

# ORIOR

★★★★★  
EXCELLENCE IN FOOD



---

**2024** **ORIOR Gruppe**  
NACHHALTIGKEITSBERICHT



# Inhalt

Vorwort des CEO	2
Der ORIOR Nachhaltigkeitsbericht	4
Unternehmensprofil der ORIOR Gruppe	5
<b>Nachhaltigkeit bei ORIOR</b>	<b>8</b>
Abschluss der Nachhaltigkeitsstrategie 2018 – 2025	8
Die ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2030	10
ESG Governance und Risikomanagement	18
<b>Produktverantwortung</b>	<b>22</b>
Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl	23
Produktsicherheit und Gesundheitsnutzen	34
<b>Umweltverantwortung</b>	<b>40</b>
Klimawandel und Energie	41
Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft	51
Wasser	60
Biodiversität und Ökosysteme	65
<b>Soziale Verantwortung</b>	<b>68</b>
Attraktive Arbeitgeberin	69
Arbeitssicherheit und Gesundheit	78
<b>Governance</b>	<b>86</b>
Unternehmensverhalten	87
<b>Anhang</b>	<b>94</b>
Konkordanztabelle zu Art. 964b OR	94
GRI-Index	95
TCFD-Index	103

## Vorwort des CEO



Filip De Spiegeleire, CEO a.i. ORIOR Gruppe.

GRI 2-22

### Liebe Leserin, lieber Leser

Der vorliegende Bericht soll Ihnen in zweifacher Hinsicht dienen: Zum einen bietet er – wie gewohnt – einen umfassenden Überblick über das vergangene Nachhaltigkeitsjahr bei ORIOR. Zum anderen beenden wir mit diesem Bericht die Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2025 vorzeitig offiziell, um unsere Bestrebungen an die neuen regulatorischen Anforderungen und wesentlichen Themen anzupassen.

Auch im Geschäftsjahr 2024 konnten wir unsere Nachhaltigkeitsinitiativen weiterentwickeln und mit der neuen Nachhaltigkeitsstrategie 2030 einen wichtigen Orientierungsrahmen für die kommenden Jahre schaffen. Im Bereich «Klima und Energie» sind die Reduktion der Energieintensität, gute Fortschritte im Science Based Targets-Projekt und die Entwicklung unseres internen Klimafonds hervorzuheben. Letzterer wurde per 1. Januar 2025 lanciert und fördert gezielt CO<sub>2</sub>-Reduktionsmassnahmen innerhalb

der gesamten ORIOR Gruppe. Ebenfalls erfreulich sind die weitere Senkung der Food-Waste- und Wasserintensität im Vergleich zum Vorjahr sowie die Entwicklung des neuen ORIOR Lieferantenkodex, der soziale und ökologische Standards in unserer Wertschöpfungskette stärkt. Weniger gut konnten wir uns bei der Krankheitsquote entwickeln: Sie verblieb unverändert auf dem Vorjahresniveau. Bei der Unfallquote mussten wir eine Erhöhung verbuchen. Diese beiden Themen bleiben daher zentrale Schwerpunkte – auch in der neuen Strategie.

Der Abschluss der Strategieperiode 2018–2025 markiert einen wichtigen Meilenstein. Unsere Anstrengungen seit der Veröffentlichung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts im Jahr 2018 haben sich bewährt: Wir konnten zahlreiche Kernziele der Nachhaltigkeitsstrategie erreichen oder übertreffen. So ist es uns gegenüber dem Basisjahr 2018 z.B. gelungen, die Treib-

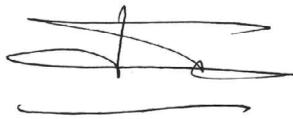
hausgasintensität in den Scopes 1 und 2 um 79.0% zu reduzieren, die Wasserintensität um 34.9% und die Food-Waste-Intensität um 41.7% zu senken. Wir konnten die Anzahl Lernender erhöhen und uns im Aus- und Weiterbildungsbereich verbessern. Nicht erreichen konnten wir unsere Ziele bei der Reduktion krankheitsbedingter Ausfälle. Aufgrund der jüngsten Ereignisse konnten wir auch im Bereich der wirtschaftlichen Entwicklung nicht alle unsere Ziele erreichen.

Unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie 2025 – 2030 baut auf den Erfolgen und Herausforderungen der letzten Jahre auf und basiert auf einer aktualisierten doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Wir setzen den eingeschlagenen Weg konsequent fort, passen uns aber an die veränderten Rahmenbedingungen – und neuen Anforderungen – an. Einige Themen werden breiter gefasst

als bisher, zudem kommen mit «Biodiversität und Ökosysteme» sowie «Unternehmensverhalten» zwei neue Schwerpunkte hinzu. Überall dort, wo es möglich und sinnvoll ist, haben wir ambitionierte quantitative Ziele definiert, die für die gesamte Gruppe Gültigkeit haben.

Nachhaltigkeit ist kein Ziel, sondern ein fortlaufender Prozess. Wir danken allen Mitarbeitenden, Partnern und Stakeholdern, die diesen Weg mit uns gehen. Lassen Sie uns auch in Zukunft gemeinsam daran arbeiten, die Geschäftstätigkeit mit nachhaltigem Fortschritt zu verbinden.

Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.



**Filip De Spiegeleire**  
CEO ORIOR Gruppe a.i.

## Der ORIOR Nachhaltigkeitsbericht

### Neue Strategie und Struktur des Berichts

Im Berichtsjahr 2024 hat ORIOR die neue Nachhaltigkeitsstrategie für die Periode 2025–2030 erarbeitet. Diese basiert auf neuen wesentlichen Themen, die 2023 im Rahmen einer doppelten Materialitätsanalyse identifiziert wurden. Um diesen neuen Schwerpunkten sowie den aktuellen regulatorischen Entwicklungen gerecht zu werden, präsentiert sich der vorliegende Bericht in einer überarbeiteten Struktur.

GRI 3-2

Im Kapitel «Nachhaltigkeit bei ORIOR» wird über den Abschluss der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 berichtet und in die neue Strategie eingeführt. Der Hauptteil des Berichts ist entlang der neuen wesentlichen Themen strukturiert. Das Thema «Biodiversität und Ökosysteme» wird neu in den Bericht aufgenommen. Die bisherigen Themen «Food Waste und Verpackung» sowie «Entwicklung der Mitarbeitenden» werden breiter gefasst und heissen nun «Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft» sowie «Attraktive Arbeitgeberin». Die Themen «Menschenrechte» und «Korruption» werden neu im Kapitel «Unternehmensverhalten» behandelt. Im Anhang des Berichts sind unverändert ein GRI-Index, eine Konkordanztafel zu Art. 964b OR sowie ein TCFD-Index zu finden.

GRI 2-2

### Konsolidierungskreis und Kennzahlen

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Bestrebungen aller Unternehmen, die vollständig zur ORIOR Gruppe gehören (siehe S. 6). Seit dem Berichtsjahr 2023 werden alle internationalen Standorte einbezogen, sodass die Konsolidierungskreise des Nachhaltigkeitsberichts und des Geschäftsberichts übereinstimmen. Daher sind – wo immer möglich – konsolidierte Kennzahlen ausgewiesen. Wo dies nicht der Fall ist, finden sich die spezifischen Erläuterungen und Begründungen direkt an den entsprechenden Stellen in den Kapiteln.

### Rechtliche Anforderungen

Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Anforderungen aus dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR) im Bereich der nichtfinanziellen Berichterstattung (Art. 964a-c OR) erstellt. Die im Rahmen der

Sorgfalts- und Transparenzpflichten hinsichtlich des Verdachts auf Kinderarbeit (Art. 964j-l OR, VSoTr) erforderte Risiko- und Verdachtsprüfung wurde im Berichtsjahr zum zweiten Mal durchgeführt. Die Ausführungen hierzu finden sich im Kapitel «Attraktive Arbeitgeberin» beim Thema «Arbeitsbedingungen».

Zu Beginn des Jahres 2024 ist die Schweizer Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange in Kraft getreten, welche auf die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) verweist. ORIOR hat diese bereits im Nachhaltigkeitsbericht 2023 weitgehend berücksichtigt und einen TCFD-Index eingeführt. Die Klimaberichterstattung wurde für den vorliegenden Bericht leicht weiterentwickelt.

Im Hinblick auf neue internationale regulatorische Anforderungen, insbesondere die Corporate Sustainability Reporting Directive der EU (CSRD), prüft ORIOR regelmässig Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Berichterstattung von Kennzahlen. In diesem Rahmen werden künftig vermehrt absolute Kennzahlen ausgewiesen, was bereits im vorliegenden Bericht vereinzelt umgesetzt wurde.

### Genehmigung und Prüfung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde vom Verwaltungsrat der ORIOR AG genehmigt und wird am 21. Mai 2025 pflichterfüllend der Generalversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Eine externe Revision wurde für den vorliegenden Bericht nicht durchgeführt. 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 Anwaltskanzlei geklärt.

GRI 2-5  
GRI 2-14

## Unternehmensprofil der ORIOR Gruppe

Unsere Vision:



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

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 produzierende Unternehmen 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 14 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**

2 196

davon 1 179 in der Schweiz

**Nettoerlös (CHF)**

642.1 Mio.

davon 67.1% in der Schweiz

● Segment Convenience

● Segment Refinement

● Segment International

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

## Unsere Mitarbeitenden

Per 31. Dezember 2024 beschäftigte die ORIOR Gruppe 2428 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 Arbeitsvermitt-

lungsbüros beigezogen, bei denen sie unter Vertrag stehen. Die Anzahl der durch Temporäre geleisteter Stunden lag bei der ORIOR Gruppe mit 146 151 wesentlich unter dem Vorjahr (179 606 Stunden). Vor allem Culinor weist einen vergleichsweise hohen Anteil temporärer Arbeitskräfte auf, was an einem Anstellungsmodell mit leichter Einstiegsmöglichkeit für vergleichsweise tief ausgebildete Personen liegt. Diese können mit einer temporären Anstellung beginnen und bei positiver Einarbeitung einen festen Vertrag erhalten.

GRI 2-7  
GRI 2-8

### Mitarbeitende (Headcount) der ORIOR Gruppe per 31. Dezember 2024

		Vollzeit	Teilzeit	Unbefristet	Befristet
 2428					
	996 Frauen 41.0%	545  54.7%	451  45.3%	787  79.0%	209  21.0%
	1432 Männer 59.0%	1150  80.3%	282  19.7%	1193  83.3%	239  16.7%

GRI 2-23  
GRI 2-26

## ORIOR Werte und Verhaltenskodex

Im Jahr 2021 hat ORIOR ihren Verhaltenskodex überarbeitet und mit Blick auf internationale Rahmenwerke wie die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen erweitert. Der Kodex ist für die gesamte ORIOR Gruppe gültig, beschreibt die wichtigsten Werte und Verhaltensregeln und reflektiert das Verständnis von respekt- und verantwortungsvollem Handeln. 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 wird den Mitarbeitenden mit regelmässigen Schulungen in Erinnerung gerufen.

ORIOR ist bestrebt, die Verhaltensregeln und Anforderungen an ökologisches, soziales und rechtmässiges Wirtschaften auch über den eigenen Betrieb hinaus zu fördern. Zu diesem Zweck wurde 2024 ein [Lieferantenkodex](#) entwickelt und von der Konzernleitung verabschiedet. Dieser stärkt die Zusammenarbeit, erfüllt

die zunehmenden regulatorischen Anforderungen in den Bereichen nachhaltiges Lieferkettenmanagement und Sorgfaltspflichten und nimmt auch die Lieferanten in die Pflicht. Deshalb wurde die Etablierung des neuen Kodex auch explizit als Ziel im Bereich «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl» der neuen Strategie aufgenommen.

### Anonymes Meldesystem

Nebst dem Verhaltenskodex verfügt ORIOR über ein etabliertes Beschwerdemanagementsystem. 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 bieten wir neben den bestehenden internen Beschwerdekännen auch eine anonyme externe Lösung an, 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 2024 ist keine Beschwerde eingegangen.

GRI 2-25  
GRI 2-26

# Nachhaltigkeit bei ORIOR

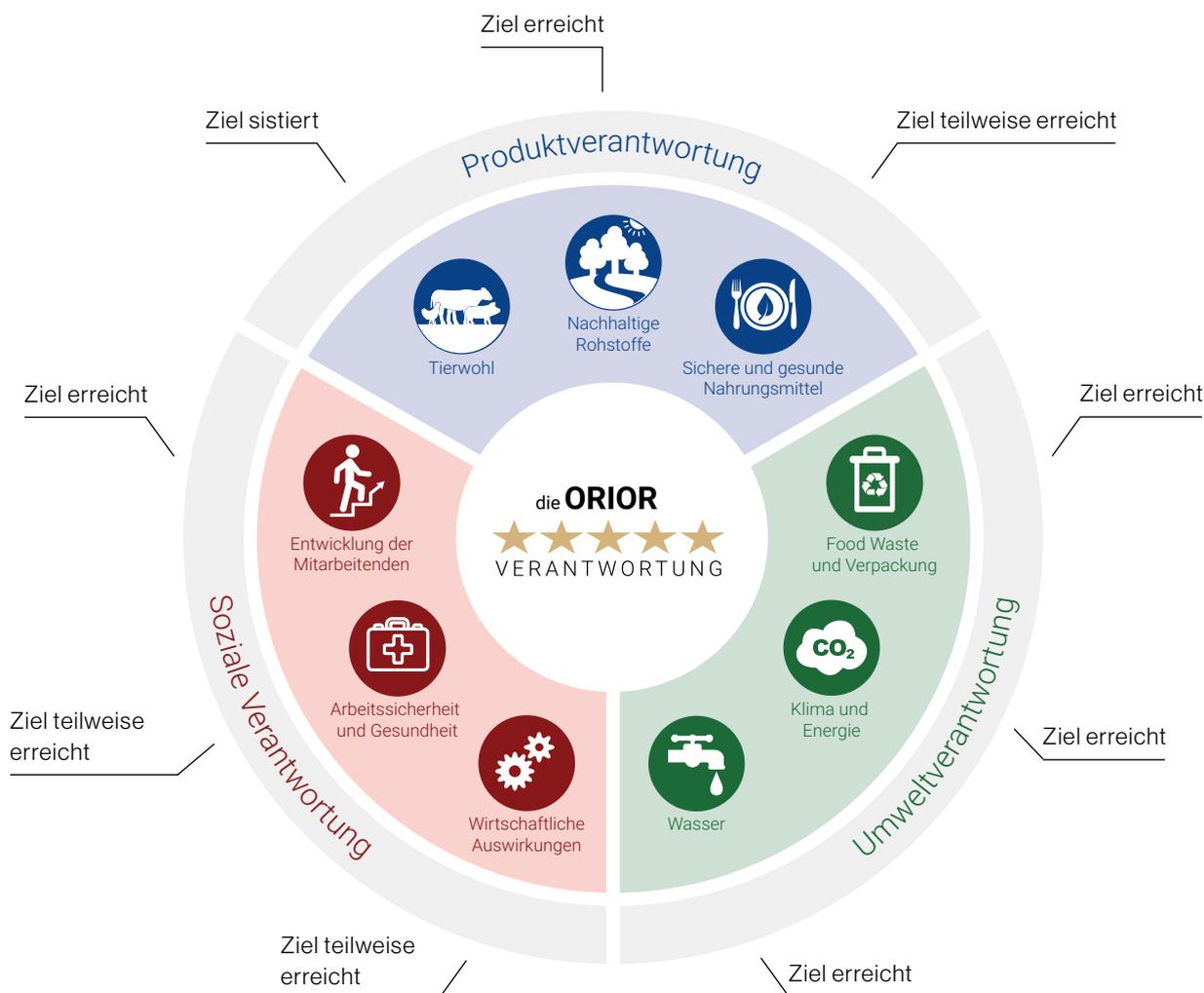
## Abschluss der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2025

Die Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2025 haben wir in den vergangenen Jahren erfolgreich genutzt, um unsere «ORIOR Verantwortung» operativ umzusetzen. Mit dem vorliegenden Bericht schliessen wir die «ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2025» offiziell ab. Die Strategieperiode endet somit per Dezember 2024 ein Jahr früher als ursprünglich geplant. Dies geschieht, um die Strategie an den 2023 erarbeiteten wesentli-

chen Nachhaltigkeitsthemen auszurichten und die rechtlichen Vorgaben aus dem Schweizerischen Obligationenrecht zu erfüllen.

Diese Doppelseite enthält eine Übersicht zur Zielerreichung<sup>1</sup> der «ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2025». Die neue Strategie für 2025–2030 wird auf den folgenden Seiten vorgestellt.

### Zielerreichung der Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2025



<sup>1</sup> Die Ziele gelten als erreicht, wenn der pro rata temporis berechnete Zielwert für Ende 2024 entsprechend dem Zielpfad 2025 erreicht wurde. Zum Beispiel im Bereich Unfälle: Die angestrebte Reduktion bis 2025 betrug 20%. Für Ende 2024 war eine Reduktion um 16% vorgesehen. Mit einer tatsächlichen Reduktion um 18.2% im Vergleich zu 2020 wurde dieses Ziel erreicht.

## Details der Zielerreichung

Thema	Ambition 2025	Status	Treiber
Nachhaltige Rohstoffe	Steigerung Einkaufsanteile gelabelte Rohstoffe um 15% gegenüber 2018	Ziel erreicht  Bio: +223.0% Nachhaltigkeit: +37.1%	↑ Stärkung Sortiment nachhaltiger Produkte ↑ Zusammenarbeit mit Lieferanten ↑ Stärkung der Tierschutzstandards bei Importfleisch ↓ Konsumverhalten ↓ Einfluss externer Marktkräfte
Tierwohl	100% Fleisch mit Schweizer Tierschutzstandards für den Schweizer Markt	Ziel sistiert	Ziel im Jahr 2021 sistiert; mangelnde Rohstoffverfügbarkeit sowie Internationalisierung ORIOR – Fokus auf Schweizer Markt nicht mehr zielführend ↑ Trotzdem Steigerung des Tierwohls, z.B. Anstieg Einkaufsanteile prioritärer Rohstoffe mit Bio-Label
Sichere und gesunde Nahrungsmittel	Anteil gesunder Produkte wesentlich erhöhen und wo möglich auf künstliche Zusatzstoffe verzichten	Ziel teilweise erreicht  +5.5% Zucker- gehalt – 6.5% Salz- gehalt	↑ Lebensmittelsicherheitsstandards und Audits; Stärkung Qualitätsmanagement ↑ Rezeptoptimierungen ↑ Minimalrichtlinien und Ausschlusslisten ↑ Stärkung Sortiment gesunder Produkte ↓ Kundenbedürfnisse ↓ Konsumverhalten; beschränkte Nachfrage ↓ Produktmixverschiebungen
Food Waste und Verpackung	Senkung der Food-Waste-Intensität um 25% gegenüber 2018	Ziel erreicht  – 41.7% Food Waste/kg Pro- duktion	↑ Interne Schulungen ↑ Besseres Forecasting und Produktionsplanung ↑ Prozessoptimierungen ↑ Optimierungen bei Wertstoffbewirtschaftung ↑ Weiterverwertung Nebenströme ↓ Diversität Produktportfolio ↓ Kurzfristige Bestelländerungen ↓ Digitalisierungsbedarf und Prozesskomplexität ↓ Auswirkungen der Coronapandemie
Klima und Energie	Senkung der Treibhausgasintensität um 10% gegenüber 2018	Ziel erreicht  – 79.0% CO <sub>2</sub> /kg Produktion	↑ Umstellung auf Wasserstrom für Schweizer Betriebe ↑ Holzschnitzelheizung bei Biotta ↑ Zusammenarbeit mit Energie-Agentur der Wirtschaft ↑ Werkentwicklungsprojekte ↑ Verbesserungen bei Kältemitteln
	Setzen von kurz- und langfristigen Klimazielen im Rahmen des Science Based Targets-Projekts	Auf gutem Weg, wird weitergeführt	↑ Einreichung Commitment Letter ↑ Umfassende Klimabilanz für die gesamte Gruppe ↓ Hoher Komplexitätsgrad für Lebensmittelunternehmen ↓ Änderungen bei Methodologie und Regulationen während Projekt
Wasser	Senkung der Wasserintensität um 15% gegenüber 2018	Ziel erreicht  – 34.9% m <sup>3</sup> Wasser/t Pro- duktion	↑ Interne Schulungen ↑ Prozessoptimierungen ↑ Optimierter Wassereinsatz bei Reinigung ↑ Technische Verbesserungen wie Kühlkreisläufe, Dunstprüher, etc.
Entwicklung der Mitarbeitenden	Gezielte Mitarbeiterschulung und Ausweitung der Weiterbildungsmöglichkeiten	Ziel erreicht  +32.4% Aus- und Weiterbildungs- stunden/FTE +14 Lernende	↑ Einführung interner Weiterentwicklungsprogramme ↑ Einführung Programm für High Potentials und Succession Planning ↑ Stärkung der Berufsbildung ↓ Fluktuation begrenzt Effekt der Schulungen ↓ Weiteres Digitalisierungspotenzial
Arbeits-sicherheit und Gesundheit (OSH)	Senkung der Krankheitsquote um 10% und der Unfallquote um 20% gegenüber 2020	Ziel teilweise erreicht  Krankheit: +0.1% Unfall: – 18.2%	↑ Einführen und Ausrollen OSH-Management ↑ Teams, Verantwortlichkeiten, Regelmässigkeit ↑ Stärkung Unfall- und Absenzenmanagement ↑ Regelmässige Schulungen zu diversen OSH-Themen ↑ Sozialberatungsstelle Lyra ↓ Coronapandemie, Grippewellen ↓ Unplanbare Langzeitabsenzen und zu hohe Kurzabsenzen (weniger als drei Tage Absenzeit)
Wirtschaftliche Auswirkungen	Stetige Wertsteigerung für die Stakeholder, Bekennung zu Produktionsstandorten sowie Sicherung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze	Ziel teilweise erreicht  Organisches Wachstum 2018 – 2024: Ø +1.4%  Aktienkurs weit unter Ambition	↑ Kontinuierliches und gutes organisches Wachstum ↑ Robustes Kerngeschäft ↑ Halten der seit Jahren gut bewerteten Corporate Governance ↑ Stärkung der IT-Sicherheit und des Datenschutzes ↑ Fortschritte in der Digitalisierung ↓ Herausforderndes Umfeld (Corona, geopolitische Verwerfungen, Rohstoffkrise, Wettbewerbsdruck) ↓ Talentsicherung herausfordernd, Fluktuation nur leicht verbessert

## Die ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2030

### Die ORIOR Verantwortung

«Die ORIOR Verantwortung» ist für uns einer der Pfeiler für «Excellence in Food». Sie ist bereits seit 2018 in der ORIOR Strategie verankert und wird mittels unserer Nachhaltigkeitsstrategie umgesetzt. Die konsequente Verfolgung der darin festgelegten Ziele erlaubt uns, 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.

