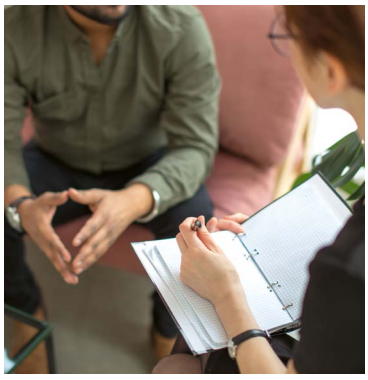
Fokus auf Beinaheunfälle

Die betriebliche Realität zeigt, dass Unfälle lediglich die sichtbare Spitze des Eisbergs darstellen. Die frühzeitige Erkennung und Behebung von Beinaheunfällen ist von entscheidender Bedeutung für das Ergreifen von effektiven Massnahmen zur Unfallvermeidung. In unserem letzten Nachhaltigkeitsbericht haben wir bereits angekündigt, dass wir uns verstärkt dieser Thematik widmen werden. Im Berichtsjahr haben verschiedene ORIOR Unternehmen gezielte Initiativen in Angriff genommen. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Erfassung und der Analyse der Beinaheunfälle. Als Folge davon können präventive Massnahmen spezifischer geplant und umgesetzt werden.

Erhöhte Maschinensicherheit bei Culinor

An den Standorten von Culinor in Belgien wurde die Sicherheit bei den Gabelstaplern in den Lagerhallen erhöht. Im Einsatz sind Gabelstapler starken Vibrationen und Stössen ausgesetzt. Durch die Installation von Vibrationsdetektoren erkennen die Stapler neu, ob ein Schlag, Aufprall oder eine äussere Einwirkung stattgefunden hat. In diesem Fall blockiert das Gerät automatisch. Dadurch wird das Unfallrisiko verringert, die Sicherheit erhöht, die Maschinen geschont und die Staplerfahrer*innen zu vorsichtigerem Fahrverhalten animiert.

Psychische Gesundheit im Fokus



Im heutigen Kontext, nach einer Pandemie und in globalpolitisch turbulenten Zeiten, fühlen sich viele Menschen überfordert. Mehrfachbelastungen können zu Erschöpfung oder im schlimmsten Fall zu einem Burnout führen. Die eigenen Grenzen zu kennen und für sich zu sorgen ist daher zentral. Doch auch am Arbeitsplatz können präventive Massnahmen eine wichtige Rolle spielen. Aus diesem Grund hat Culinor im Berichtsjahr für alle ihre Mitarbeitenden eine Risikoanalyse zu psychologischer Belastung und Stressfaktoren durchgeführt. Grundlage dafür war eine anonyme Befragung. Die Resultate werden genutzt, damit im Folgejahr konkrete Massnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit und zur Stressminderung eingeleitet werden können.

Sicherheitsrelevante Neuerungen bei Casualfood

Um das Thema Arbeitssicherheit stärker zu priorisieren, hat Casualfood den Bereich Operations personell verstärkt. Dank einer neuen Projektleitung Operations konnten die internen Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit intensiviert und verbessert werden. Die Schulungsunterlagen wurden überarbeitet, in verschiedene Sprachen übersetzt und in den neuen Onboarding-Prozess integriert. Dank einer neuen Operations Training Managerin konnte ausserdem das Thema Arbeitssicherheit bei der Einführung neuer Mitarbeitenden generell gestärkt werden.

GRI 3-3

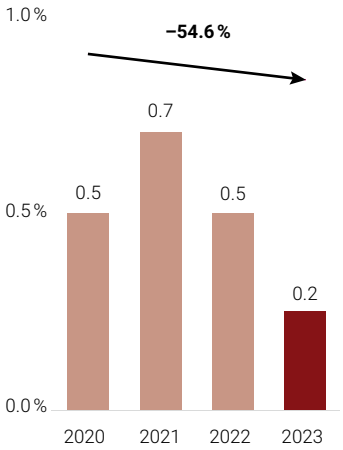
Evaluation 2023

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 zu 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.

Im Berichtsjahr verzeichnete die ORIOR Gruppe (exklusiv Culinor und Casualfood) eine positive Entwicklung, da sowohl die Unfall- als auch die Krankheitsquote reduziert werden konnten. Dieser Erfolg ist auf die kontinuierliche Analyse sowie darauf basierende gezielte Massnahmen und individuelle Lösungsansätze zurückzuführen. Hinsichtlich der Absenzquote aufgrund von Berufsunfällen befinden wir uns auf gutem Weg, um die für 2025 gesteckte Ambition zu erreichen. Bei der Absenzquote aufgrund von Krankheiten konnten wir eine Verbesserung verzeichnen, liegen jedoch hinter dem angestrebten Zielpfad zurück, was unter anderem auf ein herausforderndes Jahr mit mehreren Grippewellen zurückzuführen ist. Die ergriffenen Massnahmen werden auch in den kommenden Jahren konsequent umgesetzt, damit wir unsere Ziele bis 2025 realisieren können.

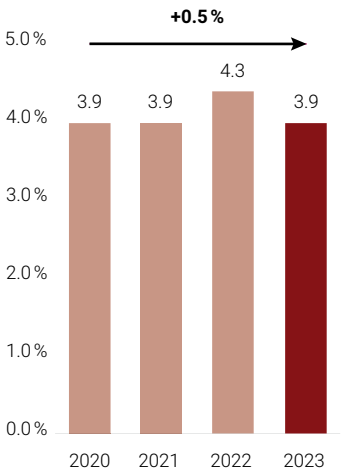
Bei Casualfood und Culinor sind die Definitionen der Kennzahlen etwas unterschiedlich, weshalb sie separat unter den folgenden Grafiken ausgewiesen werden. So werden zum Beispiel bei beiden Units aufgrund gesetzlicher Vorgaben die Nichtberufsunfälle zu den Krankheitsabsenzen dazugezählt.

Unfallrate
(Absenz durch Berufsunfall, in % der Sollzeit)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Culinor: 0.35 % Absenz durch Berufsunfälle.
Casualfood: 0.05 % Absenz durch Berufsunfälle.

Krankheitsrate
(Absenz durch Krankheit, in % der Sollzeit)
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



Culinor: 13.8 % Absenz durch Krankheit.
Casualfood: 14.1 % Absenz durch Krankheit (beide inkl. Nichtberufsunfälle).