Die ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2030 löst die bisherige Nachhaltigkeitsstrategie ab und ist neu in die vier Bereiche «Produktverantwortung», «Umweltverantwortung», «Soziale Verantwortung» und «Governance» unterteilt. Jeder Bereich besteht aus Handlungsfeldern und den dazugehörigen Ambitionen, Unterthemen, Kennzahlen und Zielen. Details sind auf dieser und der nächsten Doppelseite sowie in den Kapiteln zu den jeweiligen wesentlichen Themen zu finden.

### Ambitionen

Wir steigern unseren Beitrag an ein nachhaltiges Ernährungssystem

Wir steigern unsere Energieeffizienz und reduzieren unsere Treibhausgasemissionen im Einklang mit wissenschaftsbasierten Zielen auf Netto-Null 2050

Wir nutzen Ressourcen nachhaltig

Wir reduzieren unseren Wasserfussabdruck

Wir engagieren uns für den Erhalt der Biodiversität entlang unserer Lieferkette

### Der Strategieprozess

2023

#### Doppelte Materialität

- Identifikation materieller Nachhaltigkeitsthemen für ORIOR
- Neuen Regulierungen entsprechend
- Validierung durch Top50 Kader

Frühjahr  
2024

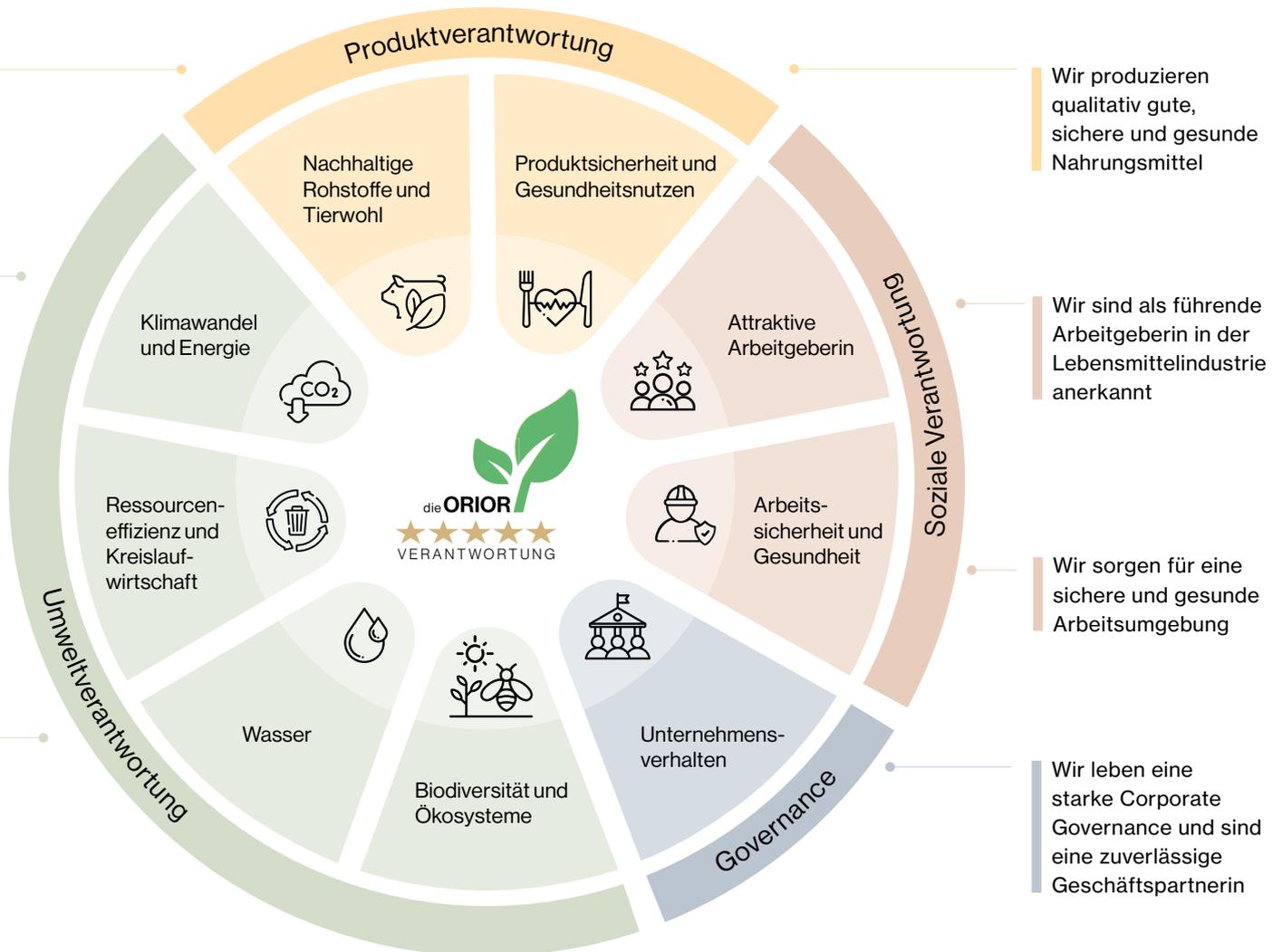
#### Planung

- Konzepterstellung
- Projektplanung
- Team und Verantwortlichkeiten

Sommer  
2024

#### Indikatoren

- GAP-Analyse CSRD/ESRS/GRI vs. bestehende KPIs
- Umfeldanalyse
- Definition Ziel-Indikatoren



**Herbst 2024**

**Ziele**

- Bestimmung Zielbänder und Scope
- Verabschiedung Zielbänder durch Konzernleitung und ESG Committee
- Top50-Kaderworkshop zu Zielen und Massnahmen

**Winter 2024**

**Finalisierung**

- Finalisierung der Strategie
- Verabschiedung durch Konzernleitung und ESG Committee
- Zusammenstellung der Gruppenziele und Unit-spezifischen Massnahmen
- Strategiekommunikation

GRI 3-2

## Wesentliche Themen

## Handlungsfelder

Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl

Nachhaltige Rohstoffe

Tierwohl

Nachhaltiges Lieferkettenmanagement

Vegetarisch/Vegan

Produktsicherheit und Gesundheitsnutzen

Produktsicherheit und Qualität

Gesundheit der Konsument\*innen

Klimawandel und Energie

Klimawandel

Energie

Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft

Food Waste

Abfallmanagement

Verpackungen

Wasser

Wasser

Biodiversität und Ökosysteme

Biodiversität und Ökosysteme

Attraktive Arbeitgeberin

Attraktivität übergreifend

Aus- und Weiterbildung

Chancengleichheit und Diversität

Arbeitsbedingungen

Werte und Kultur

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Arbeitssicherheit

Gesundheit

Unternehmensverhalten

Geschäftsbeziehungen

Governance

Compliance

## Ziele 2030

TCFD 4.C.

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir steigern den Umsatzanteil mit Produkten mit Bio- und/oder anderen Nachhaltigkeitslabels bis 2030 um 15% (Basisjahr 2024).</li> </ul>	●
Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir bauen ein System für nachhaltiges Lieferkettenmanagement auf.</li> </ul>	●
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Alle unsere Lieferanten haben den ORIOR <a href="#">Lieferantenkodex</a> unterschrieben.</li> </ul>	●
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir steigern den Umsatzanteil mit vegetarischen und veganen Produkten bis 2030 um 20% (Basisjahr 2024).</li> </ul>	●
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir senken die Anzahl eigenverursachter Reklamationen pro 100 t verkaufte Produkte bis 2030 um 10% (Basisjahr 2024).</li> </ul>	◆
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Alle unsere Produktionsstandorte sind mit einer international anerkannten Food-Zertifizierung ausgezeichnet.</li> </ul>	◆
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir senken den Salzgehalt im Gesamtverkauf der Produkte bis 2030 um 10% (Basisjahr 2024).</li> </ul>	◆
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir senken den Zuckergehalt im Gesamtverkauf der Produkte bis 2030 um 15% (Basisjahr 2024).</li> </ul>	◆
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir senken unsere Treibhausgasemissionen gemäss dem Absenkpfad der Science Based Targets bis 2035 (Basisjahr 2022).</li> </ul>	●
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir senken unsere Energieintensität bis 2030 um 10% (Basisjahr 2024).</li> </ul>	◆
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir reduzieren unsere Food-Waste-Intensität bis 2030 um 25% (Basisjahr 2024).</li> </ul>	◆
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir erhöhen den Anteil der Gesamtabfallmenge, die wiederverwendet, wiederverwertet oder recycelt wird, bis 2030 um 10% (Basisjahr 2024).</li> </ul>	◆
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir steigern den Rezyklatanteil in Produktverpackungen für selbst hergestellte Produkte.</li> </ul>	●
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir reduzieren unsere Wasserintensität bis 2030 um 20% (Basisjahr 2024).</li> </ul>	◆
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir steigern den Einkaufsanteil von prioritären Rohstoffen mit Labels, die zum Erhalt oder zur Förderung der Biodiversität beitragen.</li> </ul>	●
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir stärken die Unternehmenskultur und steigern die Mitarbeitendenzufriedenheit.</li> </ul>	●
Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.	
Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir sorgen mit dem Aufbau eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements dafür, dass soziale Standards in unserer Wertschöpfungskette respektiert werden.</li> </ul>	●
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir bieten unseren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen.</li> </ul>	●
Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir reduzieren die durch Berufsunfälle verursachte Absenzzrate bis 2030 um 25% (Basisjahr 2024).</li> </ul>	●
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir reduzieren die durch Krankheit verursachte Absenzzrate bis 2030 um 20% (Basisjahr 2024).</li> </ul>	●
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir halten den Anteil unserer Mitarbeitenden, die durch ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind, bei 100%.</li> </ul>	●
Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 25% der langfristigen variablen Vergütung (LTIP) des Top-Managements ist an die Nachhaltigkeitsleistung gekoppelt.</li> </ul>	●
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nachhaltigkeitsthemen sind fester Bestandteil der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) beim oberen Kader (Top50).</li> </ul>	●
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir verzeichnen keine bestätigten Korruptionsfälle oder Verstösse gegen das Anti-Bestechungsgesetz.</li> </ul>	●

- Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.
- ◆ Ziel umfasst alle produzierenden Standorte.

GRI 2-25  
GRI 3-1

## Doppelte Wesentlichkeit

Im Jahr 2023 führte die ORIOR Gruppe zur Überprüfung und Aktualisierung der wesentlichen Themen eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durch. Diese berücksichtigte zum einen die regulatorischen Entwicklungen in der Schweiz (OR) und in der Europäischen Union (Corporate Sustainability Reporting Directive CSRD) sowie die GRI-Standards. Zum anderen ist die Überarbeitung der wesentlichen Themen eine wichtige Basis der neuen Nachhaltigkeitsstrategie und sie trägt ihren Teil zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Nachhaltigkeitsbereich bei.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hatte 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 Gruppe sind. Der Prozess der doppelten Wesentlichkeitsanalyse umfasst grob umrissen drei Schrit-

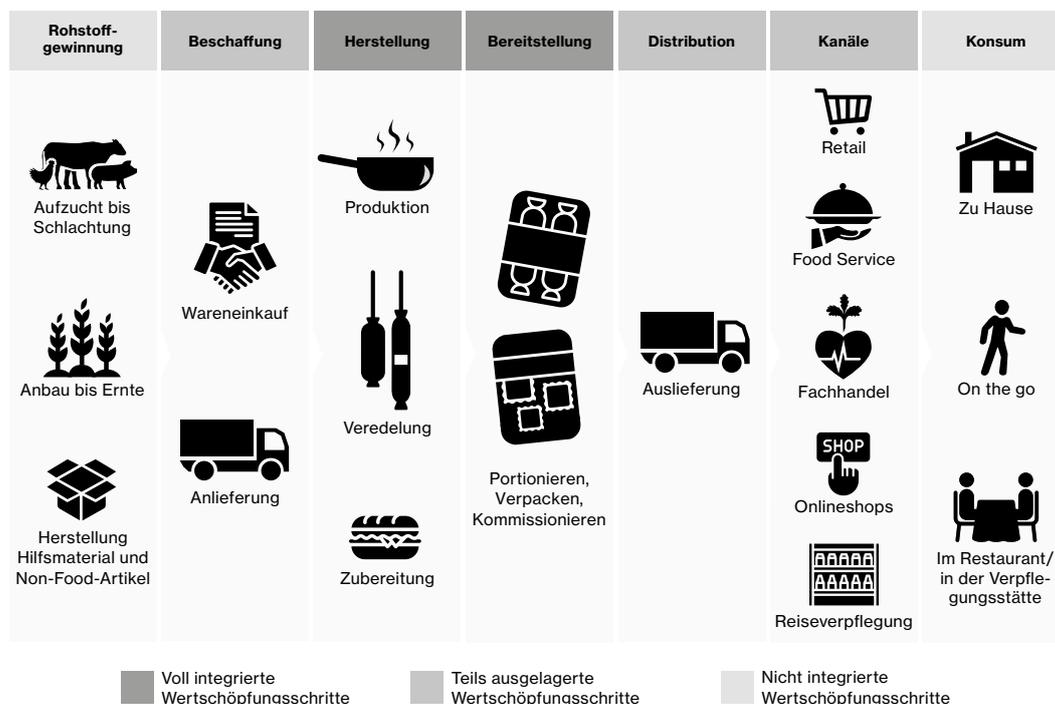
te: 1. Erstellen der Themenliste, 2. Bewertung der Impacts sowie der Risiken und Chancen und 3. Bestimmung der wesentlichen Themen und deren Validierung. Für die Analyse haben wir die spezialisierte Beratungsagentur LRQA beigezogen, die uns bereits in den letzten fünf Jahren regelmässig bei Nachhaltigkeitsthemen unterstützt hat.

### Themenliste und Wertschöpfungskette

Zusammen mit LRQA wurden die Liste potenziell relevanter Nachhaltigkeitsthemen und eine Übersicht über die Wertschöpfungskette erstellt. Die Themenliste berücksichtigte die bereits beschriebenen gesetzlichen Vorschriften und die GRI-Standards. Die Wertschöpfungskette wurde auf Basis der Geschäftstätigkeiten der ORIOR Gruppe und der Branchegegebenheiten modelliert. In der Wertschöpfungskette sowie in der gesamten Wesentlichkeitsanalyse wurden alle Tochtergesellschaften berücksichtigt: Es sind dies Fredag, Le Patron, Pastinella, Biotta und Gesa, Rapelli, Albert Spiess und Spiess Europe, Möfag, Culinor und Casualfood.

GRI 2-6

## Wertschöpfungskette der ORIOR Gruppe



### **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 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 erarbeiteten.

Zudem wurde eine Risiko- und Chancenanalyse durchgeführt, die das Ziel hat, diejenigen Themen zu identifizieren, welche die grössten Auswirkungen auf den Geschäftserfolg der ORIOR Gruppe haben (finanzielle Wesentlichkeit). 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 eines 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 ORIOR Unternehmen bei der Erarbeitung des Impact Assessment sowie der Bewertung der Risiken und Chancen wurde sichergestellt, dass auch deren Ansichten in die Gesamtbeurteilung einfließen. Die Ergebnisse des Impact-Assessments und der Risiko- und Chancenbewertung wurden dann von den internen Nachhaltigkeitsexpert\*innen gemeinsam mit den externen Expert\*innen konsolidiert und in der Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

### **Bestimmung und Validierung der wesentlichen Themen**

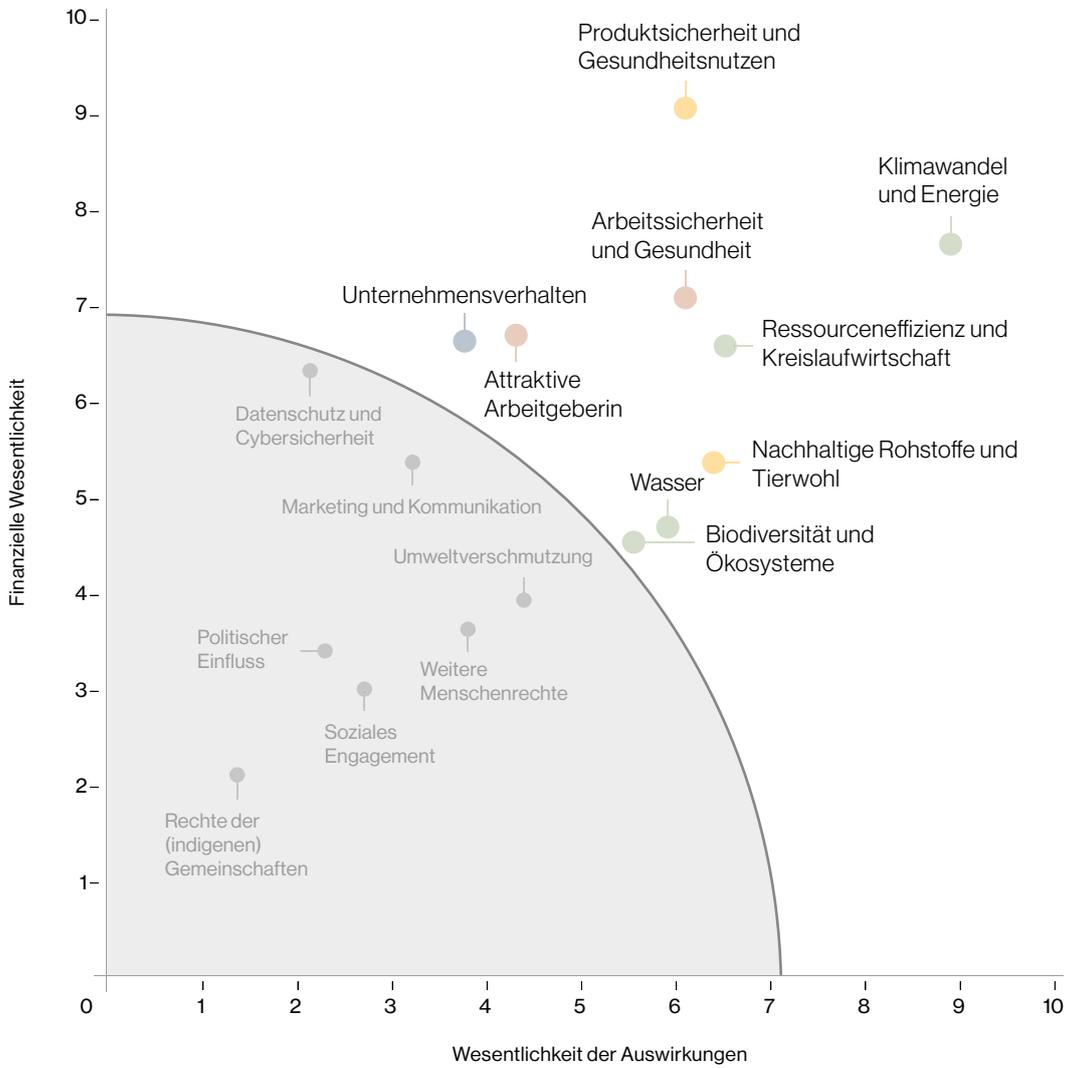
Im letzten Schritt wurden die Resultate des Impact Assessment und der Risiken- und Chancenanalyse zu einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengeführt. Dabei stellt die horizontale Achse das Resultat des Impact Assessment und die vertikale Achse das Resultat der Risiken- und Chancenanalyse dar (siehe S. 16). 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.

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 unter «Unternehmensverhalten» aufgenommen. Zudem wurden einige Themen umbenannt, zum Beispiel um sie zu präzisieren oder auf weitere Unter Aspekte auszuweiten. Das Thema «Sichere und gesunde Nahrungsmittel» heisst neu «Produktsicherheit und Gesundheitsnutzen», «Food Waste und Verpackung» wird zu «Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft» ausgeweitet und das Thema «Klima und Energie» wird zu «Klimawandel und Energie» umbenannt. Der Inhalt des Themas «Entwicklung der Mitarbeitenden» wird neu unter «Attraktive Arbeitgeberin» behandelt. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird mit dem vorliegenden Bericht neu entlang dieser wesentlichen Themen ausgerichtet.

GRI 3-2

GRI 3-2

**Wesentlichkeitsmatrix der ORIOR Gruppe**



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 der Zielerreichung zu leisten. Die folgende Grafik zeigt die zwölf durch ORIOR priorisierten SDGs. Mehr Details dazu, wie wir zu diesen Zielen beitragen, finden sich auf unserer [Website](#).

**Die ORIOR Verantwortung und die SDGs**

Produktverantwortung



Soziale Verantwortung



Umweltverantwortung



Governance



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](#) bewilligt der Verwaltungsrat die Nachhaltigkeitsstrategie und die darin festgelegten Ziele. Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden in regelmässigen Abständen durch das ESG Committee, einen ständigen Ausschuss des Verwaltungsrats, mündlich und schriftlich über Nachhaltigkeitsthemen informiert. Das ESG Committee wurde vom Verwaltungsrat bestellt, um die Wichtigkeit und Rele-

vanz der ESG-Themen in einem fokussierten Rahmen anzugehen. Gleichzeitig werden damit auch verschiedene ESG-Themen, inklusiv der klimabezogenen, in strategische Entscheidungen des Verwaltungsrats miteinbezogen. Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde erstmals formell vom Verwaltungsrat genehmigt und der Generalversammlung vorgelegt; das ORIOR Aktionariat stimmte diesem mit 99.84% Ja-Stimmen zu. Der vorliegende Bericht wird der Generalversammlung vom 21. Mai 2025 zur Abstimmung vorgelegt.

### Managementstruktur Nachhaltigkeit

Steuerung	<b>Verwaltungsrat</b>
	<b>ESG Committee (Ausschuss des Verwaltungsrats)</b> Monika Schüpbach, Verwaltungsrätin (Vorsitz ESG Committee) Remo Brunschwiler, Verwaltungsratspräsident Monika Friedli-Walser, Verwaltungsrätin
	<b>Konzernleitung</b> Filip De Spiegeleire, CEO a.i. ORIOR Gruppe <sup>1</sup> Sacha Gerber, CFO ORIOR Gruppe <sup>2</sup> Andreas Lindner, abtretender CFO ORIOR Gruppe Max Dreussi, CEO ORIOR Segment Convenience Milena Mathiuet, Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe
	<b>Nachhaltigkeitsmanagement</b> Milena Mathiuet, Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe Deborah Huber, Corporate Sustainability Managerin Cornelia Wicki, Corporate Sustainability Managerin Michael Erdin, Corporate Sustainability Specialist Lasse Weber, Werkstudent Corporate Sustainability
Umsetzung	<b>Kompetenzzentren</b>
	
	<b>Championgruppen und Fachspezialist*innen</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Einkauf</li> <li>– Entwicklung</li> <li>– Qualitätsmanagement</li> <li>– Verkauf und Marketing</li> <li>– Supply Chain Officers</li> <li>– Verpackung</li> <li>– Betriebsleiter*innen</li> <li>– Technische Leiter*innen</li> <li>– IT (Business Intelligence, Plattformen)</li> <li>– Health, Safety and Environment (HSE) Managers</li> <li>– Human Resources</li> <li>– Safety Officers</li> <li>– CFOs und Finanzabteilungen</li> </ul>

<sup>1</sup> Seit 07.11.2024.

<sup>2</sup> Seit 11.11.2024. Nachfolge von Andreas Lindner.

<sup>3</sup> Als Schwesterunternehmen ist Gesa Bestandteil des Kompetenzzentrums Biotta.



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

Das Nachhaltigkeitsteam ist für die Aufbereitung gruppenübergreifender Nachhaltigkeitsbelange zuständig und fungiert als Expertengruppe für Nachhaltigkeitsthemen. Die Hauptaufgaben des Nachhaltigkeitsteams umfassen die Entwicklung, die Umsetzung und die Fortschrittsüberwachung der Nachhaltigkeitsstrategie, gruppenübergreifende Nachhaltigkeitsinitiativen wie beispielsweise die Entwicklung und Umsetzung eines internen Klimafonds, die Konsolidierung und Überwachung von Kennzahlen, die Sicherstellung der ESG-bezogenen Regelkonformität inklusiv der Durchführung hierfür nötiger Analysen zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten, die gruppenweite Berichterstattung sowie die Unterstützung und Beratung bezüglich Nachhaltigkeitsthemen für alle zur ORIOR Gruppe gehörenden Kompetenzzentren. Das Nachhaltigkeitsteam rapportiert in regelmäßigen Abständen an die Konzernleitung. Bindeglied ist die Chief Corporate Affairs Officer und Vorsitzende des Nachhaltigkeitsteams. Sie stellt sicher, dass alle wichtigen Themen

und Entscheidungen rund um ESG in der Konzernleitung besprochen und für gut befunden werden, bevor diese in das ESG Committee und in den Verwaltungsrat getragen werden.

Für die erfolgreiche Strategieumsetzung sind die standortübergreifenden Championgruppen elementar. Diese vereinen Vertreter\*innen des gleichen Fachbereichs aus unterschiedlichen Kompetenzzentren zur Erarbeitung gemeinsamer Lösungen und für den Austausch von Expertise und Erfahrungen.

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 Nachhaltig-

GRI 2-18  
GRI 2-19

keitsziele 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. Dieser Index bewertet, inwieweit wir unsere Ziele in den Bereichen Wasserverbrauch, Treibhausgasemissionen, Lebensmittelabfälle, Krankheits- und Unfallquote erreichen, wobei ein Fortschritt von 80% respektive die Erreichung von vier der fünf Ziele als Erfolg gewertet wird. Massgebend für die Festsetzung des Erreichungsgrads ist der lineare Fortschritt gegenüber dem Ziel gemäss Nachhaltigkeitsstrategie.

Die letzte Zielperiode des LTIP lief von 2021 bis 2023. Vier von fünf Nachhaltigkeitszielen, und damit 80%, wurden erreicht, womit das übergeordnete Nachhaltigkeitsziel des LTIP erfüllt wurde. Wie im Organisationsreglement festgelegt, basiert die Vergütung des vom Verwaltungsrat beantragten neuen LTIP für die Periode ab 2024 erneut zu einem Viertel auf der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen.

### **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. 14 – 16). 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 Absenkerquote 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.

### **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 initiiierenden 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.

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

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

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

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.

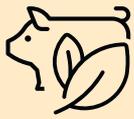
Im Rahmen des Risikomanagementprozesses wurden spezifische klimabedingte Risiken und Chancen identifiziert, die wesentliche finanzielle Auswirkungen auf die ORIOR Gruppe haben könnten (vgl. auch CDP-Fragebogen C2.4a – C3.3). Für die Bewertung klimabedingter Risiken werden die gesamte Wertschöpfungskette einbezogen und sowohl standortspezifische als auch globale Risiken identifiziert und bewertet. Verschiedene Zeithorizonte werden berücksichtigt, um kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen zu analysieren. Die Risikoeinschätzungen erfolgen vorwiegend durch desk-based Research unter Einbindung bewährter Risikomanagementwerkzeuge sowie internationaler Standards. Es werden verschiedene Risikotypen berücksichtigt, darunter akute physische Risiken, regulatorische Risiken, Marktrisiken, Reputationsrisiken, technologische Risiken und Haftungsrisiken. Beispiele 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 von Konsument\*innenpräferenzen. 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 höhe-

ren operationellen Kosten führen und somit die Geschäfte negativ beeinflussen. Das Risiko erhöhter Besorgnis oder negativen Feedbacks seitens der Stakeholder könnte den Zugang zu Kapital erschweren (Teuerung von Fremdkapital) und damit 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 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. Konkrete Strategiemassnahmen, welche die ORIOR Gruppe zwecks Risikoreduktion beziehungsweise Erschliessung von Chancen umsetzt, sind die Reduktion von Treibhausgasemissionen durch den Einsatz erneuerbarer Energien, die Bevorzugung lokaler Rohstoffe und die Verbesserung der Energieeffizienz. Zudem plant das Unternehmen sein Angebot an klimafreundlichen Produkten weiter auszubauen. ORIOR fördert überdies durch die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Partnern nachhaltige Beschaffungspraktiken über den eigenen Betrieb hinaus. Durch die Umsetzung solcher Massnahmen im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie werden die ESG-Risiken minimiert und die Chancen genutzt.



Produktverantwortung



## Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl

### Ambition 2030

Wir steigern unseren Beitrag an ein nachhaltiges Ernährungssystem.

### Auswirkung

Vorgelagert	■	■	■
ORIOR	■	■	■
Nachgelagert	■	■	■

### SDG-Beitrag



GRI 3-3

### Das Thema auf einen Blick

Handlungsfelder	Ziele 2030
Nachhaltige Rohstoffe	■ Wir steigern den Umsatzanteil mit Produkten mit Bio- und/oder anderen Nachhaltigkeitslabels bis 2030 um 15% (Basisjahr 2024). ●
Tierwohl	Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.
Nachhaltiges Lieferkettenmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir bauen ein System für nachhaltiges Lieferkettenmanagement auf. ●</li> <li>■ Alle unsere Lieferanten haben den ORIOR <a href="#">Lieferantenkodex</a> unterschrieben. ●</li> </ul>
Vegetarisch/Vegan	■ Wir steigern den Umsatzanteil mit vegetarischen und veganen Produkten bis 2030 um 20% (Basisjahr 2024). ●

Das Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl» knüpft an unsere bisherige Berichterstattung an und erweitert den Fokus um die Handlungsfelder «Nachhaltiges Lieferkettenmanagement» sowie «Vegetarisch/Vegan». Die beiden Themen waren zwar in unserer Aufstellung auch bis anhin schon wichtig, wir widmen ihnen nun noch expliziter Aufmerksamkeit. Zusammen mit den Handlungsfeldern «Tierwohl» und «Nachhaltige Rohstoffe» spiegeln sie unser Ziel wider, die Produktion noch nachhaltiger zu gestalten und gleichzeitig den Erwartungen unserer Kunden und Partner hinsichtlich Qualität, Geschmack sowie ökologische und soziale Verantwortung gerecht zu werden.

Als verarbeitendes Lebensmittelunternehmen hat ORIOR Einfluss auf und wird zugleich be-

einflusst von sozialen und ökologischen Faktoren entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Rohstoffauswahl und -verarbeitung wirken sich nicht nur auf den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck und die Biodiversität aus, sondern auch auf die Ressourcennutzung und die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft und bei unseren Zulieferern. Gleichzeitig können Umweltrisiken, etwa klimabedingte Schwankungen bei Erträgen und Preisen, erhebliche Auswirkungen auf unsere Rohstoffbeschaffung und Planung haben. Um diesen Chancen und Risiken effektiv zu begegnen, setzen wir auf verlässliche Lieferbeziehungen, ethische Standards und eine wachsende Auswahl an nachhaltigen, regionalen und pflanzenbasierten Produkten. Damit leisten wir einen Beitrag zu einem langfristig tragfähigen Ernährungssystem.

● Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.  
◆ Ziel umfasst alle produzierenden Standorte.

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 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. 27 – 28). Vegetarische und vegane Produkte können Umwelt- und Gesundheitsvorteile bieten, und wir möchten dieses Standbein weiter stärken. Zusätzlich ist uns die Einhaltung ethischer und sozialer Standards entlang der gesamten Lieferkette wichtig, weshalb wir im Berichtsjahr einen [Lieferantenkodex](#) entwickelt haben. 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, Sorgfaltsprüfung

Handlungsfelder	Chancen	Risiken
Nachhaltige Rohstoffe	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erschließung von Marktchancen im Bio-Segment.</li> <li>– Erfüllung von Kriterien zur Teilnahme an Ausschreibungen durch nachhaltige Rohstoffbeschaffung, mit potenziellem Wettbewerbsvorteil gegenüber weniger nachhaltigen Anbietern.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Höhere Rohstoffkosten, eingeschränkte Verfügbarkeit und Preisschwankungen durch strengere Tierwohlanforderungen, Klimaveränderungen und Umweltentwicklungen.</li> <li>– Rückgang der Nachfrage nach tierischen Produkten durch verändertes Konsumverhalten, getrieben von Klimabewusstsein und ethischen Bedenken zur Tierhaltung.</li> </ul>
Tierwohl	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stärkung des Vertrauens unserer Konsument*innen durch Bestrebungen im Bereich nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Risiko, aufgrund der Kosten von Fleischprodukten mit hohen Tierwohlstandards am Markt nicht wettbewerbsfähig zu sein.</li> </ul>
Nachhaltiges Lieferkettenmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stärkung der Transparenz und Resilienz der Wertschöpfungskette durch nachhaltiges Lieferkettenmanagement.</li> <li>– Stärkung von Geschäftsbeziehungen durch gesteigerte Glaubwürdigkeit, z.B. durch Kontrollen zur Einhaltung von Standards.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Risiken durch fehlende Transparenz und durch Verstöße gegen Standards in der Lieferkette (z.B. Qualitätsmängel, Nichteinhaltung gängiger ethischer Standards).</li> <li>– Gefahr von Bussen bei Nichteinhaltung gesetzlicher Umwelt- und Sozialstandards.</li> </ul>
Vegetarisch/Vegan	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erreichen neuer Zielgruppen und Umsatzsteigerung durch Produktinnovationen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Anpassungsdruck auf das Sortiment durch verändertes Konsumverhalten.</li> <li>– Risiko von Fehleinschätzungen aufgrund disruptiver Konsumtrends.</li> </ul>

Unser Managementansatz beschreibt, wie ORIOR gezielt Massnahmen ergreift, um die genannten Risiken zu minimieren und Chancen zu nutzen.

### Prioritäre Rohstoffe

Bei der breiten Palette von bezogenen Roh-

stoffen 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.

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. Beim Einkauf legen unsere Schweizer Unternehmen klare Mindestanforderungen fest, basierend auf einer Liste von Ausschlusskriterien für Produkte, die nicht beschafft werden dürfen, wie gentechnisch veränderte Rohstoffe. Zudem verarbeiten wir für unsere Pasteten- und Terinenspezialitäten ausschliesslich Leber von Enten und Gänsen, die nicht aus Stopfleberaufzucht stammt.

Palmöl ist für die ORIOR Gruppe aufgrund der geringen Einkaufsmenge kein prioritärer Rohstoff, und wo immer möglich, wird darauf verzichtet. Culinor beispielsweise kauft geringe Mengen ein, wobei ihre Charta für verantwortungsvolle Beschaffung vorschreibt, dass es zu 100% RSPO<sup>1</sup>-zertifiziert sein muss. Im Berichtsjahr hat Culinor ihr RSPO-Audit erfolgreich absolviert.

#### **Herkunft der Rohstoffe**

Wir setzen bei unseren eingekauften Rohstoffen hohe Anforderungen an Qualität, Nachhaltigkeit und Tierwohl um. Unsere Unternehmen beziehen einen grossen Teil ihrer Rohstoffe direkt aus den Ländern, in denen sie ansässig

sind – also der Schweiz, den Beneluxstaaten 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 bemühen uns, fernöstliche Ware nach Möglichkeit durch europäische zu ersetzen, u.a. weil das Risiko für Pestizidrückstände oder missbräuchliche Produktionsbedingungen dadurch verkleinert werden kann. Die entsprechenden Kennzahlen zur Aufteilung der Herkünfte sind im Unterkapitel «Evaluation» dargelegt.

Die Schweiz nimmt im Bereich Tierschutzgesetze 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 Schweizer Kompetenzzentren so viel Fleisch wie möglich aus heimischer Aufzucht beziehen. Seit 2019 sind alle fleischverarbeitenden Unternehmen von ORIOR Schweiz 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 wird.



Die Bodenseeregion, in der Biotta und viele ihrer regionalen Lieferanten zuhause sind.

<sup>1</sup> RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil) ist eine Initiative zur Förderung nachhaltiger Palmölproduktion mit anerkannter Zertifizierung.

## Wichtigste Rohstoffe im Überblick<sup>1</sup>

### Prioritäre Rohstoffe

#### Schweinefleisch



Schweinefleisch ist bei den tierischen Rohstoffen mengenmässig am wichtigsten für die Schweizer Kompetenzzentren. 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 2024 stammten 92.9% (2023: 98.6%) des Schweinefleischs aus der Schweiz.

**Labels:** Im Jahr 2024 beschafften wir 1.6% (2023: 1.4%) des verwendeten Schweinefleischs mit Bio-Zertifizierung und 5.9% (2023: 5.7%) mit anderen Nachhaltigkeitslabels wie beispielsweise IP-Suisse.

#### Rindfleisch



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

**Herkunft:** 63.4% (2023: 64.5%) des beschafften Rindfleischs stammt aus der Schweiz.

**Labels:** Der Anteil des bio-zertifizierten Rindfleischs lag 2024 bei 2.6% (2023: 2.7%) der Einkaufsmenge.

#### Geflügel



Geflügel wird insbesondere im ORIOR Segment Convenience verarbeitet, und dies vor allem im vielseitigen Poulet-Sortiment von Fredag. Wenn immer möglich beziehen wir das Geflügelfleisch aus hiesiger Aufzucht. Die Nachfrage nach Geflügel ist jedoch so hoch, dass das inländische Angebot sie nicht zu decken vermag. Daher setzen wir auch auf ausländisches Geflügel, das nach Schweizer Tierschutzstandards produziert wird, zum Beispiel mit dem Programm Migros Animal Welfare (MAW).

**Herkunft:** 28.7% (2023: 23.6%) unserer Geflügeleinkäufe für den hiesigen Markt beziehen wir aus der Schweiz.

**Labels:** Im Jahr 2024 beschafften wir nur geringfügig Geflügelfleisch mit Bio-Zertifizierung, jedoch trugen 46.2% (2023: 41.5%) ein anderes Nachhaltigkeitslabel, wie zum Beispiel IP-Suisse.

#### Gemüse und Früchte



Gemüse und Früchte spielen eine wichtige Rolle in unserem Convenience-Segment. Biotta und ihre Schwestergesellschaft Gesa verarbeiten mit Abstand am meisten davon für ihre Bio-Säfte. Zudem spielen sie als Menükomponente im Food-Service-Kanal und für das Retailgeschäft eine wichtige Rolle. Wir setzen wo immer möglich auf lokales, nachhaltig angebautes Gemüse und Obst.

**Herkunft:** Rund 89.9% (2023: 86.1%) der im Jahr 2024 verwendeten Gemüse und Früchte wurden aus dem europäischen Ausland bezogen, oft aus nahen Regionen.

**Labels:** 2024 trugen 96.8% (2023: 96.1%) der Einkäufe in dieser Warenkategorie ein Bio-Label.

#### Hartweizen



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 Preisschwankungen, bedingt durch Ernteaufälle, die Coronapandemie und geopolitische Ereignisse wie den Ukraine-Krieg.

**Herkunft:** Der 2024 eingekaufte Hartweizen stammte zu 99.9% aus Kanada oder Europa und zu 0.1% aus der Schweiz.

**Labels:** Der Anteil an Bio-Weizen im Jahr 2024 betrug 14.9% (2023: 16.0%).

#### Eier



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 Freilandhaltung im Einkauf kontinuierlich gegen 100% zu erhöhen.