Ausblick

In den Schweizer Kompetenzzentren wird 2024 der Fokus auf der Stärkung der Unfallprotokolle in der Praxis liegen sowie auf der noch regelmässigeren Anwendung der Checklisten zur Gefährdungsanalyse. Auch der Bereich Beinaheunfälle wird weiter verstärkt angegangen, da wir darin grosses präventives Potenzial sehen. Im Bereich Gesundheit vertiefen wir unsere Bemühungen bezüglich Krankheitsrate, indem wir dies innerhalb unserer Championgruppe HR als Schwerpunktthema für das Jahr 2024 festgelegt haben.

Bei Culinor liegt der Fokus auf dem Gesundheitsmanagement, wobei die psychische Gesundheit weiterhin im Zentrum steht. Aus der umfassenden Belastungsanalyse 2023 werden konkrete Massnahmen abgeleitet und anschliessend umgesetzt.

Menschenrechte

GRI 2-23
GRI 2-24

Das Thema auf einen Blick

In unserem Bestreben, Transparenz und Verantwortung in sämtlichen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit zu fördern, möchten wir auch auf das Thema Menschenrechte eingehen. Unsere Wesentlichkeitsanalysen von 2018 und 2023 haben gezeigt, dass das Thema Menschenrechte in unserem Unternehmenskontext nicht als primäres Anliegen zu betrachten ist – die Auswirkungen und Risiken sind, insbesondere aufgrund unseres Businessmodells und unserer Produktsortimente, vergleichsweise gering. Zudem gibt es zahlreiche Überschneidungen mit anderen wesentlichen Themen, die in diesem Bericht im Detail beschrieben werden. So schliesst das Recht auf angemessene Arbeitsbedingungen auch die Sicherheit am Arbeitsplatz ein (siehe Kapitel «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz»). Oder das Recht auf Bildung beinhaltet Bildungschancen, die vom Arbeitgeber ermöglicht werden (siehe Kapitel «Aus- und Weiterbildung»). Dennoch möchten wir hier eine kurze Übersicht geben, weil wir die Bedeutung dieses Themas für unsere Stakeholder anerkennen und uns der Verantwortung bewusst sind, darüber zu informieren.

Unser Bekenntnis, die Menschenrechte zu respektieren und zu schützen, beruht auf den Prinzipien der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Es ist fest verankert in unserem Verhaltenskodex, welcher online eingesehen werden kann. Dieser Verhaltenskodex legt die Grundlagen für ethisches Geschäftsverhalten fest und betont die Achtung der Menschenrechte als wesentlichen Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns.

Obwohl Menschenrechte kein wesentliches Thema unseres Nachhaltigkeitsmanagements sind, ergreifen wir Massnahmen, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspraktiken die Menschenrechte respektieren und schützen. Dies schliesst auch ein, dass wir potenzielle Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Menschenrechte unserer Mitarbeitenden, Lieferanten und anderer Stakeholder entlang der Wertschöpfungskette im Auge behalten.

GRI 2-23
GRI 2-24

Status 2023

Risikoanalyse Kinderarbeit durchgeführt

Seit Januar 2023 verpflichtet das Schweizer Gesetz grosse Unternehmen, ihre Risiken bezüglich Kinderarbeit in ihren Lieferketten zu prüfen. Die ORIOR Gruppe hat im Berichtsjahr diese Risikoanalyse durchgeführt. Anhand der gesamten Beschaffungen und deren Herkünfte wurden die Länderrisiken mithilfe des UNICEF Children's Right in the Workplace Index geprüft. Bei Herkunftsländern mit mittlerem oder hohem Risiko, welche nur eine kleine Minderheit der Beschaffungen ausmachten, wurden zudem Zertifizierungen geprüft und Lieferanteninformationen eingeholt. Aus der Risikoanalyse resultierte kein begründeter Verdachtsfall von Kinderarbeit in unseren Lieferketten.

SpeakUp Beschwerdesystem

Seit 2021 verfügt ORIOR gruppenweit über eine zusätzliche Möglichkeit, Beschwerden und potenzielle Verstösse gegen den Verhaltenskodex zu melden: das unabhängige und vollständig anonyme SpeakUp Tool, auf das online oder per Telefon zugegriffen werden kann. Das Tool erfüllt auch die Anforderungen der EU-Whistleblower-Richtlinie. Im Berichtsjahr 2023 ist eine Beschwerde eingegangen. Mit dem / der Beschwerdeträger*in konnte anonym über das Tool Kontakt aufgenommen und der Fall bearbeitet werden.

Labels und Zertifizierungen

Zertifizierungen und Labels bieten eine gute Möglichkeit, die Risiken von Menschenrechtsverletzungen bei Lieferanten und Vor-Lieferanten zu reduzieren. Denn insbesondere Bio-Labels stellen auch Anforderungen an den sozialen Bereich. Dies ist mitunter ein Grund, weshalb wir stark auf die Beschaffung zertifizierter Rohstoffe setzen (siehe Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe», S. 21 – 32). Ein Grossteil unserer Lieferanten von nicht gelabelten Rohstoffen verfügt zudem über Zertifizierungen wie BSCI Amfori, Sedex oder Ecovadis. Im Berichtsjahr konnte der Anteil an eingekauften Rohstoffen mit Bio-Label gehalten und der Anteil mit weiteren Nachhaltigkeitslabels gesteigert werden.

Korruptionsbekämpfung

Das Thema auf einen Blick

Als Unternehmen sind uns nachhaltige Geschäftspraktiken, Integrität und ethisches Handeln wichtig. Darum verpflichten wir uns auch dazu, Korruption in all ihren Formen zu bekämpfen. Wir anerkennen, dass Korruption nicht nur eine Bedrohung für die Integrität unserer Organisation darstellt, sondern auch die Gesellschaft und die Wirtschaft als Ganzes beeinträchtigt.

Für die Strategieperiode 2018–2025 wurde das Thema Korruptionsbekämpfung noch nicht als wesentlich behandelt. Dies vor allem aufgrund der Risikoexposition, die wir basierend auf unserer Branche und dem gesetzlichen Rahmen in unseren Standortländern als gering einschätzten. Doch in der 2023 durchgeführten Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse wurde das übergreifende Thema «Unternehmensverhalten», welches auch die Korruptionsbekämpfung beinhaltet, als wesentlich identifiziert. Diese Veränderung ist vor allem auf die neuen gesetzlichen Anforderungen in der EU und der Schweiz zurückzuführen. Einen ersten kurzen Überblick über unsere Handhabung des Themas Korruption findet sich nachfolgend.

Im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und internationalen Best Practices drückt unser Verhaltenskodex ein klares Verbot von jeglicher Form der Bestechung und Korruption aus, einschliesslich Erpressung und Erleichterungszahlungen. Zudem verfügen wir über eine Richtlinie betreffend Zuwendungs- und Geschenkpraxis, welche klar regelt, in welchem Umfang Zuwendungen von Geschäftspartnern oder für Geschäftspartner erlaubt sind. Diese Regelwerke werden regelmässig von der Konzernleitung der ORIOR Gruppe überprüft und sind von der Konzernleitung und dem Verwaltungsrat genehmigt. Die Einhaltung der vorgenannten Regularien gelten für alle Mitarbeitenden der Gruppe als integraler Bestandteil des Arbeitsvertrags. Fehlverhalten wird je nach Schweregrad beurteilt und kann vertragsrechtliche Konsequenzen haben. Die Mitarbeitenden müssen die Regularien bei Stellenantritt zur Kenntnis nehmen und regelmässig eine Auffrischungsschulung absolvieren. Dabei erhalten sie auch Informationen über die Beschwerdemechanismen und darüber, wie sie Verhalten, das gegen den Verhaltenskodex verstösst, (anonym) melden können (siehe S. 9).

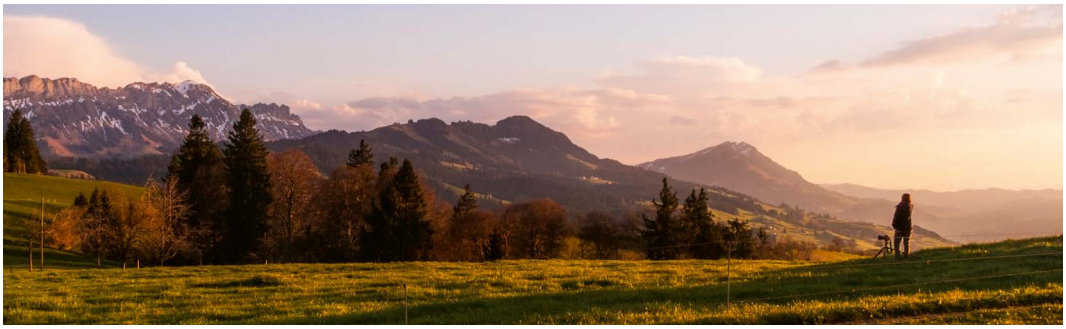
Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden dazu, Werte wie Integrität, Transparenz und Ethik aktiv in ihrem täglichen Handeln zu leben. Diese Werte bilden das Rückgrat unserer Organisation und tragen dazu bei, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die Korruption entschieden ablehnt.

Status 2023

GRI 205-3

Keine Korruptionsfälle

Seit dem ersten ORIOR Nachhaltigkeitsbericht berichten wir über bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen. Im Berichtsjahr – wie auch in allen vorhergehenden Jahren – gab es in der gesamten ORIOR Gruppe keine Korruptionsfälle und keine Mahnungen oder Entlassungen aufgrund von Korruption.



Wirtschaftliche Auswirkungen

Ambition 2025

Wir setzen auf stetige Wertsteigerung füralle 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

Das Thema auf einen Blick

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist die Grundlage 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.

Die Schaffung von Wertschöpfung für verschiedene Stakeholder ist eine komplexe Herausforderung. Ihre Bedürfnisse und Interessen sind divers und die Herstellung eines guten Gleichgewichts zwischen den oft konkurrierenden Anforderungen ist anspruchsvoll. Dies galt vor allem auch im Jahr 2023, wo sehr herausfordernde Rahmenbedingungen mit Inflation in Absatzmärkten, geopolitischer Instabilität und saisonal ausserordentlichen Wetterbedingungen die Lage erschwerten. Die Kumulation von negativen Ereignissen war enorm. Trotz sehr gutem Arbeiten in den meisten Bereichen der ORIOR Gruppe konnten die gesetzten Ziele im vergangenen Jahr nicht erreicht werden. Erfreulich ist, dass ORIOR trotzdem organisch wachsen konnte und die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden hoch sind.

Status 2023

Organisches Wachstum im Segment International

Im Jahr 2023 sah sich die ORIOR Gruppe mit diversen Herausforderungen konfrontiert. Erfreulich ist das organische Wachstum im Segment International, insbesondere bei Casualfood und Culinor. Auch Rapelli und Biotta entwickelten sich solide. Die rauen Rahmenbedingungen drückten jedoch auf die Rentabilität.

Guter Free Cash Flow

Trotz herausfordernden Umständen konnte der Free Cash Flow im Berichtsjahr gesteigert werden, was die Dividendenfähigkeit von ORIOR unterstreicht. Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung eine wiederum leicht höhere Dividende von CHF 2.51 je Aktie.

GRI 3-3

Managementansatz

Das Geschäftsmodell der ORIOR Gruppe basiert auf regional stark verankerten Kompetenzzentren. Das ermöglicht den einzelnen ORIOR Unternehmen 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 auch 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. Wichtige Grundsätze und Eckwerte, die sich auf wirtschaftliche Auswirkungen beziehen, sind auch in internen Regelwerken verankert. Ein Beispiel hierfür ist unsere in den Jahren 2022 / 2023 überarbeitete Richtlinie zur Risikopolitik.

Unser Nachhaltigkeitsansatz folgt der Philosophie der Triple Bottom Line, entlang derer wirtschaftliche, ökologische und soziale Nutzenmaximierung 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. Zum Beispiel im SDG 8, das ein dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum sowie eine produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit anstrebt. Ebenso im SDG 16, das voraussetzt, dass die wirtschaftliche Tätigkeit auf der Basis guter (Corporate) Governance und ohne Korruption und Bestechung erfolgt.

Verantwortlichkeiten

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 Corporate Governance-Bericht zu entnehmen.

Wertschöpfung 2023

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.»

Mit der ORIOR Strategie als Kompass navigieren wir zu nachhaltigem Wert für unsere Anspruchsgruppen.

Diesbezüglich waren 2023 die folgenden Entwicklungen relevant:

- Im Geschäftsjahr 2023 erzielte die ORIOR Gruppe einen Nettoerlös von CHF 643.1 Mio., was einer Steigerung von 1.0% gegenüber dem Vorjahr entspricht (Vorjahr: CHF 636.7 Mio.). Die Nettoerlösentwicklung setzt sich aus einem organischen Wachstum von 2.1% und einem Wechselkurseffekt von –1.1% zusammen.

- Positiv hervorzuheben ist die erfreuliche Entwicklung des Segments International, allem voran Culinor Food Group und Casualfood, sowie in der Schweiz die solide Performance von Rapelli und Biotta.

- Die Rahmenbedingungen mit inflationären Absatzmärkten, geopolitischen Verwerfungen und steigenden Inputkosten gestalteten sich im Berichtsjahr herausfordernd. Es ist uns nicht gelungen, den gesamten Druck auf die Rentabilität wettzumachen oder auszugleichen.