**Herkunft:** Im Jahr 2024 haben wir 73.6% (2023: 83.2%) der eingekauften Eier aus dem nahen europäischen Ausland bezogen, 26.4% (2023: 16.8%) stammten aus der Schweiz.

**Labels:** Der Anteil an Freilandeiern lag im Berichtsjahr bei 99.9% (2023: 99.9%). 18.8% (2023: 19.0%) der Eier trugen ausserdem das noch strengere Bio-Label.

<sup>1</sup> 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.

## Weitere bedeutende Rohstoffe

### Soja

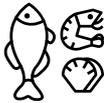


Soja spielt eine zunehmend wichtige Rolle im Segment Convenience, vor allem im Plant-based-Bereich, in welchem Fredag tätig ist. Um die benötigten Rohstoffmengen sicherzustellen, arbeiten wir eng mit den landwirtschaftlichen Betrieben zusammen und sichern, wo immer möglich, bereits vor dem Anbau das prognostizierte Volumen.

**Herkunft:** Der Anteil an aus der Schweiz beschafften Sojabohnen lag 2024, wie schon im Vorjahr, bei 100%.

**Labels:** Auch der Anteil an bio-zertifizierten Sojabohnen verblieb bei 100%.

### Fisch und Meeresfrüchte



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:** 20.4% (2023: 21.5%) der Einkäufe in dieser Warenkategorie haben wir 2024 aus Europa bezogen.

**Labels:** Im Berichtsjahr betrug der Anteil der Fisch- und Meeresfrüchte-Einkäufe, die dem WWF Score 1–3 entsprechen, 99.3% (2023: 98.4%).

## Auf Labels setzen

Labels sind ein zentrales Instrument für unsere Fortschrittsmessung, insbesondere in den Bereichen nachhaltige Rohstoffe, Tierwohl und Biodiversität. Dabei unterscheiden wir zwischen drei Kategorien: Labels für biologische Aufzucht und Produktion, weitere Nachhaltigkeitslabels sowie Herkunftslabels, die lediglich Informationen über die Herkunft geben, jedoch keine Aussagen zu den ökologischen und sozialen Anbau-

bedingungen machen. Zertifizierungen setzen regelmässige 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 Lebensmittel-labels sind.

## Häufig verwendete Labels und Nachhaltigkeitsstandards der ORIOR Gruppe

Bio-Labels	Weitere Nachhaltigkeitslabels	Herkunftslabels <sup>1</sup>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bio Natur Plus (Manor)</li> <li>– Bio Organic (Lidl)</li> <li>– Bio Suisse (Knospe)</li> <li>– Bio Weide-Beef (Migros)</li> <li>– Bio Weiderind (Aldi)</li> <li>– CH Bio-Verordnung</li> <li>– Demeter</li> <li>– EU-Bio</li> <li>– KAGfreiland</li> <li>– Migros Bio</li> <li>– Natura Beef Bio</li> <li>– Natur Aktiv (Aldi)</li> <li>– Naturaplan (Coop)</li> <li>– Nature Suisse Bio (Aldi)</li> <li>– Naturland/Bioland</li> <li>– Spar Natur Pur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Agri Natura</li> <li>– ASC</li> <li>– Better Life</li> <li>– BTS</li> <li>– Claro</li> <li>– Cocoa Life</li> <li>– Fairmilk</li> <li>– Fairtrade/Max Havelaar</li> <li>– Friend of the Sea</li> <li>– Heumilch</li> <li>– IP-Suisse</li> <li>– MSC</li> <li>– Natura-Beef</li> <li>– Naturafarm (Coop)</li> <li>– Nature Suisse (Aldi)</li> <li>– Non-GMO Project</li> <li>– Rainforest Alliance</li> <li>– RAUS</li> <li>– RSPO IP/SG</li> <li>– Terrasuisse (Migros)</li> <li>– UTZ</li> <li>– V-Label</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– AOP</li> <li>– Aus der Region. Für die Region (Migros)</li> <li>– Heidi (Migros)</li> <li>– IGP</li> <li>– Miini Region (Coop)</li> <li>– Pro Montagna (Coop)</li> <li>– Regio.garantie</li> <li>– Schweizer Alpprodukt</li> <li>– Schweizer Bergprodukt</li> <li>– Suisse Garantie</li> </ul>

<sup>1</sup> 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.

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 Better Life-Label und verlangt bei Eiern einen Standard, der Stallauslauf gewährleistet. 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 aus bio-zertifizierten Quellen. Der Bio-Anteil beträgt folglich nahezu 100%.

#### **Mit Lieferanten zusammenarbeiten**

Wir bemühen uns, unsere Geschäftsbeziehungen fair zu gestalten. Um die Nachhaltigkeit sowie die Qualität sicherzustellen, setzen wir auf partnerschaftliche Programme, in der Schweiz beispielsweise auf Migros Animal Welfare (MAW). Zusätzlich erwarten wir von unseren Lieferanten die Unterzeichnung des [ORIOR Lieferantenkodex](#), der ethische, ökologische und soziale Standards entlang der Lieferkette festlegt. Wir führen Risikoanalysen und Lieferantenaudits durch, um sicherzustellen, dass diese Standards entlang der Wertschöpfungskette eingehalten werden. Damit stärken wir die Nachhaltigkeit unserer Geschäftsbeziehungen und gewährleisten die Einhaltung unserer Vorgaben.

Wir stellen jedoch fest, dass es für einige unserer Lieferanten, insbesondere kleine Unternehmen, eine Herausforderung darstellt, die Daten bereitzustellen, die wir als gesetzlich regulier-

tes Unternehmen benötigen. Daher arbeiten wir kontinuierlich daran, dass die Abfrage nachhaltigkeitsrelevanter Informationen wie Labels und Herkunftsnachweise weiter vereinfacht wird und künftig einen integralen Bestandteil unserer Beschaffungsprozesse darstellt.

Wir unterziehen Lieferanten zudem zusätzlichen Qualitäts-Audits, wenn sie kein gültiges GFSI<sup>1</sup>-Lebensmittelsicherheitszertifikat vorweisen können. Bei Culinor wird in bestimmten Fällen alternativ ein ausführlicher Fragebogen angefordert. Genügen die Ergebnisse nicht den Anforderungen, kann ein Lieferant gegebenenfalls abgelehnt werden. Bei Fleischlieferanten und bei Lieferanten mit potenziellen Risiken werden unabhängig von vorhandenen Zertifikaten Qualitätskontrollen durchgeführt. Die Ergebnisse werden zwischen den Kompetenzzentren ausgetauscht, damit alle von den Erfahrungen profitieren können.

#### **Vegetarisches und veganes Angebot**

Mit unseren biologischen Gemüse- und Fruchtsäften von Biotta und Gesa sowie dem Plant-based-Sortiment von Fredag verfügen wir bereits über ein breites Angebot an vegetarischen und veganen Produkten. Wir streben an, deren Anteil weiter auszubauen, um die Zielerreichung in den Bereichen nachhaltige Rohstoffe, Tierwohl und Klima zu unterstützen. Ernährungsempfehlungen von Bund und WHO weisen ebenfalls in diese Richtung, und wir gehen davon aus, dass sich das Konsument\*innenverhalten langfristig entsprechend entwickeln wird.

Die Relevanz vegetarischer und veganer Produkte innerhalb unseres Produktportfolios unterstreichen wir, indem wir das Thema in unserer neuen Strategie als eigenständiges Handlungsfeld und mit einem quantitativen Ziel verankert haben. Bei Casualfood zeigt sich das beispielsweise daran, dass sowohl bei bestehenden Outlets als auch bei neuen Konzepten gezielt darauf geachtet wird, vegetarische oder vegane Optionen anzubieten.

GRI 2-23  
GRI 3-3

## Aktivitäten 2024



### **ORIOR Lieferantenkodex**

Im Berichtsjahr wurde der ORIOR [Lieferantenkodex](#) entwickelt. Dieser Kodex, der 2024 erarbeitet wurde und 2025 sukzessive ausgerollt wird, legt die Mindestanforderungen für unsere Lieferanten fest und basiert auf den unternehmerischen Grundwerten ethischen und respektvollen Handelns, offener Kommunikation und der Förderung von Verantwortung auf allen Stufen der Lieferkette. Als international tätige Food & Beverage Gruppe setzt ORIOR sich dafür ein, dass sowohl im eigenen Betrieb als auch bei den Lieferanten hohe ethische, ökologische und soziale Standards eingehalten werden. In den allgemeinen Einkaufsbedingungen der ORIOR Gruppe wird neu ebenfalls auf den Kodex verwiesen.

Im Entwicklungsprozess wurden die relevanten Themen sorgfältig identifiziert – einerseits auf Basis unserer Branchenzugehörigkeit, andererseits unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben der Schweiz und der EU, wie etwa der EU-Entwaldungsverordnung. Zudem flossen internationale Richtlinien und Standards ein, darunter die ILO-Kernarbeitsnormen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Der Kodex umfasst die Themenbereiche ethisches Geschäftsverhalten, Menschen- und Arbeitsrechte, Klima- und Umweltschutz sowie Governance und Managementsysteme.



### **Neue EU-Entwaldungsverordnung**

Entwaldung ist ein bedeutender Treiber des Klimawandels, da sie wertvolle CO<sub>2</sub>-Speicher vernichtet. Für Unternehmen mit agrarlastigen Wertschöpfungsketten ist dieses Thema besonders relevant. Die bevorstehende EU-Entwaldungsverordnung, die Ende 2025 in Kraft tritt, stellt neue Anforderungen: Unternehmen müssen künftig bestätigen, dass Rohstoffe wie Rindfleisch oder Kaffee nicht auf Flächen aufgezogen oder angebaut wurden, die nach 2020 eine Entwaldung erfuhr.

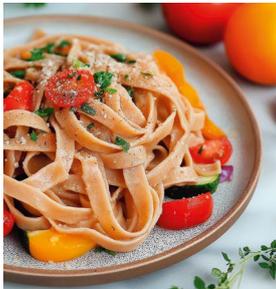
Im Jahr 2024 hat sich die ORIOR Gruppe intensiv mit der Verordnung auseinandergesetzt, Know-how aufgebaut, Daten analysiert und erste Kontakte zu Lieferanten aufgenommen. Ziel ist es, die Relevanz der Verordnung für die verschiedenen Tochterunternehmen zu verstehen. Besonders im Fokus stehen die internationalen Standorte Culinor, Casualfood und Spiess Europe. Prozesse werden angepasst und eine enge Zusammenarbeit mit Lieferanten gepflegt, um die Anforderungen rechtzeitig zu erfüllen. Im Rahmen des Science Based Targets-Projekts wird ORIOR bis Ende 2025 zudem ein No Deforestation Commitment abgeben.



### Neue Bio-Fleischprodukte für höchste Ansprüche

Möfag lancierte erstmals Bio-Speckwürfeli für den Discounter-Kanal. Hergestellt aus nachhaltig produziertem Fleisch und nach Bio-Richtlinien auch traditionell geräuchert oder getrocknet, eignen sich die mild gesalzenen und aromatischen Würfeli ideal zum Kochen und Backen – ob in einer Wähe, als Salat-Topping oder auf einem Flammkuchen.

Albert Spiess brachte 2024 einen Bio Bündner Coppa auf den Markt, der exklusiv bei Coop erhältlich ist. Dieses hochwertige Produkt aus dem Nackenbereich von Bio-Schweinen wird traditionell mit Salz, Pfeffer und Gewürzen veredelt und luftgetrocknet. Das Ergebnis ist ein authentischer, aromatischer Geschmack – perfekt für ein Zvieri-Plättli, als Antipasto oder einfach für zwischendurch.



### Noch mehr Bio-Genuss bei Pastinella

Pastinella konnte das Sortiment in der Migros im Jahr 2024 um neue Bio-Frischpasta-Varianten erweitern. Zu den Neuheiten gehören die Bio Knospe Spätzli Arrabbiata – mit Tomaten und Chili verfeinert und leicht pikant, sind diese Spätzli ein kulinarischer Genuss. Eine weitere Neuheit sind die Bio Knospe Vollkorn Tagliatelle aus Dinkelmehl, einem zunehmend beliebten Urgetreide, das von immer mehr Menschen gegenüber herkömmlichem Brotweizen bevorzugt wird. Vollkornprodukte sind nicht nur im Trend, sondern liefern wertvolle Ballaststoffe und sättigen länger.



### Bio und vegan: Biotta Vita 7 neu ohne Molke

Biotta hat seinen beliebten Fruchtsaft Vita 7 weiterentwickelt: Seit Ende 2024 wird dieser in der Deutschschweiz erstmals ohne Molke abgefüllt. Die Eliminierung der Molke bringt wesentliche Vorteile mit sich: Die Rezeptur ist dadurch nicht nur vegan, sondern auch für Menschen mit Milchunverträglichkeit geeignet. Dank dieser Neuerung sind nun sämtliche Produkte des Pakets für die beliebte Biotta Wellness Woche vegan. Zusätzlich sorgt der Verzicht auf Molke für eine stabilere Saffarbe. Die Umstellung auf die neue Rezeptur in weiteren Märkten folgt 2025.

GRI 3-3

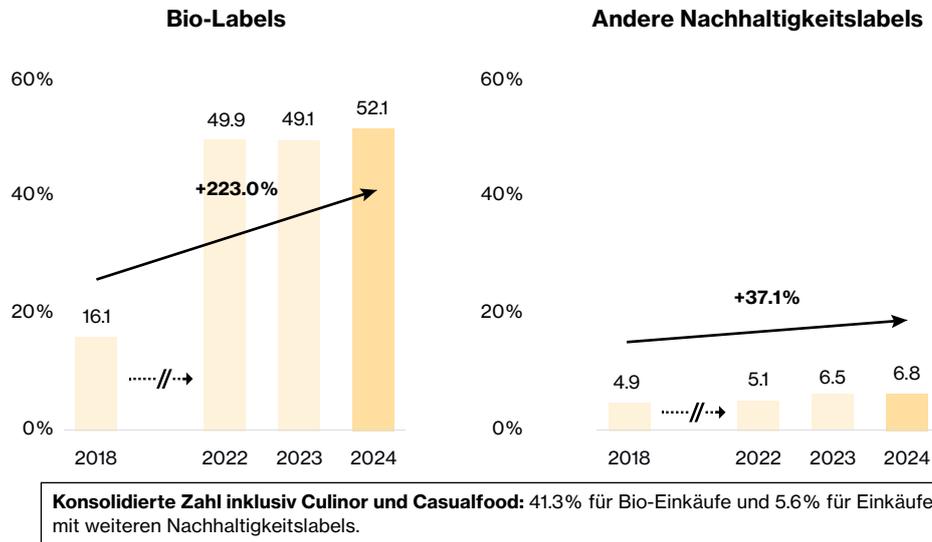
## Evaluation 2024

### Nachhaltige Rohstoffe: Labels

Im Jahr 2018 haben wir uns das Ziel gesetzt, den Anteil der Rohstoffeinkäufe mit anerkannten Bio- und/oder Nachhaltigkeitszertifizierungen innerhalb der ORIOR Gruppe – mit Ausnahme von Culinor und Casualfood – um 15% zu steigern. Mit dem Abschluss der Strategieperiode können wir erfreut feststellen, dass wir dieses Ziel erreicht haben. Bio-gelabelte Rohstoffe stiegen um 223.0%, Rohstoffe mit Nachhaltigkeitslabels um 37.1%. Der hohe An-

teil an Bio-Rohstoffen ist unter anderem auf die Tochtergesellschaft Gesa zurückzuführen, die sehr hohe Produktionsvolumina mit fast ausschliesslich Bio-zertifizierten Rohstoffen aufweist. Somit weist auch die Warengruppe Früchte und Gemüse mit über 95% Bio den höchsten Zertifizierungsgrad auf. Beim Fleisch bleibt der Bio-Anteil aufgrund der Preissensitivität weiterhin unter 5%. Ein Mehrwert wird – vor allem beim Schweinefleisch – jedoch durch IP-Suisse-Zertifizierungen geschaffen, die über den Zielhorizont hinweg zunehmend an Bedeutung gewonnen haben.

**Einkaufsanteile gelabelte Rohstoffe<sup>1</sup>**  
(% des Volumens in kg)  
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



**Nachhaltige Rohstoffe: Herkunft**

Wie im Managementansatz erwähnt, sind wir der Überzeugung, dass auch die Herkunft der Rohstoffe entscheidende Informationen über deren Nachhaltigkeit liefert. Die Details zur Herkunft der prioritären Warengruppen sind der folgenden Tabelle zu entnehmen. Die Erläuterungen zu den einzelnen Rohstoffkategorien finden sich in der Tabelle «Wichtigste Rohstoffe im Überblick» (siehe S. 26 – 27). Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das schwierige Marktumfeld und die begrenzte Verfügbarkeit, insbesondere bei Fleischkategorien, dazu geführt haben, dass der Importanteil gestiegen ist – zum Beispiel bei Schweinefleisch und Geflügel. Es gibt aber auch positive Gegenbeispiele: So konnte Biotta 2024 für die in der Schweiz hergestellten Apfelsäfte vollständig auf Schweizer Äpfel zurückgreifen. Biotta arbeitet zudem an weiteren Rezepturoptimierungen, um den Importanteil bei lokal begrenzt verfügbaren Rohstoffen weiter zu reduzieren.

**Herkünfte der prioritären Rohstoffe 2024**

ORIOR Gruppe inklusiv Culinor und Casualfood

	davon aus der Schweiz	davon aus Europa (exkl. Schweiz)	davon ausserhalb von Europa
Rindfleisch	59.0%	40.3%	0.7%
Schweinefleisch	85.6%	14.4%	0.0%
Geflügel	23.1%	21.2%	55.7%
Eier	18.6%	81.4%	0.0%
Hartweizen	0.1%	3.7%	96.2%
Gemüse und Früchte	5.3%	89.5%	5.2%
<b>Prio. Rohstoffe total</b>	<b>28.0%</b>	<b>62.0%</b>	<b>9.9%</b>

<sup>1</sup> Rindfleisch, Schweinefleisch, Geflügel, Hartweizen, Eier, Gemüse und Früchte.

### Tierwohl: Labels

Im Rahmen der neuen Strategieperiode 2025 – 2030 hat ORIOR eine neue Kennzahl für das Handlungsfeld Tierwohl eingeführt. Neu wird der Anteil der eingekauften prioritären Rohstoffe erfasst, die einen Tierwohlmehrwert aufweisen. Auch hier stützen wir uns auf die bewährten Zertifizierungsprogramme: Wir haben die auf Seite 27 genannten Labels hinsichtlich ihrer Leistung im Bereich Tierwohl geprüft, unter anderem anhand der Plattform Labelinfo.ch, und sie bei guter Bewertung als «mit Tierwohlmehrwert» kategorisiert. Gruppenweit lag der Anteil dieser Rohstoffe im Jahr 2024 bei 14.2%. Dabei handelt es sich um Labels, die über die gesetzlichen Tierwohlstandards hinausgehen – wobei diese in der Schweiz bereits besonders hoch sind.<sup>1</sup>

Leider ist es derzeit schwer einzuschätzen, wie stark dieser Anteil in den nächsten Jahren gesteigert werden kann. Produkte mit höheren Tierwohlstandards stehen in der aktuellen wirtschaftlichen Lage durch die Inflation unter Druck. Auch die Tatsache, dass einige grosse Kunden in der Schweiz ihre diesbezüglichen

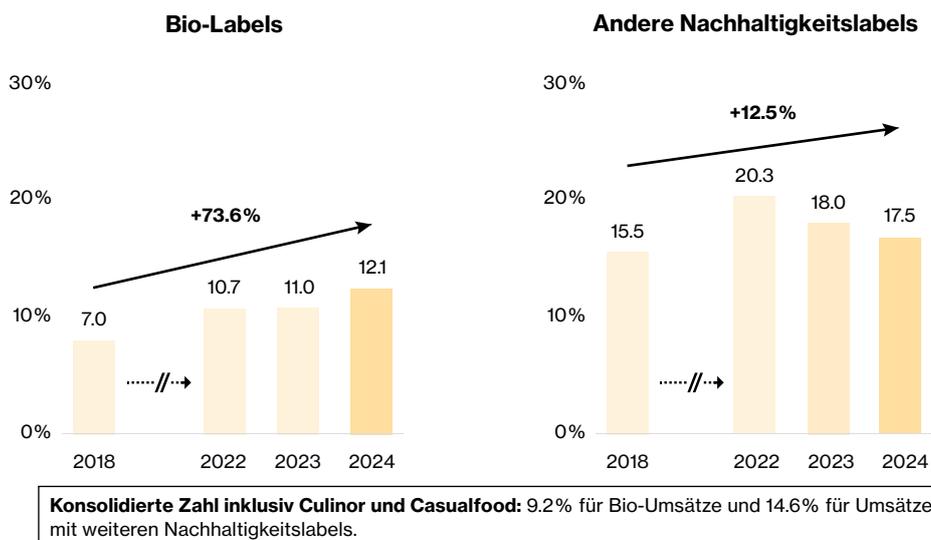
Bestrebungen zurückfahren, erschwert die Situation. Wir wollen dieser Entwicklung mit Überzeugung und einem attraktiven Angebot entgegenwirken, da wir fest davon überzeugt sind, dass sich die Konsumstimmung in diesem Bereich langfristig wieder positiv entwickeln wird.