- Das ORIOR Segment Convenience erwirtschaftete einen um –0.2% tieferen Nettoerlös. Unter Berücksichtigung der im Jahr 2022 ins Segment Refinement transferierten Volumen wäre das Umsatzwachstum leicht positiv gewesen.

- Das ORIOR Segment Refinement musste einen Rückgang des Nettoerlöses um –1.4% hinnehmen. Die Hauptgründe waren das inflationäre Umfeld mit steigenden Inputkosten und infolgedessen höheren Verkaufspreisen, was zu Produktmixverschiebungen führte.

- Das ORIOR Segment International erzielte ein sehr gutes organisches Wachstum von 8.5%. Culinor Food Group verzeichnete eine ausserordentlich gute Performance. Und auch Casualfood und Gesa überzeugten mit erfreulichem Wachstum.

Integriertes Denken

Um finanzielle und nichtfinanzielle Themen integriert anzugehen, hat die ORIOR Gruppe unterschiedliche Massnahmen eingeleitet. Die Nachhaltigkeitsmassnahmen und -ziele werden explizit 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 finanziellen und nichtfinanziellen Themen minimiert und gleichzeitig den integrativen Nachhaltigkeitsansatz stärkt.

Wertverteilung

GRI 3-3
GRI 201-1

Das Hauptziel von ORIOR besteht darin, eine nachhaltige Wertschöpfung für alle Beteiligten zu realisieren. Der grösste Anteil fliesst durch den Einkauf von Rohstoffen und Dienstleistungen an unsere Lieferanten. Etwa ein Fünftel der Gesamtwertschöpfung investieren wir sowohl in unsere Belegschaft als auch in den operativen Betrieb. Dabei erfolgt die Investition in unsere Mitarbeitenden hauptsächlich über Löhne, Pensionskassenbeiträge und Weiterentwicklungsmassnahmen. Die Betriebskosten setzen sich aus verschiedenen Faktoren zusammen, darunter Mieten für Produktions-, Lager- und Büroräumlichkeiten sowie Aufwendungen für Strom- und Energiekosten. Zusätzlich fliessen jedes Jahr Teile der generierten Wertschöpfung in gezielte Reinvestitionen, die darauf abzielen, unsere Zukunftsfähigkeit zu gewährleisten und als Unternehmen aktiv zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

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:

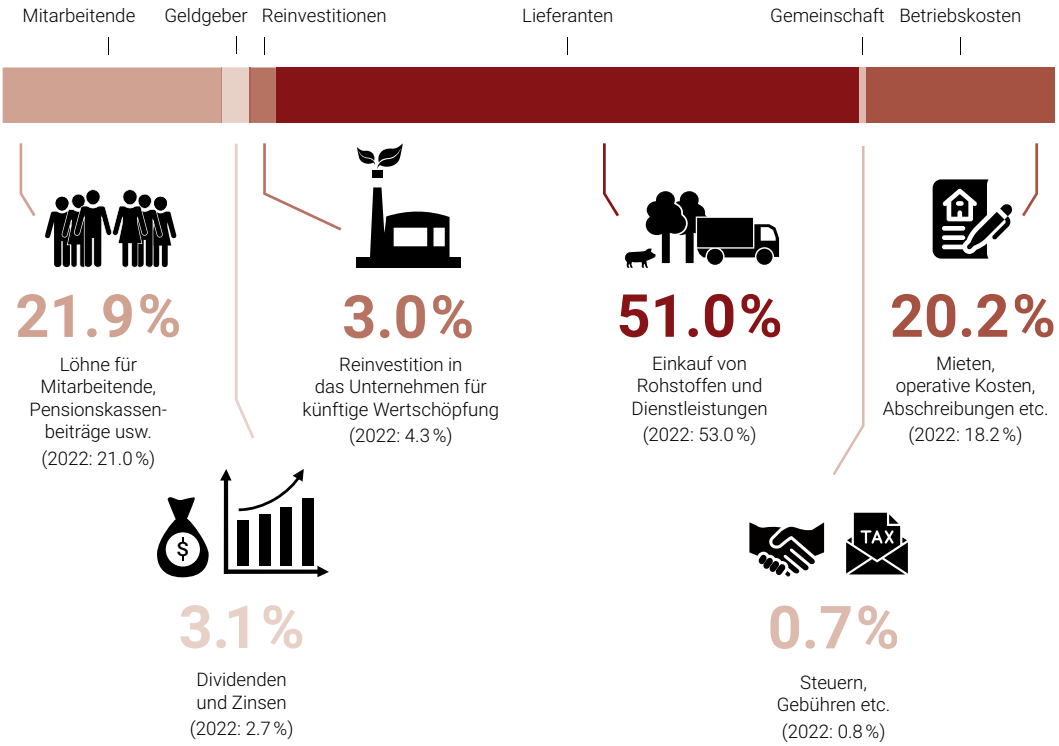
«ORIOR zelebriert ihre Innovationskraft in Marken-, Konzept- und Produktwelten und begeistert damit ihre Konsument*innen.»

Diesbezüglich relevant waren im Jahr 2023 zum Beispiel die folgenden Entwicklungen:

- Biologische und regionale Konzepte erfreuen sich weiterhin grosser Beliebtheit, wie die Beispiele im Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl» aufzeigen.
- Der Gesundheitstrend setzt sich fort. Mit Produktlinien wie «Natural» von Culinor, «Pure Nature» von Albert Spiess oder den Dinkelpasta-Kreationen von Pastinella bietet die ORIOR Gruppe ein immer breiteres Sortiment für gesundheitsbewusste Konsument*innen an.
- Der alkoholfreie Getränkekonsum ist auch vermehrt bei der jüngeren Kundschaft voll im Trend. Mit den neuen Sprizz-Limonaden bietet Biotta auch in diesem Bereich schmackhafte Apéro-Alternativen.
- Die Küche aus den Südstaaten der USA ist in Europa vor allem mit dem beliebten frittierten Crispy Chicken vertreten. Seit 2023 bietet Fredag dank dem Einsatz einer neuen Technologie extrem knusprige Panaden-Produkte an, zu finden z. B. im Crispy Chicken Burger von Burger King.
- Neben dem eigenen Plant-based-Produktsortiment standen im Jahr 2023 auch Exklusivvermarktungen von innovativen Nischenprodukten von Partnerunternehmen im Fokus, wie zum Beispiel die Fleischalternativen aus dem 3D-Drucker von Juicy Marbles oder Redefine Meat.
- Die Lust auf das Entdecken der verschiedenen Geschmäcker dieser Welt ist auch bei ORIOR ein grosses Thema. Culinor brachte mit «Culture Kitchen» ein neues Sortiment von Convenience-Produkten auf den Markt, das vor allem junge Weltbürger*innen ansprechen soll.