### Umsatz mit nachhaltigeren Produkten

Nicht nur in der Beschaffung, sondern auch beim Umsatz möchten wir uns in eine nachhaltigere Richtung entwickeln. Einerseits verfolgen wir den Umsatz mit gelabelten Produkten, andererseits weisen wir neu auch den Anteil unserer Umsätze mit vegetarischen und veganen Optionen aus.

Seit Beginn der Berichterstattung 2018 konnten wir eine Steigerung des bio-gelabelten Umsatzes um 73.6% erzielen; bei den Umsätzen mit weiteren Nachhaltigkeitslabels lag das Wachstum bei 12.5% (ohne Culinor und Casualfood). Für die Strategieperiode 2025 – 2030 haben wir uns das Ziel gesetzt, den Umsatzanteil von Produkten mit Bio- oder anderem Nachhaltigkeitslabel bis 2030 um 15% zu steigern gegenüber 2024. Für das Jahr 2024 beträgt dieser Wert 19.8%.

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



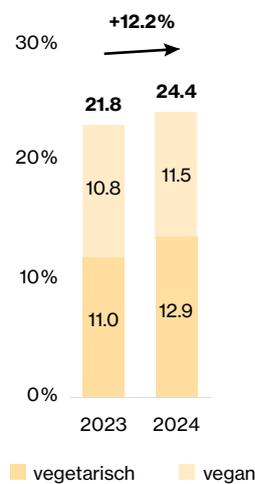
<sup>1</sup> Wichtige Labels mit Tierwohlmehrwert sind in der Schweiz z.B. IP-Suisse, besonders tierfreundliche Stallhaltung (BTS) und Migros Animal Welfare (MAW) sowie in Belgien bei Culinor ein Label für Eier von Hühnern mit Stallauslauf.

Beim vegetarischen und veganen Angebot zeigen sich erste Erfolge unserer Bestrebungen, diesen Bereich zu einem wichtigeren Standbein zu machen. Erstmals weisen wir in diesem Bericht die Verkaufsanteile vegetarischer und veganer Produkte aus. Von 2023 auf 2024 konnten wir den entsprechenden Anteil am Gruppenumsatz (inklusive Culinor und Casualfood) von 21.8% auf 24.4% steigern. Bis 2030 streben wir eine weitere Steigerung um 20% an. Dabei definieren wir vegetarische Produkte als solche, die kein Fleisch oder Schlachtprodukte enthalten (ausgenommen vegane Produkte, die separat ausgewiesen werden). Vegane Produkte enthalten keinerlei tierische Inhaltsstoffe.

## Ausblick

Im kommenden Jahr liegt unser Schwerpunkt darauf, den Aufbau unseres nachhaltigen Lieferkettenmanagements weiter voranzutreiben. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Verantwortung für unsere Lieferkette, wobei der neue ORIOR [Lieferantenkodex](#) im Jahr 2025 bewilligt und ab dem Frühjahr schrittweise ausgerollt wird. Mithilfe dieses Kodex werden wir unsere Verantwortung künftig auf mehr Wertschöpfungsstufen verteilen. Die enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten gewinnt an Bedeutung, da wir für kommende regulatorische Anforderungen auf einen intensiveren Austausch von Daten angewiesen sind. Entsprechend werden wir den Austausch mit unseren Partnern weiter ausbauen.

**Verkaufsanteile vegetarisch / vegan<sup>1</sup>**  
(% des Umsatzes)  
ORIOR Gruppe inklusive Culinor und Casualfood



Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Verankerung von Elementen aus der neuen Nachhaltigkeitsstrategie. Im Bereich «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl» kommt es zu Anpassungen in der Erhebung und Kommunikation bestimmter Kennzahlen. Ab dem nächsten Jahr werden wir zum Beispiel erstmals über den Fortschritt bei der Verankerung des neuen [Lieferantenkodex](#) berichten.

Auf Ebene unserer Tochterunternehmen zeichnen sich spannende Initiativen und Produkte ab. Auf Basis der Erfahrungen aus 2024 und den Marktentwicklungen gehen wir für 2025 allerdings von einer eher zurückhaltenden Nachfrage nach Bio- und nachhaltigen Produkten aus. Dennoch arbeiten die Kompetenzzentren aktiv an der Stärkung und Innovation nachhaltiger Produkte, über die wir im kommenden Bericht informieren werden.

<sup>1</sup> Vegane Umsätze sind nicht in den vegetarischen Umsätzen berücksichtigt.

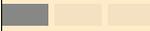
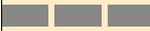


## Produktsicherheit und Gesundheitsnutzen

### Ambition 2030

Wir produzieren qualitativ gute, sichere und gesunde Nahrungsmittel.

### Auswirkung

Vorgelagert   
ORIOR  
Nachgelagert 

### SDG-Beitrag



GRI 3-3

### Das Thema auf einen Blick

Handlungsfelder	Ziele 2030
Produktsicherheit und Qualität	■ Wir senken die Anzahl eigenverursachter Reklamationen pro 100 t verkaufte Produkte bis 2030 um 10% (Basisjahr 2024). ◆
	■ Alle unsere Produktionsstandorte sind mit einer international anerkannten Food-Zertifizierung ausgezeichnet. ◆
Gesundheit der Konsument*innen	■ Wir senken den Salzgehalt im Gesamtverkauf der Produkte bis 2030 um 10% (Basisjahr 2024). ◆
	■ Wir senken den Zuckergehalt im Gesamtverkauf der Produkte bis 2030 um 15% (Basisjahr 2024). ◆

Das wesentliche Thema «Produktsicherheit und Gesundheitsnutzen» umfasst zwei zentrale Handlungsfelder: «Produktsicherheit und Qualität» sowie «Gesundheit der Konsument\*innen». Die Produktsicherheit steht dabei an erster Stelle und stellt sicher, dass Lebensmittel den höchsten Sicherheitsstandards entsprechen und keine Risiken für Konsument\*innen darstellen. Gleichzeitig möchten wir als Lebensmittelherstellerin durch hochwertige, sichere Produkte und ein gezieltes Angebot gesundheitsfördernder und ausgewogener Lebensmittel einen positiven Beitrag zur Gesundheit und zum Wohlbefinden unserer Kunden leisten. Dazu zählt nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, sondern auch die gezielte Auswahl und fortlaufende Optimierung der Inhaltsstoffe, um ein gesundes und ausgewogenes Ernährungsangebot zu gewährleisten.

Als lebensmittelverarbeitendes Unternehmen ist es unsere Aufgabe, in beiden Handlungsfeldern aktiv für hohe Standards zu sorgen. Eine hohe Produktsicherheit schützt nicht nur unsere Konsument\*innen, sondern ist auch entscheidend für den Erhalt unseres guten Rufes und zur Minimierung finanzieller Risiken. Mit handfesten Zielen und konkreten Massnahmen gestalten wir ein zukunftsorientiertes Produktportfolio, das unserer Ambition gerecht wird: qualitativ hochwertige, sichere und gesunde Nahrungsmittel herzustellen, die eine gesunde Ernährung fördern.

● Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.  
◆ Ziel umfasst alle produzierenden Standorte.

GRI 3-3 Managementansatz

**Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen**

Unsere Bestrebungen im Bereich Lebensmittelsicherheit und Qualitätsmanagement basieren auf den gesetzlichen Anforderungen, den Ansprüchen unserer Kunden, die in Qualitätsvereinbarungen festgehalten sind, sowie auf international anerkannten Lebensmittelsicherheitsstandards. Alle unsere Produktionsbetriebe verfügen über ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem, das nach einem von GFSI<sup>1</sup> anerkannten Standard – wie FSSC<sup>2</sup>, IFS<sup>3</sup> oder BRC<sup>4</sup> – zertifiziert ist und jährlich von unabhängigen Stellen auditiert wird.

Reklamationen und Fehlermeldungen analysieren wir systematisch, um mögliche Verbesserungsmaßnahmen zu identifizieren und gemeinsam mit den betroffenen Parteien Lösungen zu entwickeln. Vorbeugend setzen wir auf individualisierte HACCP<sup>5</sup>-Konzepte, die Gefahrenanalysen in Bezug auf die Sicherheit der Konsument\*innen ermöglichen. Dabei überwachen wir entsprechende Kontrollgrößen und leiten bei Bedarf notwendige Massnahmen ab. Im Bereich Lebensmittelbetrug setzen wir zur proaktiven Risikovermeidung auf Massnahmen wie systematische Prüfungen von Lieferanten, die Überwachung von Rückständen sowie Tests durch unabhängige Stellen.

Für die Gesundheit und Verträglichkeit unserer Produkte haben unsere Kompetenzzentren Mi-

nimalrichtlinien und Ausschlusslisten etabliert, die Anforderungen an Nährwerte, zugelassene Zutaten sowie zu vermeidende Inhalts- und Zusatzstoffe definieren. Unsere Entwicklungsabteilungen arbeiten kontinuierlich daran, die Rezepturen ernährungsphysiologisch zu optimieren. Unser Produktsortiment verbessern wir auch durch gesunde Innovationen und die Entwicklung von Produkten, die auf spezielle Bedürfnisse abgestimmt sind.

Neben einem konsequenten Qualitätsmanagement fördern wir eine starke Lebensmittelsicherheitskultur innerhalb unserer Belegschaft. Dies geschieht unter anderem durch regelmässige Schulungen (siehe S. 36).

**Verantwortlichkeiten**

Qualitätsmanager\*innen tragen die operative Verantwortung und berichten direkt an die Geschäftsleitung, wobei lebensmittelsicherheitsbezogene Ziele eng überwacht und monatlich überprüft werden. Die Produktentwicklungsabteilungen tragen ebenfalls Verantwortung, insbesondere im Hinblick auf die gesundheitlichen Aspekte der Produkte.

Um die Einhaltung gesetzlicher, unternehmensspezifischer und kundenseitiger Anforderungen über die ganze Lieferkette sicherzustellen, werden Lieferanten und Partner vor der ersten Bestellung sorgfältig geprüft. Bestehende Lieferanten werden regelmässig überprüft, und bei Bedarf werden Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

**Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung**

Handlungsfelder	Chancen	Risiken
Produktsicherheit und Qualität	– Vertrauensstärkung und langfristige Kundenbindung durch strikte Qualitätskontrollen und höchste Sicherheitsstandards.	– Finanzielle Einbussen und Vertrauensverlust durch Rückzug- oder Rückrufaktionen bei Qualitäts- oder Sicherheitsmängeln. – Image- und Reputationsschäden durch Lebensmittelbetrug, zum Beispiel falsche Deklaration von Herkunft oder Qualität. – Rechtliche Konsequenzen aufgrund von Qualitäts- oder Sicherheitsmängeln.
Gesundheit der Konsument*innen	– Erschliessung von Marktnischen und -segmenten durch gesunde Produktinnovationen. – Stärkung der Marktposition und Wettbewerbsfähigkeit durch Produkte mit reduziertem Salz- und Zuckergehalt, die aktuellen Gesundheitstrends und den Erwartungen der Konsument*innen entsprechen.	– Rückgang der Kundenzufriedenheit und Verkaufszahlen durch veränderte Sensorik, zum Beispiel bei Reduktion von Salz oder Zucker. – Erhöhte Entwicklungsaufwände zur Erhaltung von Geschmack und Textur bei Rezepturanpassungen.

<sup>1</sup> GFSI: Global Food Safety Initiative.  
<sup>2</sup> FSSC: Food Safety System Certification.  
<sup>3</sup> IFS: International Featured Standards.  
<sup>4</sup> BRC: Global Standard for Food Safety.  
<sup>5</sup> HACCP: Hazard Analysis Critical Control Point.

Unsere Sorgfaltspflicht nehmen wir durch die in diesem Kapitel beschriebene Umsetzung eines umfassenden Managementsystems wahr.

#### **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 kontinuierli-

chen Verbesserungsprozess einsetzen und unabhängig von ihrer Position Missstände ansprechen und beheben. 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 regelmässiger Qualitätsmanagement- und Lebensmittelsicherheitsschulungen**

#### **Standard-Anforderungen FSSC/IFS**

Die Teilnehmenden werden über die Anforderungen der Zertifizierung entlang der Lebensmittelsicherheitsstandards informiert und erfahren, wie ein Audit abläuft und wie Abweichungen behoben werden müssen. Dazu gehören Themen wie Reinigungstechnik, Warenein- und -ausgangskontrolle oder kritische Kontrollpunkte. Zudem werden interne Audit-Fachkräfte 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 Produkte, die mit einem Label wie zum Beispiel Bio- oder IP-Suisse versehen sind. 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, lernen Gefahren entlang des Herstellungsprozesses zu erkennen und erfahren, wie kritische Kontrollpunkte definiert und zur Sicherstellung der Lebensmittelsicherheit genutzt werden.

#### **Hygiene und Reinigung**

Standardmässig finden Schulungen zu Themen der Personal- und Betriebshygiene statt, darunter Handhygiene, Oberflächenhygiene und die Verwendung von Reinigungsmitteln. Die Inhalte richten sich nach dem Schulungsplan der einzelnen Unternehmen.

#### **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.

#### **Produktinnovationen: Gesundheit, Natürlichkeit und Plant-based**

Wir haben den Anspruch, den Anteil an Produkten mit gesundheitlichem Mehrwert kontinuierlich zu erhöhen. Alle Kompetenzzentren arbeiten daran, ihre Sortimente entsprechend zu optimieren. Teilweise erfolgen diese Rezepturanpassungen aufgrund gesetzlicher Anforderungen oder der Weiterentwicklung unserer Inhaltsrichtlinien. Dabei verzichten wir, wo immer

möglich, auf Geschmacksverstärker, künstliche Aromen, Farb- und Konservierungsstoffe und minimieren Allergene. Zusätzlich überprüfen wir die Rezepturen laufend auf die Reduktion von Salz, Zucker, Fett und künstlichen Zusatzstoffen. Im Rahmen der neuen Nachhaltigkeitsstrategie 2030 haben wir uns konkrete Ziele zur Senkung des Salz- und Zuckergehalts unserer verkauften Produkte gesetzt (siehe S. 34).

Parallel dazu wächst das Bedürfnis von Konsument\*innen, sich flexitarisch, vegetarisch oder vegan zu ernähren, kontinuierlich. ORIOR – insbesondere das Kompetenzzentrum Fredag – reagiert seit über 25 Jahren auf diese Nachfrage,

indem das pflanzenbasierte Sortiment gestärkt und neue Innovationen entwickelt werden. Beispiele von Neuentwicklungen und verbesserten Rezepturen finden sich auf den folgenden Seiten.

GRI 3-3

## Aktivitäten 2024



### Neue gluten- und laktosefreie Fiori Käse für die Gastronomie

Ende 2024 hat Pastinella das Sortiment an gluten- und laktosefreien Produkten für den Gastronomiebereich mit der neuen Sorte Fiori Käse erweitert. Die cremige, würzige Käsefüllung, umhüllt von einem bissfesten Pastateig, bietet Genuss ohne Kompromisse. Diese Innovation im Tiefkühlbereich richtet sich gezielt an die Anforderungen von Gästen mit besonderen Ernährungsbedürfnissen, die von der Produktlinie «Care» aus dem Hause Pastinella abgedeckt werden. Diese Linie umfasst weitere köstliche Innovationen, darunter gluten- und laktosefreie sowie vegane Produkte – teils in Kombination und auch in Bio-Qualität. Mit diesem Ansatz unterstreicht Pastinella den Anspruch, für nahezu jedes Konsument\*innenbedürfnis eine passende Kreation anzubieten.



### Bessere Nährwertprofile bei Produkten von Culinor

Im Jahr 2024 arbeitete Culinor an der Optimierung des Salzgehalts verschiedener Rezepturen. Das übliche Meersalz wurde durch eine Mischung aus Natrium- und Kaliumsalz ersetzt, um das Bluthochdruckrisiko für die Konsument\*innen zu reduzieren. Zudem wurden die Nutri-Scores der Produkte neu berechnet, um den Anforderungen des aktualisierten, strengeren Algorithmus zu entsprechen. Diese Anpassungen sind besonders wichtig beim Einzelhandelspartner Delhaize, wo Kunden mit der Initiative Nutri-Boost unter bestimmten Bedingungen Rabatte auf gesunde Produkte mit guten Nutri-Scores erhalten können. Die Verpackungen wurden entsprechend mit den neuen Nutri-Scores versehen.



### Erfolgreiche Audits nach IFS Food Standard 8

Der IFS-Standard ist ein weltweit anerkannter Prüfungs- und Zertifizierungsstandard für Lebensmittel, der sicherstellt, dass Produkte entlang der gesamten Lieferkette strenge Sicherheits- und Qualitätsanforderungen erfüllen. Seit Anfang 2024 gelten die neuen Anforderungen des IFS Food Standard 8. Die neue Version bringt Anpassungen an internationale Normen sowie Änderungen im Bewertungssystem mit sich. Neu ist zudem, dass Nachhaltigkeit, neben anderen Themen, als Pflichtangabe im Kapitel Unternehmenspolitik und -verpflichtung aufgenommen wurde. Mehrere Standorte wurden bereits erfolgreich nach dem IFS-8 Standard auditiert. Im Zuge dieser Umstellung wurden die internen Dokumente im Qualitätsmanagement umfassend aktualisiert.



### Einführung der Biotta «Well»-Linie bei Migros

Bei der Migros wurde das Biotta Sortiment um die Linie «Well» erweitert. Diese Produktreihe bietet Bio-Säfte mit gezieltem Zusatznutzen und richtet sich an Konsument\*innen, die ihre Gesundheit auf natürliche Weise unterstützen möchten. Die «Well»-Linie umfasst drei Säfte, die jeweils einen spezifischen gesundheitlichen Mehrwert bieten: «Well Immune» und «Well Antioxidant» unterstützen dank natürlichem Vitamin C das Immunsystem, während «Well Blutdruck» als natürliche Quelle von Kalium zur Erhaltung eines normalen Blutdrucks beiträgt. Diese Mischungen vereinen sorgfältig ausgewählte Bio-Zutaten mit funktionalen Inhaltsstoffen und bieten so eine natürliche und leckere Ergänzung für den Alltag.

## GRI 3-3 Evaluation 2024

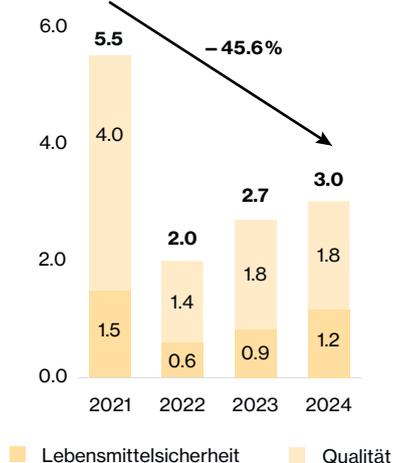
### Produktsicherheit und Qualität

Um die Qualität unserer Lebensmittelprodukte sicherzustellen, analysieren wir verschiedene Faktoren, darunter die Anzahl der eigenverursachten Reklamationen im Verhältnis zur verkauften Menge. Die Reklamationen werden entsprechend ihrer Bezugnahme auf Lebensmittelsicherheit, Qualität und Logistik katego-

risiert; für den vorliegenden Bericht sind insbesondere die ersten beiden Kategorien relevant und werden daher erfasst. Im Berichtsjahr ist die Anzahl der Reklamationen relativ zur verkauften Menge leicht angestiegen.

Das Thema bleibt eine Priorität in der neuen Strategieperiode. Neu haben wir ein quantitatives Ziel bis 2030 definiert: Bis zum Zieljahr wollen wir die Anzahl der eigenverursachten Reklamationen je 100 Tonnen verkaufter Produkte um 10% senken gegenüber 2024. Der Trend der letzten drei Jahre zeigt, dass weitere gezielte Anstrengungen notwendig sind, um dieses Ziel zu erreichen. Wir halten zudem an dem Ziel und dem aktuellen Status fest, dass alle unsere Produktionsstandorte über eine international anerkannte Food-Zertifizierung verfügen.

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

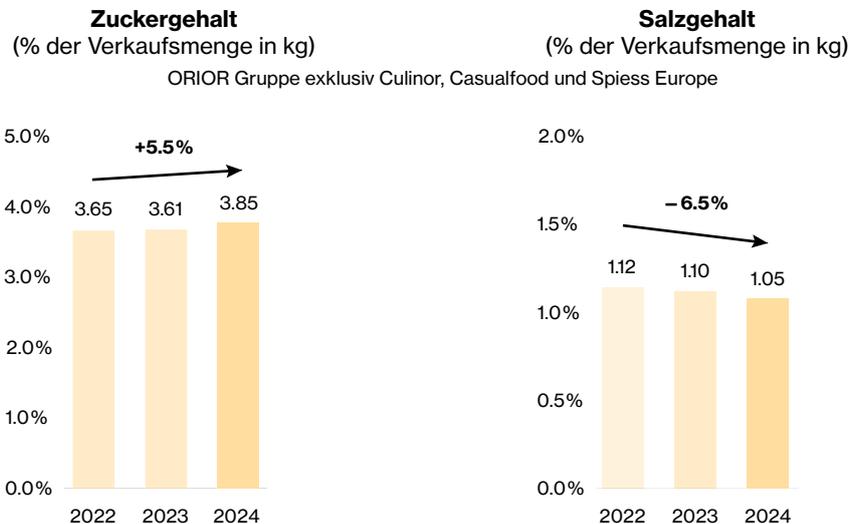


**Konsolidierte Zahl inklusiv Culinor:** 2.6 Reklamationen pro 100 t verkaufte Produkte.  
**Casualfood:** Diese Kennzahl wird noch nicht erhoben; eine Harmonisierung ist in Prüfung.

### Gesundheit der Konsument\*innen

Die Beispiele im Abschnitt «Aktivitäten» verdeutlichen, dass wir bei der kontinuierlichen Verbesserung unseres Sortiments hinsichtlich des Gesundheitsaspekts Fortschritte erzielen. Aufgrund der Vielfalt der Gesundheitsparameter gestaltet es sich herausfordernd, diesen Fortschritt quantitativ zu messen. Basierend auf den Sortimentsanpassungen der letzten Jahre beurteilen wir jedoch unser Ziel, den Anteil gesunder Produkte wesentlich zu erhöhen, als zumindest teilweise erreicht.

Zwei gesundheitsbezogene Kennzahlen, die wir bei unseren Schweizer Unternehmen erheben,



**Culinor, Casualfood, Spiess Europe:** Diese Kennzahlen werden noch nicht erhoben; eine Harmonisierung ist in Prüfung.

sind die durchschnittlichen Zucker- und Salzgehalte als Prozentsatz des verkauften Gesamtgewichts. Den Salzgehalt konnten wir weiter senken, vor allem durch kontinuierliche Rezeptverbesserungen. Beim Zuckergehalt führte eine Sortimentsverschiebung im Convenience-Segment zu einer leichten Zunahme; es wurde weniger von dem durchschnittlich gesünderen Angebot nachgefragt, während der Verkauf von Produkten mit etwas höherem Zuckergehalt anstieg. Wir werden künftig unsere Verkaufsaktivitäten verstärken, um unseren Kunden die breite Auswahl an gesundheitsoptimierten Optionen schmackhaft zu machen.

Für die kommende Strategieperiode haben wir uns für diese zwei Kennzahlen quantitative Ziele gesetzt: Bis 2030 möchten wir den Salzgehalt unserer verkauften Produkte um weitere 10% und den Zuckergehalt um 15% senken gegenüber dem Basisjahr 2024.

### Ausblick

Auch im kommenden Jahr werden wir unsere Massnahmen zur Gewährleistung sicherer und

gesunder Nahrungsmittel weiter vorantreiben. Im Fokus steht dabei die stetige Verbesserung bestehender Rezepturen, um sowohl geschmackliche als auch ernährungsphysiologische Qualitäten zu steigern. Besonderes Augenmerk legen wir auf die fortlaufende Reduktion des Salzgehalts sowie auf den bewussten Verzicht von Zusatzstoffen, wie etwa Geschmacksverstärkern und Farbstoffen. Zudem möchten wir unser Sortiment um Produkte erweitern, die gezielt gesundheitliche Vorteile bieten.

Im Qualitätsmanagement und in der Lebensmittelsicherheit arbeiten wir an einer stärkeren gruppenweiten Abstimmung der Prozesse, um einheitliche Standards und effiziente Abläufe an allen Standorten sicherzustellen. Des Weiteren setzen wir bestehende Initiativen fort, wie die kontinuierliche Anpassung an neue Sicherheits- und Qualitätsstandards sowie die intensivierte Analyse von Kundenrückmeldungen, insbesondere im Hinblick auf Lebensmittelsicherheit und Qualität. Auf dieser Basis sollen gezielt Massnahmen abgeleitet werden, um die Zahl der Reklamationen in diesen Bereichen zu reduzieren.



Umweltverantwortung



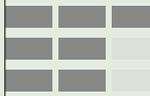


## Klimawandel und Energie

### Ambition 2030

Wir steigern unsere Energieeffizienz und reduzieren unsere Treibhausgasemissionen im Einklang mit wissenschaftsbasierten Zielen auf Netto-Null bis 2050.

### Auswirkung

Vorgelagert   
ORIOR  
Nachgelagert

### SDG-Beitrag



GRI 3-3 Das Thema auf einen Blick

TCFD 4.C.

### Handlungsfelder

### Ziele 2030

Klimawandel

■ Wir senken unsere Treibhausgasemissionen gemäss dem Absenkpfad der Science Based Targets bis 2035 (Basisjahr 2022). ●

Energie

■ Wir senken unsere Energieintensität bis 2030 um 10% (Basisjahr 2024). ◆

Der Klimawandel gehört zu den grössten Herausforderungen unserer Zeit. Rasches und effektives Handeln sind zu seiner Eindämmung erforderlich, denn die Risiken für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft sind erheblich. Gemäss dem Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) ist die Nahrungsmittelproduktion, von landwirtschaftlichen Betrieben bis hin zu den Konsument\*innen, verantwortlich für rund 30% der globalen Treibhausgasemissionen. Der dabei weitaus grösste Treiber ist die Landwirtschaft, beispielsweise durch die Nutztierrhaltung oder den Ackerbau. Doch auch bei

der Verarbeitung von Lebensmitteln werden Treibhausgase ausgestossen, zum Beispiel in den Herstellungsprozessen und in der Sicherstellung der Kühlkette.

Als Lebensmittelherstellerin tragen wir Verantwortung und arbeiten stetig daran, unseren Klimafussabdruck zu reduzieren und unseren Energieverbrauch zu senken. Zu diesem Zweck haben wir uns verpflichtet, ambitionierte wissenschaftsbasierte Klimaziele und einen stringenten Massnahmenplan zu entwickeln und zu verfolgen.

● Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.  
◆ Ziel umfasst alle produzierenden Standorte.

GRI 3-3  
TCFD 4.C.

## Managementansatz

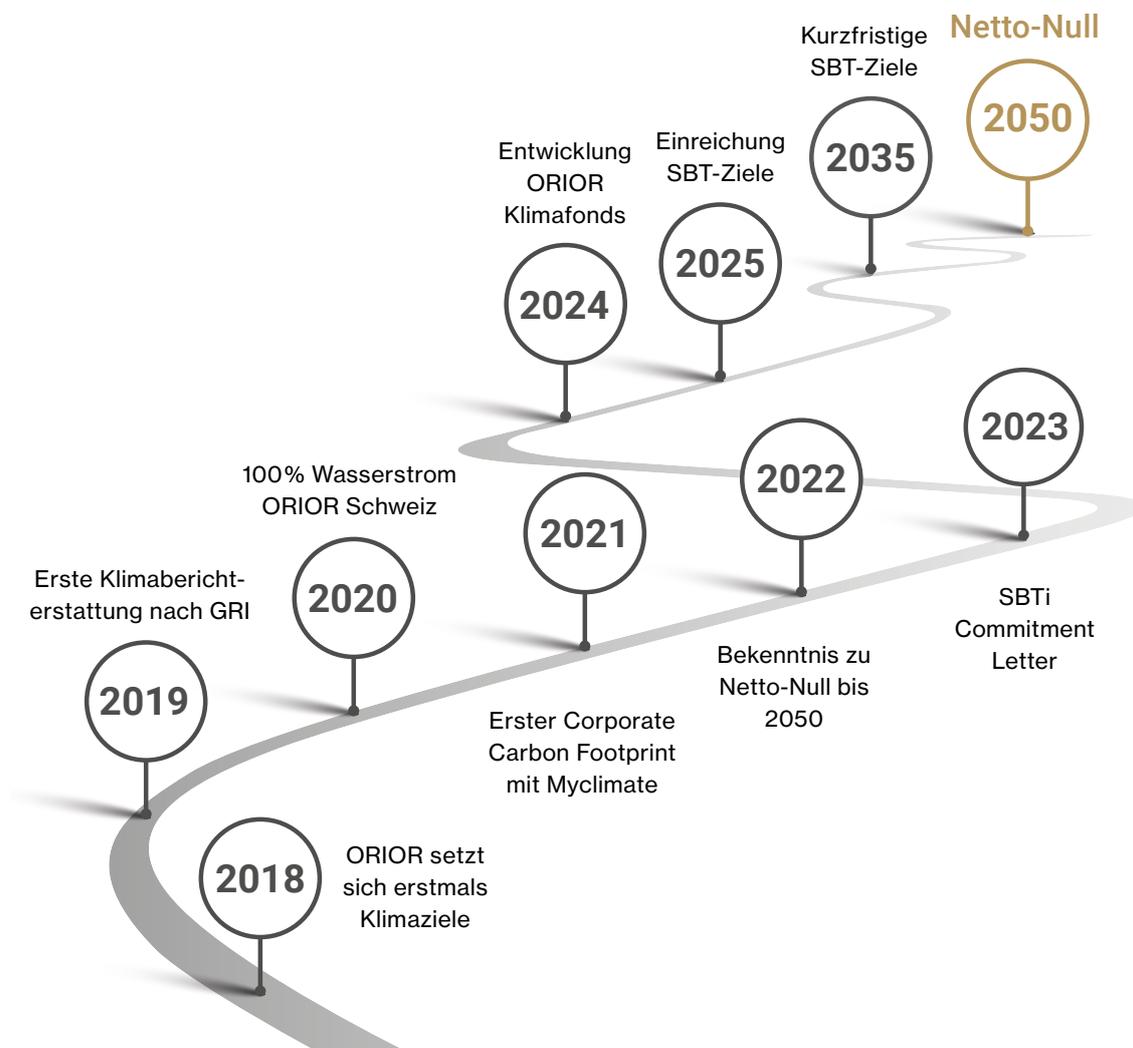
### Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Im Handlungsfeld Klimawandel und Energie stehen die Treibhausgasemissionen im Mittelpunkt. Bei der Lebensmittelverarbeitung entstehen Emissionen, die ORIOR so weit wie möglich reduzieren möchte.

In diesem Bereich erfüllen wir sowohl regulatorische Verpflichtungen als auch freiwillige Massnahmen, die über die gesetzlichen Anforderun-

gen hinausgehen. Im Rahmen des Schweizer CO<sub>2</sub>-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 regulatorischen Anforderungen an die Berichterstattung gerecht zu werden, berichten wir detailliert über Themen wie Klimarisiken und Emissionen – eine Übersicht gibt der TCFD-Index im Anhang.

### Klima-Roadmap von ORIOR



Im Scope 1 und 2, also unseren direkten Emissionen, tragen wir die grösste Verantwortung und haben gleichzeitig auch die grösste Einflussmöglichkeit. Hier setzen wir auf eine zukunftsorientierte und emissionsärmere Werkentwicklung. Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt liegt bei der Energieeffizienz in der Produktion. Durch Modernisierungen des Anlagenparks, durch Sortimentgestaltung 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 Treibhausgasemissionen. Im Kontext der neuen ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2030 haben wir unseren Ansatz zur CO<sub>2</sub>-Reduktion neu ausgerichtet: Anstatt wie bisher auf externe Klimaschutzprojekte zu setzen, finanzieren wir ab 2025 mit einem internen Klimafonds eigene Reduktionsmassnahmen. Dieser basiert auf einem internen CO<sub>2</sub>-Preis, den die Kompetenzzentren entsprechend ihren Emissionen einzahlen. Mit dieser Neuausrichtung schaffen wir Anreize, Emissionen weiter zu verringern, und investieren gezielt in nachhaltige Verbesserungen. Dies ermöglicht uns, direkten Einfluss auf unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz zu nehmen und konkrete, messbare Fortschritte zu erzielen.

Der Scope 3, also die indirekten Emissionen, ist in den vorgelagerten Wertschöpfungsstufen der Lebensmittelproduktion von hoher Relevanz und wird deshalb umfassend in unserer Klimabilanz berücksichtigt. Mit dem Aufbau eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements haben

wir uns zum Ziel gesetzt, auch diese Emissionen zu adressieren. Basierend auf den Ergebnissen unserer ersten Scope 3-Assessments arbeiten wir verstärkt daran, diese indirekten Emissionen noch genauer zu erfassen und zu verringern. Durch eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Partnern fördern wir nachhaltigere Praktiken und erwarten von ihnen, ebenfalls Massnahmen zu ergreifen, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen bei ihren Direktlieferanten zu reduzieren.

#### **Verantwortlichkeiten**

Die oberste Verantwortung für die Erreichung unserer Klimaziele liegt bei der Konzernleitung und dem Management der Kompetenzzentren. Die Kennzahlen zum Energieverbrauch sind über die Integration in die Leistungsbeurteilung auch ein Bestandteil der Vergütung der Geschäftsleitungen und des Kaders. Zusätzlich sind die Reduktion der Treibhausgasemissionen und die Senkung der Energieintensität fester Bestandteil des Long Term Incentive Plan (LTIP) der Konzernleitung.

Ein grosser Hebel für Verbesserungen liegt in den Werkentwicklungsprojekten. Diese Projekte werden auf höchster operativer Stufe erarbeitet und von der Konzernleitung sowie dem Verwaltungsrat beschlossen. In der Praxis wird das Thema Klima vom Nachhaltigkeitsteam vorangetrieben, sowie insbesondere auch durch die Championgruppen der Betriebsleiter\*innen und der technischen Leiter\*innen. Auch die Entwicklungs- und Marketingteams spielen eine zentrale Rolle, da die Zusammensetzung unseres Sortiments und die dafür verwendeten Rohstoffe entscheidend für die Verbesserung unseres CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks sind. Hier möchten wir Fortschritte erzielen, indem Umweltfaktoren stärker in die Gestaltung des Sortiments und die Auswahl der Rohstoffe einbezogen werden.

GRI 2-18  
GRI 2-19

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

### Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

Der Klimawandel wirkt sich auf zentrale Nachhaltigkeitsthemen in der Lebensmittelproduktion aus – etwa auf CO<sub>2</sub>-Emissionen, Energie- und Wasserverbrauch, Abfallmanagement und die Biodiversität in der Lieferkette. Diese Faktoren sind eng miteinander verknüpft und müssen in ihren Wechselwirkungen ganzheit-

lich betrachtet und angegangen werden. Die folgende Tabelle illustriert anhand der Risiken und Chancen die Komplexität dieser Interdependenzen. Die Inhalte dieses Kapitels sowie die Informationen zum Managementprozess klimabezogener Risiken im Kapitel «ESG Governance und Risikomanagement» (S. 18 – 21) bilden zusammen unsere Sorgfaltsprüfung.

Handlungsfelder	Chancen	Risiken
Klimawandel	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Transparenz bei CO<sub>2</sub>-Emissionen und Klimaschutzmassnahmen stärkt das Vertrauen der Interessengruppen.</li> <li>– Reduktion von Lebensmittelverschwendung, Abfällen und Energieverbrauch senkt den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck und spart Kosten.</li> <li>– Gestärktes Unternehmensimage durch verantwortungsbewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen und klimafreundliche Produkte.</li> <li>– Stringente Klimastrategie erleichtert den Kapitalzugang, reduziert Umweltabgaben und sichert die Licence to Operate.</li> </ul>	<p>Physische Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Instabilere Lieferketten, Infrastrukturschäden und Logistikstörungen durch Extremwetterereignisse wie Brände infolge von Dürreperioden oder Überschwemmungen.</li> <li>– Planungsunsicherheit bei der Beschaffung, Rohstoffknappheit, steigende Rohstoffpreise.</li> <li>– Wasserknappheit und damit einhergehender Druck auf effizientes Wassermanagement.</li> </ul> <p>Transitionsrisiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Steigende regulatorische Emissionsvorschriften erfordern Investitionen in nachhaltige Produktionsprozesse und -technologien.</li> <li>– Hoher interner Ressourcenaufwand durch steigende Berichterstattungsanforderungen.</li> </ul>
Energie	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Direkte Kostenreduktionen durch Energieeinsparungen.</li> <li>– Verringerte Abhängigkeit von globalen Energiepreisen durch erneuerbare Energiequellen – insbesondere bei Eigenherzeugung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Schwankende Energiepreise durch geopolitische und wirtschaftliche Herausforderungen.</li> <li>– Verminderte Planungssicherheit bei der Energieversorgung von Produktionsstätten.</li> <li>– Erhöhte Produktionskosten für energieintensive Prozesse in der Lebensmittelverarbeitung.</li> <li>– Gefährdete Versorgungssicherheit (z.B. Strommangellage 2023).</li> </ul>

### Werksentwicklungen, Anlagen und Gebäude

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

Gleichzeitig steigern wir die Energieeffizienz an unseren Standorten dank laufender Investitionen in den Unterhalt und in die Modernisierung von Produktionsanlagen und Prozessen. 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. Entsprechend stellen wir unsere Kühlanlagen sukzessive auf klimafreundlichere Kühlmittel um. Zur weiteren Vermeidung, schnellen Entdeckung und Behebung von Leckagen arbeiten wir mit externen Expert\*innen zusammen.



Zwischen Arven und Alpen: Im Bündnerland ist Albert Spiess zu Hause.

Zudem arbeiten wir kontinuierlich daran, durch Volumenbündelung und zentralisierte Kommissionierung unsere Transportlogistik weiter zu optimieren. Zum Beispiel durch weitere Steigerung des Füllgrades von Lastwagen und damit eine effizientere Nutzung der Transportkapazitäten.

#### **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. So wird zum Beispiel bei Culinor in Gent benötigtes Warmwasser mit Abwärme vortemperiert. Bei Dampfleitungen

arbeiten wir mit Kondensatabscheidern, um die Effizienz des Dampflosses zu erhöhen. In diesen Bereichen sehen wir weiteres Potenzial für Verbesserungen.

#### **Zielvereinbarungen mit dem Bund**

Unternehmen, die mit dem Bund im Rahmen des Schweizer CO<sub>2</sub>-Gesetzes eine Zielvereinbarung zur Emissionsminderung eingehen und entsprechende Effizienzmassnahmen umsetzen, werden von der CO<sub>2</sub>-Abgabe befreit. Alle unsere Schweizer Kompetenzzentren nehmen am entsprechenden Programm der Energie-Agentur 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 gesetzten Zielvereinbarungen mit dem Bund konnten grösstenteils erfüllt werden. 2025 tritt das neue CO<sub>2</sub>-Gesetz in Kraft und eine neue Zielvereinbarungsperiode mit der EnAW beginnt.

GRI 3-3

## Aktivitäten 2024



### **Culiner: Digitale Überwachung der Kühlsystem-Wartung**

Culiner hat eine Plattform eingerichtet, die Informationen zu den Kühlsystemen in Gent und Destelbergen erfasst. Ergebnisse von Dichtheitsprüfungen werden dort direkt gespeichert. Personen aus Wartung und HSE-Management werden umgehend benachrichtigt, sobald ein Leck oder ein Problem erkannt wird. Dies verbessert die Überwachung und bietet Einsparpotenzial bei Emissionen und Energieverbrauch.



### **Fredag: Upgrade für Kälteanlage**

Bei Fredag wurde kürzlich eine Kälteanlage modernisiert. Durch die Verlagerung des Kühlkreislaufs aufs Dach wird die Energieeffizienz verbessert. Zusätzlich sorgt ein neues Schnellschlussventil dafür, dass Ammoniakaustritte in Notfällen sofort gestoppt werden. Tests haben die höhere Sicherheit und Effizienz der Anlage bestätigt.