Verteilung der ORIOR Wertschöpfung 2023
Gesamte ORIOR Gruppe

GRI 201-1



Mitarbeitende

Unsere Mitarbeitenden sehen wir als Schlüssel zum Erfolg. Nur wenn wir nachhaltig wirtschaften, können wir sie angemessen entlöhnen 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 erwähnenswert:

- Es ist uns wichtig, dass wir unsere Mitarbeitenden angemessen und fair entlöhnen. Im Rahmen der weiteren Teuerung der Lebenshaltungskosten hat das Management auch im Jahr 2023 eine generelle Lohnerhöhung für alle Mitarbeitenden in der Schweiz gesprochen, um insbesondere die Mitarbeitenden mit tieferen Einkommen, welche auch stärker von den höheren Lebenshaltungskosten betroffen sind, zu unterstützen. Wie bereits im Vorjahr wurde somit bei den tieferen Lohnkategorien ein anteilig höherer Betrag zugesprochen. Bei den ausländischen Tochtergesellschaften wurden ebenfalls Lohnerhöhungen gewährt. Bei Culinor in Belgien ist die Lohnentwicklung zudem eng verflochten mit und auch abhängig von der Inflationsrate sowie den Gewerkschaften.

- Die Pensionskasse ist ein wichtiger Bestandteil des Benefit-Angebots, das uns als Arbeitgeberin attraktiv macht. Eine angemessene Altersvorsorge trägt dazu bei, die finanzielle Sicherheit der Mitarbeitenden nach dem Berufsleben sicherzustellen. Die Pensionskasse der Schweizer Unternehmen der ORIOR Gruppe bietet zahlreiche Vorteile. Die Arbeitgeberbeiträge liegen deutlich über dem gesetzlichen Minimum und durch einen niedrigen Koordinationsabzug ist ein grosser Anteil des Lohns versichert. Mitarbeitende können zudem von attraktiven Vorsorgeplänen profitieren, die ihnen die Flexibilität bieten, ihre eigenen Sparbeiträge nach Bedarf zu gestalten. Die solide Deckungsquote, das ausgewogene Verhältnis von Aktivversicherten zu Rentner*innen sowie niedrige Verwaltungskosten unterstreichen die Stabilität der ORIOR Pensionskasse. In Belgien und Deutschland ist das System der Altersvorsorge anders aufgestellt. Culinor und Casualfood orientieren sich an den jeweiligen branchenspezifischen oder gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes.

Standorte

Wir investieren in unsere Standorte, um erfolgreich am Markt zu agieren, die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern und dank neuer Wachstumsmöglichkeiten auch zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Wir investieren laufend in den Unterhalt und die Modernisierung unserer Werke. Entwicklung und Fortschritt sind nur mit gut funktionierenden Prozessen, ausgereiften Systemen und entsprechend funktionsfähigen Produktionsstätten möglich.

Unsere Bemühungen in diesem Bereich sind auch zentraler Bestandteil des Eckpfeilers «Starkes Fundament und operative Agilität» der ORIOR Strategie 2025. Um diesem Pfeiler sowie den laufend wandelnden Markt- und Kundenanforderungen zukünftig gerecht zu werden, müssen wir unsere Aktivitäten im Bereich Operations stetig hinterfragen und verbessern. Für die übergeordnete Prüfung unserer Möglichkeiten sowie deren Planung wurde die ORIOR Werksentwicklung initiiert. In einem ersten Schritt wurde eine umfassende Bestandsaufnahme von den Zuständen der Werke und Maschinen sowie der heutigen Prozesse und Abläufe gemacht. Auf der Basis der Resultate arbeiten wir detailliert konkrete Projekte aus.

Governance

GRI 3-3

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.»

Die Kadermitarbeitenden von Rapelli an einem Nachhaltigkeitsworkshop.

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 auf die Organisationsentwicklung, auf unsere Beteiligungs- und Vergütungspolitik sowie auf die Aktionärsrechte ein.

GRI 2-27
GRI 205-3

Im Verhaltenskodex der ORIOR Gruppe verpflichten wir uns zu einer integren Geschäftsführung, die Praktiken wie Bestechung und Korruption verurteilt (siehe Kapitel «Korruption»). Im Jahr 2023 wurden wie bereits in den Vorjahren keine Korruptionsfälle verzeichnet.

Im Rahmen der stetigen Überprüfungen der Governance werden laufend Verfeinerungen angegangen und umgesetzt. Auch für das Berichtsjahr können einige Aktivitäten festgehalten werden:

- Per 1. Januar 2023 trat das neue Aktienrecht in Kraft. Nebst anderen Änderungen wurde dabei per 1. Januar 2023 auch die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) aufgehoben und deren Bestimmungen mit gewissen Änderungen in das Schweizerische Obligationenrecht überführt. Statuten und Reglemente der ORIOR Gruppe wurden während des Berichtsjahrs 2023 an die revidierten Bestimmungen angepasst. Darin enthalten waren auch die Stärkung der Aktionärsrechte entlang den neu geltenden Vorgaben, z. B. hinsichtlich Traktandierungshürde oder Einberufungsmöglichkeiten von Generalversammlungen.
- Im Zusammenhang mit den umfassenden Statutenanpassungen zur Umsetzung des neuen Aktienrechts beschloss die Generalversammlung die Erweiterung des Unternehmenszwecks um das Schaffen von langfristigem, nachhaltigem Wert. Damit ist die zunehmende Wichtigkeit von ökologischen und sozialen Themen auch in den Statuten von ORIOR fest verankert.
- Die Aufgaben und Pflichten des Nomination and Compensation Committee sowie des Audit Committee wurden im Berichtsjahr überarbeitet. Im Fokus standen dabei die Vermeidung von Doppelspurigkeiten gegenüber den anderen Committee Charter sowie Präzisierungen der Abgrenzungen der Verantwortlichkeiten. Zudem wurden die allgemeinen Regelungen und Formulierungen – auch mit Blick auf das neue Aktienrecht – auf den neuesten Stand gebracht.
- Das bestehende Risikomanagement wurde in den Jahren 2022 und 2023 grundsätzlich hinterfragt, der Prozess neu strukturiert, das Konzept geschärft und die Organisation sowie die Verantwortlichkeiten überarbeitet. Sämtliche Eckwerte und Grundsätze des Risikomanagements sind im internen Regelwerk «ORIOR Risikopolitik und Richtlinien 2022» festgehalten.
- Seit vielen Jahren darf ORIOR eine gute Platzierung beim Corporate Governance Rating von Inrate erfreut zur Kenntnis nehmen. Im Jahr 2023 belegte ORIOR den sehr guten zweiten Platz. Das Rating stützt seine Bewertung auf die Statuten und weiteren verfügbaren Regularien und Informationen aus Nachhaltigkeits- sowie Geschäftsbericht und wird jährlich durchgeführt.

Ausblick

GRI 2-19

Nichtfinanzielle Berichterstattung

Mit der Inkraftsetzung der Transparenzpflicht über nichtfinanzielle Belange (Art. 964a-c OR) werden die Aktionär*innen künftig auch über die nichtfinanzielle Berichterstattung der Gesellschaft befinden und damit aktiv in die Belange hinsichtlich Umwelt und Soziales eingebunden. An der kommenden Generalversammlung vom 23. Mai 2024 wird den Aktionär*innen erstmals der Bericht über nichtfinanzielle Belange gemäss Art. 964a-c zur Abstimmung vorgelegt. Aus Kostengründen wird bis auf Weiteres auf eine Prüfung durch eine externe Revisionsgesellschaft verzichtet. Das Berichtskonzept, die Übereinstimmung mit den GRI-Standards sowie der Gesamtbericht wurden jedoch extern von der Firma LRQA, einer namhaften Anbieterin von Dienstleistungen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Zertifizierung und Assurance, überprüft. Darüber hinaus wurden spezifische rechtliche Fragestellungen und Unklarheiten in Zusammenhang mit den neuen Anforderungen durch eine auf dieses Gebiet spezialisierte Rechtsanwältin geklärt.

Wechsel interne und externe Revision

Während mehr als 10 Jahren war Ernst & Young AG Basel als Revisionsstelle für ORIOR zuständig. Der Verwaltungsrat hat beschlossen, der Generalversammlung vom 23. Mai 2024 PwC Zürich als Revisionsstelle der ORIOR Gruppe zur Wahl vorzuschlagen. Die interne Revision wird als Konsequenz davon von PwC Zürich an KPMG Zürich übertragen.

Neuer Long Term Incentive Plan für die Mitglieder der Konzernleitung

Zusätzlich zur fixen und kurzfristigen variablen Vergütung sind die Mitglieder der Konzernleitung in der Regel in einen dreijährigen aktienbasierten Long Term Incentive Plan (LTIP) eingebunden. Diese Vergütungskomponente berücksichtigt die nachhaltige, über mehrere Jahre dauernde Entwicklung des Unternehmens. Per Ende 2023 wurde der letzte LTIP mit einem Erreichungsgrad von 62.5% abgeschlossen. Der Verwaltungsrat beabsichtigt, für die Mitglieder der Konzernleitung einen neuen LTIP auszugeben. Dieser soll wiederum vier gleichgewichtete Ziele verfolgen, eine Laufdauer von drei Jahren haben und rein aktienbasiert sein. Ein Ziel wird, wie im Organisationsreglement festgelegt, im Zusammenhang mit ESG stehen. Der entsprechende Antrag wird der Generalversammlung vom 23. Mai 2024 vorgelegt.

Ein gesundes Menü aus dem «Natural»-Sortiment von Culinor.

Anhang

Konkordanztabelle zu Art. 964b Schweizerisches Obligationenrecht

Die folgenden Abschnitte enthalten den Bericht über nichtfinanzielle Angelegenheiten gemäss Art. 964b des Schweizerischen Obligationenrechts.

Art. 964b Inhaltliche Anforderung	Abschnitt	Ort
Allgemeine Informationen, die zum Verständnis unseres Geschäfts erforderlich sind	Vorwort des CEO	S. 2 – 3
	Wir stellen uns vor	S. 7 – 9
Beschreibung des Geschäftsmodells	Wir stellen uns vor	S. 7 – 9
Umweltbelange (inkl. CO_2-Ziele)	Verfolgte Konzepte	Food Waste und Verpackung, S. 42 – 43 Klima und Energie, S. 49 – 52 Wasser, S. 59 – 60
	Massnahmen und deren Wirksamkeit	Food Waste und Verpackung, S. 44 – 47 Klima und Energie, S. 52 – 56 Wasser, S. 60 – 61
	Risiken und ihre Handhabung	ESG Governance und Risikomanagement, S. 16 – 19 Food Waste und Verpackung, S. 43 Klima und Energie, S. 50 Wasser, S. 59 – 60
	Wesentliche Leistungsindikatoren	Food Waste und Verpackung, S. 45 – 47 Klima und Energie, S. 53 – 56 Wasser, S. 61
Sozialbelange und Arbeitnehmerbelange	Verfolgte Konzepte	Entwicklung der Mitarbeitenden, S. 64 – 66 Arbeitssicherheit und Gesundheit, S. 71 – 74
	Massnahmen und deren Wirksamkeit	Entwicklung der Mitarbeitenden, S. 66 – 69 Arbeitssicherheit und Gesundheit, S. 74 – 76
	Risiken und ihre Handhabung	ESG Governance und Risikomanagement, S. 16 – 19 Entwicklung der Mitarbeitenden, S. 64 Arbeitssicherheit und Gesundheit, S. 72
	Wesentliche Leistungsindikatoren	Mitarbeitende, S. 9 Entwicklung der Mitarbeitenden, S. 68 – 69 Arbeitssicherheit und Gesundheit, S. 76
Achtung der Menschenrechte	Verfolgte Konzepte	Menschenrechte, S. 77 ESG Governance und Risikomanagement, S. 16 – 19
	Massnahmen und deren Wirksamkeit	
	Risiken und ihre Handhabung	
	Wesentliche Leistungsindikatoren	
Bekämpfung der Korruption	Verfolgte Konzepte	Korruptionsbekämpfung, S. 78 Governance, S. 83 – 85 ESG Governance und Risikomanagement, S. 16 – 19
	Massnahmen und deren Wirksamkeit	
	Risiken und ihre Handhabung	
	Wesentliche Leistungsindikatoren	
Verweise auf nationale, europäische oder internationale Regelwerke	Der ORIOR Nachhaltigkeitsbericht	S. 6
Abdeckung der Tochtergesellschaften	Der ORIOR Nachhaltigkeitsbericht	S. 6

GRI-Index

Anwendungserklärung	ORIOR hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 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. 7 – 8; Statuten, S. 3; Geschäftsbericht 2023, S. 12 – 15	
	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 6 – 7; Geschäftsbericht 2023, S. 70 – 71, 95	b., c. Minderheitsbeteiligungen werden im Nachhaltigkeitsbericht nicht berücksichtigt. Die Joint Ventures Smartseller und Pflanzberg Energie AG, an welchen ORIOR mit 50 % beteiligt ist, werden nur im Scope 3 in der Klimabilanz auf S. 55 berücksichtigt.
	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 87, 96	a., b. Der jährlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht deckt wie der Geschäftsbericht jeweils das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember ab. c. Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde am 23. April 2024 veröffentlicht.
	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 39	Eine neue Datengrundlage bei den Zucker- und Salzgehalten des Jahres 2022 hat zu geringfügigen Anpassungen der Werte auf S. 39 geführt.
	2-5	Externe Prüfung	S. 6	
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 7 – 8, 13; ORIOR 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 resp. der Lieferantenstruktur gekommen.
	2-7	Angestellte	S. 9	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. 9	a. Es handelt sich meist um Arbeitnehmende in der Produktion. b. Die externen Mitarbeitenden werden anhand der Summe der Arbeitsstunden des ganzen Jahres rapportiert.

GRI-Standard	Angabe		Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Unternehmensführung				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 16 – 19; Geschäftsbericht 2023, S. 12 – 28; ESG Committee Charter	
	2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Statuten, S. 6 – 9; Organisationsreglement, S. 4, 9 – 10; Geschäftsbericht 2023, S. 21 – 22	
	2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht 2023, S. 18	
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 16 – 19; Organisationsreglement, S. 5 – 6; Geschäftsbericht 2023, S. 22 – 26; ESG Committee Charter	
	2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 16 – 19; Statuten, S. 11; Organisationsreglement, S. 10 – 11; Geschäftsbericht 2023, S. 25 – 26	
	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 6, 16; Statuten, S. 10; Organisationsreglement, S. 5 Geschäftsbericht 2023, S. 23	
	2-15	Interessenkonflikte	Statuten, S. 10; Organisationsreglement, S. 14; Verhaltenskodex, S. 7; Geschäftsbericht 2023, S. 19 – 20, 29 – 31; ORIOR Website	b. Im Berichtsjahr wurden keine Interessenkonflikte identifiziert und/oder offengelegt.
	2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Geschäftsbericht 2023, S. 26	b. Diese Information ist vertraulich und wird von ORIOR nicht extern kommuniziert.
	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 16 – 19; Geschäftsbericht 2023, S. 21; ESG Committee Charter, S. 3	
	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 17, 50; Organisationsreglement, S. 6; Geschäftsbericht 2023, S. 24	

GRI-Standard	Angabe		Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-19	Vergütungspolitik	S. 17, 80, 85; Statuten, S. 12 – 14; Organisationsreglement, S. 8, 12 – 13; Geschäftsbericht 2023, S. 40 – 58	
	2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Statuten, S. 12 – 14; Organisationsreglement, S. 8, 12 – 13; Geschäftsbericht 2023, S. 45 – 47	b. Alle Abstimmungsresultate sind in den Protokollen der Generalversammlungen zu finden.
	2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Diese Information ist vertraulich und wird von ORIOR nicht extern kommuniziert.
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. 9, 12, 77; Verhaltenskodex; ORIOR Website	d. Der Verhaltenskodex wurde vom Verwaltungsrat als höchstes Organ genehmigt.
	2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 77; Verhaltenskodex;	
	2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 9 – 10	
	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 9; Verhaltenskodex, S. 8	
	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 84	
	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	ORIOR Website	
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 es, die Anliegen unserer wichtigsten Stakeholder zu kennen und sie so gut wie möglich in unserem Tun zu berücksichtigen. 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. 9	

GRI-Standard	Angabe		Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Wesentliche Themen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 10, 13 – 15; ORIOR Website	
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 10 – 11, 13 – 15; ORIOR Website	
Nachhaltige Rohstoffe				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 21, 23 – 32	
GRI G4 Food Processing 2014	FP2	Prozentanteil der Einkäufe mit international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards	S. 21, 30	
Eigene ORIOR Angabe		Umsatzanteile mit gelabelten Produkten (%)	S. 31	
Tierwohl				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 22 – 32	
Sichere und gesunde Nahrungsmittel				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 33 – 39	
GRI G4 Food Processing 2014	FP5	Prozentanteil des Produktionsvolumens aus Betrieben, die nach einem international anerkannten Standard auf Lebensmittelsicherheit geprüft wurden	S. 34	
Eigene ORIOR Angabe		Anzahl Reklamationen (pro 100 t verkaufte Produkte)	S. 38	
Eigene ORIOR Angabe		Zucker- und Salzgehalt (% der Verkaufsmenge in kg)	S. 39	

GRI-Standard	Angabe		Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Food Waste und Verpackung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 41 – 47	
GRI 306: Abfall 2020	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 41 – 43, 46 – 47	
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 42 – 47	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.
	306-3	Angefallener Abfall	S. 46 – 47	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. 46 – 47	a. – d. 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 wird 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 rezykliert.

GRI-Standard	Angabe		Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
GRI 306: Abfall 2020	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 46 – 47	a. – d. Aus Vertraulichkeitsgründen weisen wir nur relative Abfalldaten aus.
Eigene ORIOR Angabe		Food-Waste-Intensität (% der Produktionsmenge in kg)	S. 41, 45	
Klima und Energie				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 48 – 57	
GRI 302: Energie 2016	302-3	Energieintensität	S. 48, 53	
Eigene ORIOR Angabe		Energieverbrauch nach Energiequelle (%)	S. 53	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 55	
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 55	
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 55	
	305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 54 – 55	
Wasser				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 58 – 61	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 59 – 60	
	303-2	Umgang mit Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 59 – 60	
Eigene ORIOR Angabe		Wasserverbrauch in m^3 Frischwasser pro t Produktion	S. 58, 61	

GRI-Standard	Angabe		Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Entwicklung der Mitarbeitenden				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 63 – 69	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 63, 68 – 69	
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 64 – 67	
Eigene ORIOR Angaben		Ausgaben für Aus- und Weiterbildung	S. 68	
		Anzahl Lernende und Praktikant*innen	S. 69	
Arbeitssicherheit und Gesundheit				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 70 – 76	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 71 – 74	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 72 – 73	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. 71, 74	
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 73	
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 73	

GRI-Standard	Angabe		Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 74	
	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. 71 – 72	a. Abdeckung: i. 100 % sind durch ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt. ii. 56.0 % 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. 70, 76	
Wirtschaftliche Auswirkungen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 79 – 85	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 80 – 83	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. 78, 84	
Eigene ORIOR Angabe		Anzahl Arbeitsplätze	S. 8 – 9	

TCFD-Index

Die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) decken die Felder Governance, Strategie, Risikosteuerung sowie Indikatoren und Zielvorgaben im Klimabereich ab. Die Erstellung von Berichten gemäss diesen TCFD-Richtlinien hat zum Ziel, die durch den Klimawandel entstehenden Risiken und Chancen angemessen an Investoren und weitere Stakeholder zu kommunizieren und so zur Stabilität der Finanzmärkte beizutragen.

Da der CDP-Klimafragebogen bereits viele TCFD-Anforderungen abdeckt, veröffentlicht die ORIOR Gruppe in diesem Rahmen bereits die Mehrheit dieser Informationen. Antworten und Ergebnisse des CDP-Fragebogens können unter folgendem Link eingesehen werden: CDP ORIOR AG. Die wichtigsten Informationen finden sich zudem zusammengefasst in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Um interessierten Leser*innen die Orientierung zu erleichtern, veröffentlichen wir in diesem Anhang einen TCFD-Index mit Verweisen auf die entsprechenden Kapitel im CDP-Fragebogen und im Nachhaltigkeitsbericht.

TCFD-Kernelemente	Erforderliche Informationen	Referenz CDP-Fragebogen 2023	Referenz Nachhaltigkeitsbericht 2023
1. Governance Offenlegung der Governance des Unternehmens im Hinblick auf klimabedingte Risiken und Chancen	A. Verantwortung des Vorstands/Verwaltungsrats für klimabedingte Risiken und Chancen	C1.1, C1.1a, C1.1b, C1.1d C2.2	S. 16 – 19
	B. Die Rolle des Managements beim Bewerten und Bewältigen von klimabedingten Risiken und Chancen	C1.2, C1.3, C1.3a C2.2	S. 18 – 19
2. Strategie Offenlegung derzeitiger und potenzieller künftiger Auswirkungen klimabedingter Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit sowie die strategische und finanzielle Planung des Unternehmens, sofern diese Informationen wesentlich sind	A. Beschreibung klimabezogener Chancen und Risiken	C2.2, C2.2a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a	S. 19, 50
	B. Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit sowie strategische und finanzielle Planung des Unternehmens	C2.1a, C2.1b, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a C3.1, C3.2 C3.3, C3.4	S. 18 – 19
	C. Belastbarkeit der Strategie der Organisation	C3.1, C3.2, C3.3	S. 18 – 19
3. Risikomanagement Offenlegung, wie das Unternehmen klimabedingte Risiken identifiziert, bewertet und managt	A. Die Prozesse des Unternehmens zum Ermitteln und Bewerten klimabedingter Risiken	C2.1, C2.1a, 2.1b, C2.2, C2.2a	S. 18 – 19, 50
	B. Prozesse des Unternehmens zum Managen klimabedingter Risiken	C1.1a, C1.1b C2.2, C2.2a C3.3, C3.4	S. 18, 50
	C. Integration von Prozessen zur Ermittlung, Bewertung und zum Management klimabedingter Risiken in das allgemeine Risikomanagement des Unternehmens	C2.1a, C2.1b, C2.2	S. 18
4. Kennzahlen und Ziele Offenlegung der Kennzahlen und Ziele, mit denen relevante klimabedingte Risiken und Chancen bewertet und gemanagt werden, sofern diese Informationen wesentlich sind	A. Kennzahlen, mit denen das Unternehmen klimabedingte Risiken und Chancen bewertet	C4.1, C4.1b, C4.2, C4.2c C5.2, C5.3 C6, C7, C8	S. 53 – 55
	B. Offenlegen von Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Treibhausgasemissionen	C6.1, C6.3, C6.5 C7	S. 55
	C. Ziele, nach denen das Unternehmen klimabedingte Chancen und Risiken managt	C4.1, C4.1b, C4.2, C4.2c	S. 49, 52

GRI 2-3

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: LRQA (ehemals ELEVATE)
Layout und Grafik: Lia Pulgar, ORIOR AG
Druck: Neidhart + Schön Group, Zürich

Druckprodukt mit finanziellem Klimabeitrag
ClimatePartner.com/53232-2403-1006

gedruckt in der schweiz

FSC www.fsc.org MIX Papier | Fördert gute Waldnutzung FSC® C016003

Standorte ORIOR Gruppe

ORIOR Schweiz

Rapelli, Stabio
Tessiner Charcuterie-Spezialitäten

Albert Spiess, Schiers
Bündner Spezialitäten

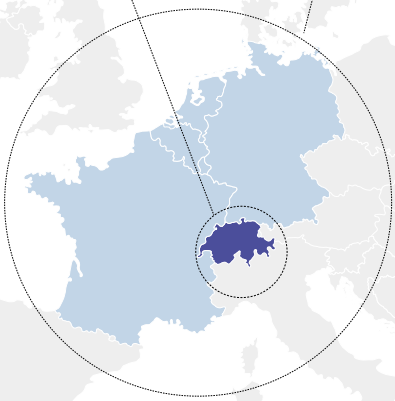
Möfag, Zuzwil
Fürstenländer Spezialitäten

Fredag, Root
Geflügel-, Fleisch- und Vegi-Spezialitäten

Le Patron, Böckten
Pasteten und Terrinen, Fertigmenüs

Pastinella, Oberentfelden
Gefüllte und ungefüllte Pasta

Biotta, Tägerwilen
Biologische Gemüse- und Fruchtsäfte



ORIOR International

Culinor Food Group, Destelbergen (BE)
Fertigmenüs und Menükomponenten

Vaco's Kitchen, Olen (BE)
Chefmahlzeiten, Menükomponenten

Gesa, Neuenstadt-Stein (DE)
Biologische Gemüsesäfte

Casualfood, Frankfurt am Main (DE)
Reisegastronomie

ORIOR/Spiess Europe, Haguenau (FR)
Kommissionierung und Vertrieb

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

Rapelli SA
www.rapelli.ch

Albert Spiess AG
www.albert-spiess.ch

Mösli Fleischwaren AG
www.moefag.ch

Fredag AG
www.fredag.ch

ORIOR Menu AG
Le Patron
www.lepatron.ch

ORIOR Menu AG
Pastinella
www.pastinella.ch

Biotta AG
www.biotta.ch

Culinor Food Group NV
www.culinor.com

Vaco's Kitchen
www.culinor.com

Casualfood GmbH
www.casualfood.de

ORIOR / Spiess Europe
www.albert-spiess.ch

GESA Gemüsesaft GmbH
www.gemuesesaft.de