### **Umweltfreundlichere Kühlung**

Im Berichtsjahr hat Culiner eine neue Kühlanlage installiert, die mit Kohlendioxid betrieben wird – einem klimafreundlicheren Kältemittel mit niedrigem Treibhauspotenzial im Vergleich zu den bisher verwendeten synthetischen Alternativen. Auch andere Kompetenzzentren haben ähnliche Verbesserungen vorangetrieben: Gesa beispielsweise hat die Klimaanlage in den Büros ersetzt und dabei auf ein klimafreundlicheres Kältemittel umgestellt.



### **100% Solarenergie am neuen ORIOR Hauptsitz**

Der Umzug in ein zentral gelegenes, modernes Bürogebäude bietet ORIOR zahlreiche Vorteile. Bereits im Berichtsjahr konnten wir für den Bürobetrieb Strom aus der Photovoltaikanlage auf dem Dach nutzen. Um den gesamten Strombedarf zu decken, wird zusätzlicher Strom aus Photovoltaikanlagen zugekauft. So wird unser Hauptsitz vollständig mit Solarenergie versorgt.

GRI 3-3  
TCFD 4.A.

## Evaluation 2024

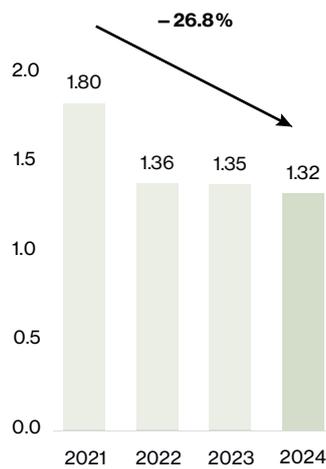
GRI 302-3

### **Energieeffizienz und -verbrauch**

Die Energieintensität konnte im Berichtsjahr leicht auf 1.32 kWh pro produziertem Kilogramm gesenkt werden. Diese Entwicklung zeigt sich auch konsolidiert über die gesamte Gruppe sowie bei Casualfood, wo der Energieverbrauch aufgrund des spezifischen Geschäftsmodells in Relation zur genutzten Fläche ausgewiesen

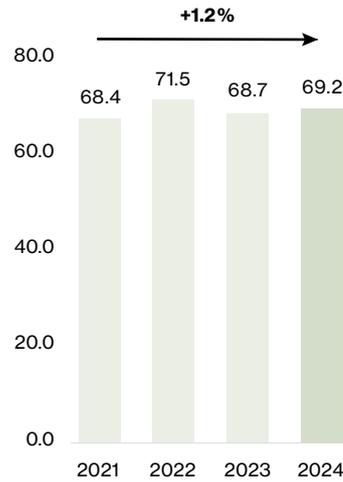
wird. Der absolute Energieverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr minimal gestiegen, unter Einbeziehung von Culiner und Casualfood blieb er gruppenweit insgesamt stabil. Auch bei der Zusammensetzung der genutzten Energiequellen gab es im Berichtsjahr nur geringfügige Verschiebungen. Da Strom rund die Hälfte unseres Energieverbrauchs ausmacht, ist es wichtig, den hohen Anteil an Grünstrom zu halten und ihn mittelfristig weiter zu erhöhen.

**Energieintensität**  
(kWh/kg Produktion)  
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor, Casualfood  
und Spiess Europe



**Konsolidierte Zahl inklusiv Culinor:** 1.38 kWh/kg Produktion.  
**Casualfood:** 190.30 kWh/m<sup>2</sup> (siehe Text).

**Energieverbrauch**  
(in Mio. kWh)  
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



### Energieverbrauch nach Energiequelle

	2024		2024		2023	2022
	ORIOR Gruppe		Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood			
	Mio. kWh	%	Mio. kWh	%	%	%
Heizöl	10.2	9.9	10.2	14.7	14.8	15.0
Erdgas	37.8	36.5	19.4	28.0	27.3	25.9
Holzschnittzel	2.1	2.1	2.1	3.1	2.8	2.8
Treibstoff	2.8	2.7	1.5	2.2	2.2	3.6
Strom	50.5	48.8	36.0	52.0	52.9	52.7
<b>Verbrauch total</b>	<b>103.4</b>	<b>100.0</b>	<b>69.2</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

TCFD 4.C.

### Science Based Targets

Im Sommer 2023 hat sich die ORIOR Gruppe offiziell zur Entwicklung von wissenschaftsbasierten Klimazielen verpflichtet. Im Berichtsjahr 2024 konnten wir in diesem Projekt wesentliche Fortschritte erzielen und zentrale Meilensteine erfolgreich erarbeiten. Dazu gehörten die Identifikation bestehender und potenzieller Reduktionsmassnahmen, die Definition von Systemgrenzen sowie die vertiefte Auseinandersetzung mit den neuen SBTi-Standards für Unternehmen aus den Bereichen

Forstwirtschaft, Landnutzung und Landwirtschaft (FLAG). Erstmals haben wir in diesem Zusammenhang unsere gesamte Klimabilanz entsprechend differenziert und die Emissionen entsprechend den Anforderungen detailliert aufgeschlüsselt. Auf Basis dieser erweiterten Datengrundlage werden die konkreten Ziele modelliert und der Konzernleitung sowie dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Die Einreichung unserer kurz- und langfristigen Klimaziele bei der SBTi ist für Sommer 2025 geplant.

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

### Treibhausgasemissionen der ORIOR Gruppe<sup>1</sup>

	Erläuterung Scope	2024, t CO <sub>2</sub> e	2024, %	2023, t CO <sub>2</sub> e	2022, t CO <sub>2</sub> e
<b>Scope 1</b>	<b>Direkte Treibhausgasemissionen:</b> Emissionen aus betrieblichen Anlagen und Geschäftsfahrzeugen	15 111	<b>2.2%</b>	15 811	16 893
<b>Scope 2</b>	<b>Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen:</b> Stromverbrauch von Standorten und Elektro-/Hybridfahrzeugen	4 739	<b>0.7%</b>	4 940 <sup>2</sup>	5 272 <sup>2</sup>
<b>Scope 3</b>	<b>Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen:</b> Emissionen aus vor- und nachgelagerten Prozessen	670 411	<b>97.1%</b>	658 876 <sup>2</sup>	659 297 <sup>2</sup>
Scope 3.1	Treibhausgasemissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen	613 370	88.9%	604 456	600 191
Scope 3.2	Treibhausgasemissionen aus Investitionsgütern	12 708	1.8%	9 365	12 463
Scope 3.3	Treibhausgasemissionen aus Brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten	4 459	0.6%	4 470 <sup>2</sup>	4 706 <sup>2</sup>
Scope 3.4	Treibhausgasemissionen aus vorgelagertem Transport	19 586	2.8%	19 354	20 266
Scope 3.5	Treibhausgasemissionen aus Betriebsabfällen	1 289	0.2%	1 410	1 443
Scope 3.6	Treibhausgasemissionen aus Geschäftsreisen	139	0.0%	187	216
Scope 3.7	Treibhausgasemissionen durch das Pendeln der Mitarbeitenden	2 057	0.3%	2 077	2 305
Scope 3.8	Treibhausgasemissionen aus geleasteten Anlagegütern	Für ORIOR nicht relevant.			
Scope 3.9	Treibhausgasemissionen aus nachgelagertem Transport	323	0.0%	277	297
Scope 3.10	Treibhausgasemissionen aus der Weiterverarbeitung von verkauften Produkten	4 973	0.7%	4 253 <sup>2</sup>	4 479 <sup>2</sup>
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	11 395	1.7%	12 931	12 809
Scope 3.13	Treibhausgasemissionen aus vermieteten 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	110	0.0%	96	122
<b>Total</b>		<b>690 260</b>	<b>100.0%</b>	<b>679 627<sup>2</sup></b>	<b>681 461<sup>2</sup></b>
		<b>2024</b>		<b>2023</b>	<b>2022</b>
		<b>t CO<sub>2</sub>e/Mio. CHF</b>		<b>t CO<sub>2</sub>e/Mio. CHF</b>	<b>t CO<sub>2</sub>e/Mio. CHF</b>
<b>Emissionsintensität</b>	Gesamtemissionen im Verhältnis zum Umsatz	<b>1 075</b>		<b>1 057<sup>2</sup></b>	<b>1 070<sup>2</sup></b>

<sup>1</sup> 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 marktbasieren Ansatz berechnet. Biogene Emissionen wurden nicht berücksichtigt. Die Datengrundlage für die Berechnungen (Emissionsfaktoren) stammt aus dem Myclimate Release 0.2 Minimum Boundary (basierend auf Ecoinvent 3.6, 3.8, 3.9) und der Bewertungsmethode IPCC 2013 (GWP 100a).

<sup>2</sup> Aufgrund der nachträglichen Anpassung externer Emissionsfaktoren war eine Korrektur der Vorjahreszahlen erforderlich.

TCFD 4.C.

### Klimabilanz 2024

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. Als Ausgangsjahr wurde das Geschäftsjahr 2022 festgelegt und mit dem vorliegenden Bericht wird zum dritten Mal die Klimabilanz über die gesamte Wertschöpfungskette publiziert (siehe S. 48). Die Bilanz zeigt die Emissionen der gesamten ORIOR Gruppe über alle drei Scopes:

- Scope 1: Diese Treibhausgasemissionen resultieren bei 2.2% (Vorjahr 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 im Vergleich zum Vorjahr um 4.4% gesunken. Dies ist hauptsächlich auf einen tieferen Heizölverbrauch zurückzuführen, welcher aus Effizienzmassnahmen resultiert.
- Scope 2: Die Treibhausgasemissionen im Scope 2 betragen 0.7% (Vorjahr 0.7%) unserer Emissionen. Sie beinhalten unseren eingekauften Strom, der mehrheitlich aus erneuerbaren Quellen stammt. Die Emissionen des Scope 2 sind zwischen 2023 und 2024 um 4.1% gesunken, unter anderem, weil Casualfood 2024 den Anteil an Grünstrom weiter ausbauen konnte. 10 von 12 Standorten konnten den Stromverbrauch im Berichtsjahr reduzieren, was wiederum auf die im Unterkapitel «Aktivitäten» erwähnten Massnahmen zurückzuführen ist. In Zukunft erwarten wir durch die Umstellung weiterer Standorte von konventionellen auf grüne Stromquellen weitere Verbesserungen.
- Scope 3: Erwartungsgemäss macht der Scope 3 mit 97.1% (Vorjahr 96.9%) den grössten Anteil der Emissionen aus. Diese Grössenordnung ist typisch für die Lebensmittelindustrie mit relativ emissionsintensiven vorgelagerten Wertschöpfungsschritten und befindet sich auf vergleichbarem Niveau anderer Unternehmen der Branche. Der Fokus auf die Scopes 1 und 2 in den vergangenen Jahren hat zudem dazu geführt, dass der relative Anteil des Scope 3 sogar noch leicht zugenommen hat. Knapp 89% 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. Auch dieser hohe Anteil 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 (2.8%), die nachgelagerten Emissionen aus dem Abfall von durch uns verkauften Produkten (1.7%) sowie die indirekten Emissionen aus Investitionsgütern (1.8%).

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. Hier befinden wir uns auf gutem Weg, wie den Aktivitäten auf S. 46 und dem Ausblick auf S. 50 zu entnehmen ist.

## Ausblick

Wir werden unsere Anstrengungen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Reduktion von Treibhausgasemissionen konsequent fortsetzen. Bestehende Kühlsysteme sollen weiterhin regelmässig überprüft und entweder durch klimafreundlichere Systeme ersetzt oder mit umweltfreundlicheren Kühlmitteln nachgerüstet werden. So wird bei Culinor der Betrieb des neuen, umweltschonenderen Kühlsystems weiter optimiert und bei einer Produktionsanlage sollen nach der Dachsanierung Solarpanels installiert werden. Die Umstellung auf Grünstrom wird ebenfalls weiterverfolgt, zum Beispiel bei Casualfood, wo der Grünstromanteil weiter ausgebaut werden soll.

2025 wird zudem unser neuer Klimafonds offiziell lanciert, um Massnahmen zur Reduktion von Emissionen (teil-)finanzieren zu können. Das heisst, der neue interne Klimafonds-ausschuss wird erstmals Finanzierungsanträge aus den Kompetenzzentren entgegennehmen, prüfen und die besten CO<sub>2</sub>-Reduktionsprojekte mit Mitteln aus dem Fonds unterstützen.

Die Arbeiten an unseren Science Based Targets werden wie geplant vorangetrieben. Die nächsten Schritte umfassen die Genehmigung der konkreten Klimaziele durch die Konzernleitung und den Verwaltungsrat, gefolgt von der Erstellung und Einreichung der erforderlichen Dokumentation. Im Rahmen des Projekts werden wir auch ein No Deforestation Commitment abgeben. Die genaue Zeitlinie hängt unter anderem vom Validierungsprozess und dessen Dauer seitens der Science Based Targets Initiative ab. Unser Ziel bleibt es jedoch, die validierten Klimaziele bis Ende 2025 vorliegen zu haben.

Darauf aufbauend werden wir in den nächsten Jahren einen Klima-Transitionsplan, eine detaillierte Darlegung klimabezogener Risiken und Chancen sowie eine Analyse verschiedener Klimaszenarien erarbeiten. Diese Anforderungen sind in der neuen Schweizer CO<sub>2</sub>-Gesetzgebung, internationalen Regulierungen und den TCFD-Empfehlungen verankert. Die Ausgangslage wurde bereits umfassend analysiert. Da die wissenschaftsbasierten Klimaziele eine zentrale Grundlage für den Transitionsplan bilden, werden diese Arbeiten im Anschluss an deren Validierung weitergeführt. Wichtige Elemente wie eine umfassende Klimabilanz und die High-Level-Identifikation von Transitionsrisiken wurden bereits erarbeitet (siehe Seiten 20 – 21, 44, 48 und 49).

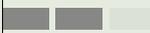
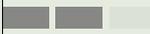
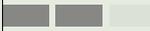


## Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft

Ambition 2030

Wir nutzen Ressourcen nachhaltig.

Auswirkung

Vorgelagert   
ORIOR   
Nachgelagert 

SDG-Beitrag



GRI 3-3  
GRI 306-1

### Das Thema auf einen Blick

#### Handlungsfelder

Food Waste

Abfallmanagement

Verpackungen

#### Ziele 2030

- Wir reduzieren unsere Food-Waste-Intensität bis 2030 um 25% (Basisjahr 2024). 
- Wir erhöhen den Anteil der Gesamtabfallmenge, die wiederverwendet, wiederverwertet oder recycelt wird, bis 2030 um 10% (Basisjahr 2024). 
- Wir steigern den Rezyklatanteil in Produktverpackungen für selbst hergestellte Produkte. 

Das Kapitel «Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft» erweitert unser bisheriges Engagement hin zu einem ganzheitlichen Verständnis von Ressourcennutzung und Abfallvermeidung. Die bisherigen Handlungsfelder «Food Waste» und «Verpackungen» werden durch «Abfallmanagement» ergänzt. Dies spiegelt unser Ziel wider, Ressourcen effizient einzusetzen und Kreisläufe zu schliessen.

Als verarbeitender Lebensmittelbetrieb ist ORIOR in der gesamten Wertschöpfungskette mit der Entstehung von Abfällen und der Nutzung von Ressourcen konfrontiert. Jedes Jahr werden weltweit grosse Mengen an noch geniessbaren Lebensmitteln entsorgt – ein Drittel der produzierten Nahrungsmittel geht laut WHO zwischen Feld und Teller verloren.

Diese Verluste belasten Ökosysteme sowie das Klima und führen zu vermeidbaren Kosten. Auch bei der Entsorgung von nicht-lebensmittelbezogenen Abfällen gehen die für Herstellung und Transport eingesetzten Ressourcen wie Wasser, Energie und Rohstoffe verloren, was Umweltbelastungen verstärkt. Wir setzen deshalb gezielt auf Massnahmen zur Abfallvermeidung, auf Recycling und auf Wiederverwendung. Gleichzeitig treiben wir auch das Thema Verpackungen voran, denn diese müssen weiterhin Lebensmittel optimal schützen und dabei immer höheren Ansprüchen an Ressourcenschonung genügen.

-  Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.
-  Ziel umfasst alle produzierenden Standorte.

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

## Managementansatz

### Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Wir setzen gezielte Massnahmen ein, um vermeidbare Lebensmittelverluste entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren. In unseren Betrieben unterscheiden wir dabei zwischen Prozessabfällen, die beim Anfahren, Reinigen oder Portionieren entstehen, und Entsorgungen, die durch Nachfragerückgang, kleine Mängel oder Auslistungen bedingt sind. Interne Richtlinien unterstützen dabei den Umgang mit Lebensmittelverlusten und deren Verringerung. Produktionsaufträge werden regelmässig analysiert, und die Haltbarkeit der Produkte wird mit der Verbrauchsprognose abgeglichen, um Verluste zu minimieren. Produkte kurz vor Ablauf werden preisreduziert verkauft oder gespendet, etwa über Organisationen wie Tischlein Deck Dich oder Too Good To Go.

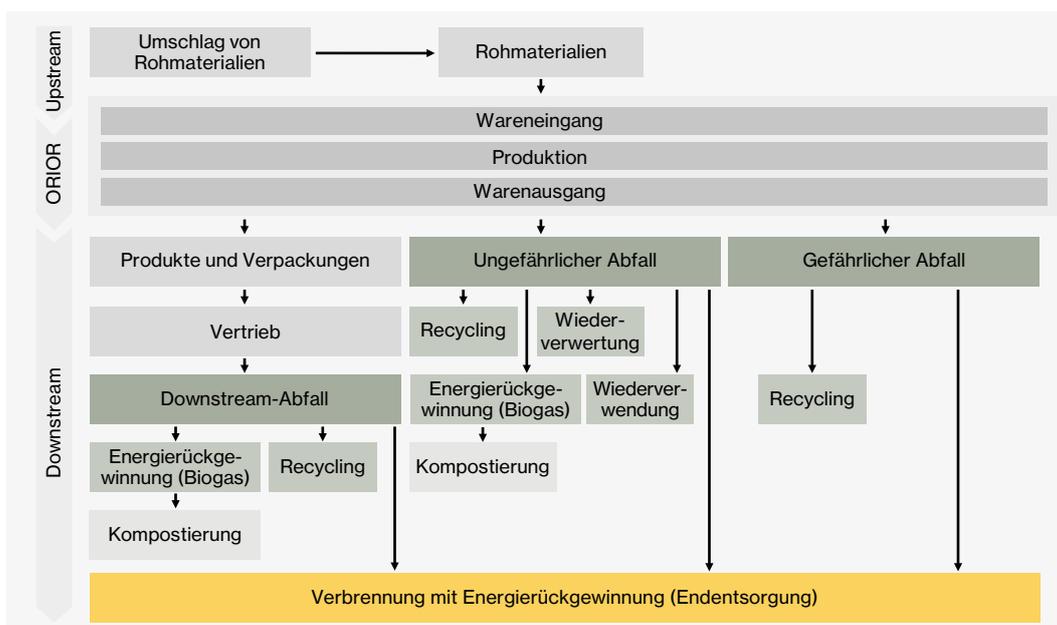
Unser Abfallmanagement priorisiert die Vermeidung und Weiterverwertung gemäss der Abfallpyramide. Deponien sind in unseren Absatzmärkten kaum verbreitet; die Endentsorgung erfolgt überwiegend durch Müllverbrennung mit Energierückgewinnung. Eine systematische

Dokumentation der Abfallströme sowie die langjährige Zusammenarbeit mit einer spezialisierten Wertstoffbewirtschaftungsfirma ermöglichen es, Recyclingquoten kontinuierlich zu steigern und Wertstoffe möglichst hochwertig im Kreislauf zu halten. So stellen wir eine ökologisch und ökonomisch sinnvolle Trennung, Sammlung und Verwertung der Materialien sicher.

Bei den Verpackungen folgt unser Ansatz konsequent den 3R-Prinzipien: Reduce (Material einsparung), Recycle (Einsatz von Recyclingmaterial) und Replace (nachhaltige Alternativen). Dabei sind wir kompromisslos in der Sicherstellung von Lebensmittelsicherheit und Qualität. Unsere Kompetenzzentren gewährleisten, dass neben Sicherheits- und Qualitätsanforderungen auch alle regulatorischen Vorgaben erfüllt werden. Aktuell setzen wir uns intensiv mit den Vorgaben der EU-Verpackungsverordnung auseinander. Zusätzlich arbeiten unsere Prozessingenieure kontinuierlich daran, Verpackungsmaterial zu reduzieren, Ressourcen effizienter zu nutzen und nachhaltige Lösungen voranzutreiben.

GRI 306-1  
GRI 306-2

### Prozess- und Wertstofffluss



### 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.

Für nachhaltige Verpackungen ist die Championgruppe Verpackungseinkauf zuständig. Die Verkaufsteams und die Marketingabteilungen tragen zudem eine wesentliche Verantwortung beim Thema «Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft», denn bereits vor dem eigentlichen Produktionsprozess werden durch Mindestbestellmengen, Bestellrhythmen und Verpackungsdesign entscheidende Weichen gestellt.

### Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

Unsere Verantwortung und Sorgfaltspflicht bezüglich Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft nehmen wir wahr, indem wir jährlich Zielgrössen definieren und deren Fortschritt anhand verschiedener Kontrollgrössen überprüfen. Zum Beispiel werden die effektiven Abfallmengen eng kontrolliert und regelmässig mit den verantwortlichen Personen besprochen. Bei negativer Entwicklung sowie bei Nichterreicherung der definierten Zielgrössen werden Gegenmassnahmen eingeleitet. Über die Massnahmen, deren Effektivität und die Entwicklungen der Kennzahlen berichten wir im weiteren Verlauf dieses Kapitels.

Handlungsfelder	Chancen	Risiken
Food Waste	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Höhere Kosteneffizienz durch Food-Waste-Vermeidung.</li> <li>- Stärkung der Marke als nachhaltiges Unternehmen.</li> <li>- Anreize für Produktinnovationen (z.B. Nutzung von Nebenströmen oder Prozessabfällen).</li> <li>- Geringere Anpassungskosten durch frühzeitiges Handeln bei künftigen Regulierungen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhte Produktionskosten durch ungenutzte Rohstoffe und zusätzliche Ressourcen.</li> <li>- Zusätzliche Entsorgungskosten.</li> <li>- Reputationsrisiken durch gesellschaftliche Sensibilität gegenüber Lebensmittelverschwendung.</li> </ul>
Verpackungen und Abfallmanagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erfüllung von Kundenbedürfnissen durch nachhaltigere Verpackungen und Abfallvermeidung.</li> <li>- Stärkung der Marke als zukunftsgerichtetes Unternehmen.</li> <li>- Höhere Kosteneffizienz durch Reduktion von Verpackungs- und Abfallmaterialien.</li> <li>- Minimierung des Ressourcenverbrauchs durch Recycling und Wiederverwendung.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Höhere Produktionskosten durch nachhaltigere Verpackungen und Abfallwertungssysteme.</li> <li>- Dynamisches regulatorisches Umfeld mit potenziellen Anpassungskosten.</li> <li>- Notwendigkeit rechtzeitiger Reaktionen auf neue Vorgaben.</li> </ul>

### Optimierung der internen Prozesse

Klare Prozesse und eine solide Datenlage sind entscheidend für die effiziente Ressourcennutzung. Wir verbessern uns stetig, sehen jedoch weiterhin Potenzial, insbesondere durch eine bessere Identifikation der Treiber von Ressourcenverbrauch und Abfallentstehung. Dadurch können wir früher und gezielter eingreifen, um Lösungen zu entwickeln und Abfälle zu vermeiden.

Zur Reduktion von Entsorgungen optimieren wir kontinuierlich unsere Produktionsplanung. Eine präzise Datenlage über Lagerbestände, Durchlaufgeschwindigkeiten und Mindesthaltbarkeiten ermöglicht vorausschauende Entscheidungen, die unnötige Abfälle verhindern. Gleichzeitig stellt eine enge Kommunikation zwischen Produktion und Verkauf sicher, dass Lebensmittel bestmöglich verwertet werden.

Die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für Ressourcenschonung und Abfallvermeidung spielt dabei eine zentrale Rolle und wird regelmässig in Schulungen thematisiert.

Auch Prozessverluste bleiben ein wesentlicher Hebel zur Verringerung von Food Waste. Faktoren wie Bestellmengen, Produktionsvolumen und die Diversität des Produktportfolios beeinflussen die Abfallmengen massgeblich. Der regelmässige Austausch mit Kunden hilft dabei, realistische Bedarfe zu planen. Gleichzeitig ist eine Balance zwischen Innovationskraft und optimierter Volumenproduktion wichtig. Neue Produktkreationen sind für den Unternehmenserfolg unverzichtbar, führen jedoch in Testphasen zu höheren Ausschüssen. Daher setzen wir verstärkt auf Produkte mit klar erkennbarem Potenzial oder hohem Kundeninteresse, um Ausschuss zu minimieren.

#### Technischer Fortschritt

Teilweise lassen sich Abfälle durch technische Optimierungen reduzieren. Werden neue Produktionsanlagen beschafft, sind die damit anfallenden Prozessabfälle sowie die Ressourceneffizienz wichtige Kriterien. In regelmässigen Abständen führen unsere technischen Leiter\*innen Analysen durch, um bestehende Infrastruk-

turparks hinsichtlich Ausschussreduktion zu verbessern – zum Beispiel durch Optimierungen an Förderbändern oder Anpassungen der Zugschnittsgrössen der produzierten Artikel zur Verringerung von Schnittverlusten.

#### Verpackungsinnovation

Im Kontext der neuen EU-Verpackungsverordnung arbeiten unsere internationalen Kompetenzzentren eng mit ihren Lieferanten zusammen, um Marktentwicklungen zu verfolgen, Verbesserungen zu identifizieren und umzusetzen. Wo möglich, setzen wir Monomaterialien ein, zum Beispiel bei Verpackungsfolien, da diese einfacher recycelbar sind und eine bessere Wiederverwertbarkeit gewährleisten als Verbundmaterialien. Zudem kommen verstärkt Papierverpackungen zum Einsatz, und Kartonverpackungen werden durch wiederverwendbare IFCO-Behälter ersetzt. Unser Kompetenzzentrum in Belgien, Culinor, unterstützt diese Entwicklung und hat den Prozess bei der Beschaffung von Verpackungen angepasst, sodass auch Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt werden. Innerhalb der Tochtergesellschaften arbeiten unterschiedliche Bereiche daran, Verpackungsmaterial zu reduzieren, die Recycelbarkeit zu verbessern und den Rezyklatanteil zu erhöhen.

GRI 3-3  
GRI 306-2

#### Aktivitäten 2024



#### Clever verpackt, nachhaltig gedacht: Die neue Pastetenbox

Früher bestand die Verpackung dieses Pasteten-Duos aus einem Karton mit Kunststoffbeschichtung und einer Klarsichtfolie, die nur schwer recycelt werden konnte. Jetzt wird ein Karton verwendet, der eine neue umweltfreundliche Beschichtung hat und ohne die Plastikbeschichtung auskommt. Für das Sichtfenster wird eine kompostierbare Folie eingesetzt. Diese Änderungen konnten bei allen Pasteten von Le Patron realisiert werden und machen die Verpackung vollständig recyclingfähig, sparen jedes Jahr etwa 400 Kilogramm Plastikfolie ein und ermöglichen das Recycling von 17 Tonnen Karton – alles, ohne die Qualität oder Haltbarkeit der Pasteten zu beeinträchtigen.



### Food Saving durch intelligentes Monitoringsystem

Culinor hat ein neues System eingeführt, um Lebensmittelabfälle besser zu überwachen und zu reduzieren. Mit einem zentralen Dashboard werden Daten übersichtlich erfasst und nach Abteilungen sowie Entsorgungsgründen ausgewertet. Durch automatisierte Prozesse spart das Team wertvolle Zeit, und die Ergebnisse werden regelmässig in Teambesprechungen analysiert. Zusätzlich finden monatliche Meetings statt, um gezielt Strategien gegen Lebensmittelverschwendung zu entwickeln. So werden die Nutzung der Bestände optimiert und Food Waste reduziert.



### Mehrwert am Flughafen Frankfurt

Casualfood ist Teil eines Projekts zur Reduktion von Einwegkaffeetassen. Seit Februar 2024 erhalten Mitarbeitende der Gastronomiebetriebe in den Terminals am Flughafen Frankfurt vergünstigte Preise für Kaffegetränke nur noch, wenn sie ihr Getränk in einem Mehrwegbecher kaufen. Dies hat bei den Food-Konzepten von Casualfood, wie auch am gesamten Flughafen, zu einem signifikanten Anstieg der Verwendung von Mehrwegbechern geführt – und bereits rund 500000 Einwegbecher eingespart. Aufgrund des Erfolgs wird das Projekt fortgeführt, genauere Auswertungen sollten im kommenden Jahr vorliegen.



### Recycling-Erfolg bei Rapelli

In unseren Betrieben werden viele Etiketten eingesetzt, um die Produkte zu beschriften. Diese Etiketten befinden sich auf Trägerbändern aus fossilem Kunststoff, die bisher nach dem Ablösen entsorgt wurden. Gemeinsam mit unserem Lieferanten haben wir ein erfolgreiches Recycling für diese Trägerbänder eingeführt. Seit dem Start im Juli 2024 konnten bereits über 10 Tonnen dieses Materials dem Wertstoffkreislauf zurückgeführt werden. Durch das Recycling wird der Bedarf an neuen Rohstoffen verringert und natürliche Ressourcen werden geschont.



### Neue Richtlinie zur Verringerung von Lebensmittelverlusten

Biotta und Gesa haben 2024 eine neue Richtlinie zur Reduktion von Lebensmittelverlusten eingeführt. Diese definiert klare Prozesse und Massnahmen, wie die frühzeitige Prüfung von alternativen Verwendungen oder die mögliche Verlängerung von Mindesthaltbarkeitsdaten. Jede Entsorgung wird erst nach Prüfung aller Alternativen und einer offiziellen Freigabe durchgeführt. Auch die Zusammenarbeit mit Spendenorganisationen ist fester Bestandteil der Richtlinie. Darüber hinaus legt die Richtlinie klare Verantwortlichkeiten fest, um eine einheitliche Umsetzung sicherzustellen. Dies ist essenziell, da die Massnahmen unterschiedliche Bereiche wie Verkauf, Qualitätsmanagement, Produktionsplanung und Marketing betreffen. Im Berichtsjahr wurde die Richtlinie bereits im Rahmen externer Audits gesichtet und als geeignet anerkannt.

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

## Evaluation 2024

Unser bisheriges strategisches Ziel konzentrierte sich auf die Reduktion von Lebensmittelabfällen. Zusätzlich haben wir bereits in den vergangenen Jahren GRI-konform über weitere Abfallkategorien berichtet. Mit der neuen Strategieperiode gewinnt das Abfallmanagement als eigenständiges Handlungsfeld an Bedeutung. In diesem Zusammenhang haben wir uns ein neues Ziel gesetzt: Wir streben an, den Anteil der Gesamtabfallmenge, die wiederverwendet, wiederverwertet oder recycelt werden kann, bis 2030 um 10% zu erhöhen im Vergleich zu 2024. Im Berichtsjahr lagen hierzu erstmals gruppenweit Daten vor, deren Qualität wir weiter stärken möchten. Für das neue Handlungsfeld Verpackungen haben wir uns das Ziel gesetzt, die Recyclinganteile der Verpackungen unserer Produkte zu steigern. Die Datenbasis dazu befindet sich in der Erarbeitung, sodass wir voraussichtlich im nächsten Bericht erstmals Zahlen veröffentlichen können.

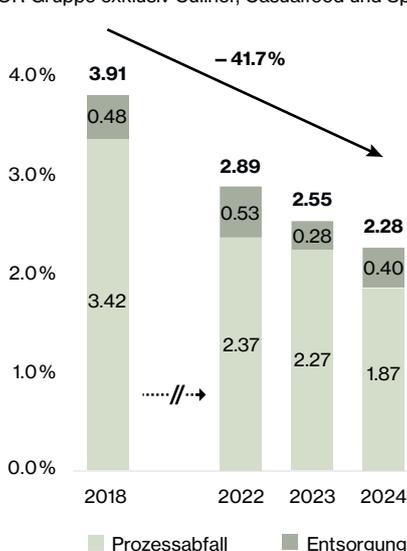
### Food Waste

Die Food-Waste-Intensität konnte im Vergleich zum Vorjahr erneut gesenkt werden und beträgt

neu 2.28% der Produktionsmenge in Kilogramm. Dies ist vor allem auf erreichte Reduktionen im Bereich der Prozessabfälle zurückzuführen. Damit haben wir per Ende der Strategieperiode eine Reduktion von 41.7% gegenüber dem Basisjahr 2018 erreicht und unser ursprüngliches Ziel von 25% übertroffen. Bei Culinator blieb die Food-Waste-Intensität im Vergleich zum Vorjahr konstant, sodass auch auf Gruppenebene eine leichte Verbesserung erzielt wurde.

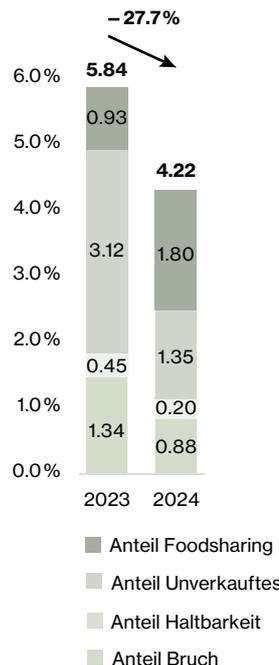
Bei Casualfood, wo Food Waste aufgrund des Geschäftsmodells in Prozent des Lebensmittelumsatzes gemessen wird, konnte der Anteil signifikant gesenkt werden und beträgt neu 4.22% (Vorjahr: 5.84%). Diese Verbesserung ist vor allem auf intensiviertere interne Sensibilisierung und operative Massnahmen zurückzuführen: Im Jahr 2024 wurde das Thema Food Waste verstärkt mit den Mitarbeitenden besprochen und explizit in die Zielvereinbarungen der Operations Manager aufgenommen. Zudem wurden zusätzliche Anstrengungen unternommen, noch verwertbare Lebensmittel über strukturierte Foodsharing-Prozesse weiterzugeben.

**Food-Waste-Intensität**  
(% der Produktionsmenge in kg)  
ORIOR Gruppe exklusiv Culinator, Casualfood und Spiess Europe



**Konsolidierte Zahl inklusiv Culinator:** 2.91%.  
**Casualfood:** Lebensmittelabfälle belaufen sich auf 4.22% des Lebensmittelumsatzes (unterschiedliche Kategorisierung, siehe Text und Grafik rechts).

**Food Waste bei Casualfood**  
(% des Umsatzes mit Lebensmitteln)





Gemeinsam mit Partnerorganisationen kämpfen wir gegen unnötige Lebensmittelverluste (Bildquelle: Fabio Baranzini).

Mit dem Abschluss der aktuellen Strategieperiode blicken wir auf eine erfolgreiche Zielerreichung zurück. Dennoch bleibt die Reduktion von Food Waste eine zentrale Aufgabe. Für die kommende Strategieperiode haben wir uns daher eine weitere Reduktion des Food-Waste-Anteils um 25% bis 2030 gesetzt (bezogen auf das Basisjahr 2024).

GRI 306-3  
GRI 306-4  
GRI 306-5

### Abfallmanagement

Die Abfallkategorien von ORIOR umfassen Betriebsabfälle, Verpackungsabfälle, Lebensmittelabfälle und restliche Abfälle. Betriebsabfälle bestehen hauptsächlich aus gemischten und verschmutzten Verpackungen sowie 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% wiederverwendet, der Rest wird verbrannt. In Deutschland kann es bei einem geringfügigen Anteil (ca. 1%) der Abfälle zu Deponieablagerungen kommen.

Die Abfallberichterstattung wurde weiterentwickelt: Neu rapportieren wir zusätzlich die abso-

luten Abfallmengen und konsolidieren erstmals auch die Zahlen inklusiv Culinor. Das Abfallmanagement ist neu ein eigenständiges Handlungsfeld, zu welchem wir uns ein ambitioniertes Ziel gesetzt haben (siehe S. 56).

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

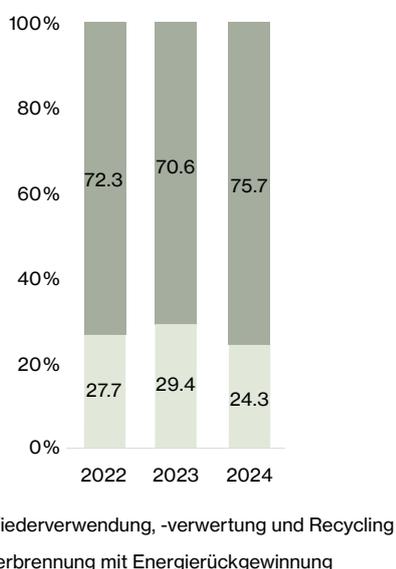
- **Biogas, Kompost, Schweinemast:** zum Beispiel die Zufuhr von Betriebsabfällen zu einer Biogasanlage.
- **Recycling:** zum Beispiel Papier, Karton, Altglas, PET usw., welche recycelt und zu neuen (Verpackungs-)Materialien weiterverarbeitet werden.
- **Wiederverwendung:** zum Beispiel Styropor, das 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 75.7% der gesamten Abfallmenge. Erstmals liegt auch die Menge konsolidiert inklusiv Culinor vor, diese ist geringfügig tiefer und liegt bei 74.1%. Lediglich 0.16% des wiederverwerteten Abfalls werden als gefährlich deklariert und separat entsorgt – mit Culinor liegt der Wert noch niedriger. Dabei handelt es sich beispielsweise um Elektrogeräte oder Motorenöl. Insgesamt leiten wir 24.3% unseres Abfalls zur Endentsorgung weiter. Wie bereits in den Vorjahren handelt es sich dabei zu praktisch 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.

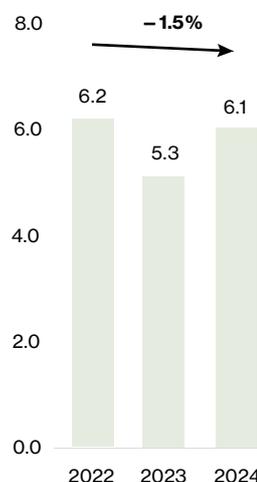
Die absolute Abfallmenge hat sich im Berichtsjahr um rund 15% auf 6 100 Tonnen erhöht. Ein wesentlicher Faktor für die Erhöhung ist die Gemüseverarbeitung bei Gesa: Einerseits wurden grössere Mengen verarbeitet, andererseits ist aufgrund eines besonders nassen Erntejahres 2024 dort erheblich mehr Erde und Schlamm angefallen.

Casualfood nutzt Infrastrukturen an Bahnhöfen und Flughäfen und trägt dort nicht die Verantwortung für die Abfallbewirtschaftung. Zwar werden einige Abfalldaten erfasst, sie fliessen jedoch nicht in die konsolidierten Abfall- und Entsorgungskennzahlen der Gruppe ein, da sich diese ausschliesslich auf unsere produzierenden Standorte beziehen.

**Abfallanteil nach Entsorgungsmethode**  
(% der Gesamtabfallmenge)  
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor, Casualfood und Spiess Europe



**Abfallmenge**  
(in 1 000 t)  
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor, Casualfood und Spiess Europe



**Konsolidierte Zahlen inklusiv Culinor:** 74.1% Wiederverwendung, -verwertung und Recycling.  
**Casualfood:** Diese Kennzahl wird aufgrund des abweichenden Geschäftsmodells nicht erhoben.

GRI 306-3  
GRI 306-4  
GRI 306-5

### Details zu Abfallarten und Entsorgungsmethoden

		2024		2024		2023	2022
		Gruppe exklusiv Casualfood und Spiess Europe		Gruppe exklusiv Culinor, Casualfood, und Spiess Europe			
		1000 t	%	1000 t	%	%	%
Zusammen- setzung	Lebensmittelabfall	3.2	36.6	1.5	25.4	28.8	33.4
	Verpackungsabfall	1.2	13.7	1.0	16.0	19.1	18.1
	Betriebsabfall	2.1	24.2	1.3	21.7	25.2	23.6
	Restlicher Abfall	2.2	25.5	2.2	36.9	26.9	24.9
	<b>Total</b>	<b>8.8</b>	<b>100.0</b>	<b>6.1</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Entsorgungs- methode	Wiederverwertung (z.B. Biogas, Kompost, Schweinemast)	3.2	36.6	1.5	25.4	28.8	33.4
	Recycling (z.B. Papier, Altglas, PET)	1.1	12.1	0.8	13.7	16.1	15.1
	Wiederverwendung (z.B. Styropor)	2.2	25.4	2.2	36.6	25.7	23.8
	Verbrennung mit Energierück- gewinnung (Endentsorgung)	2.3	25.9	1.5	24.3	29.4	27.7
	<b>Total</b>	<b>8.8</b>	<b>100.0</b>	<b>6.1</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

### Ausblick

Im kommenden Jahr richten wir unser Augenmerk verstärkt auf die Automatisierung und Digitalisierung von Prozessen, insbesondere in der Forecast-Planung. Dadurch können Abfälle frühzeitig identifiziert und gezielte Massnahmen ergriffen werden.

Im Bereich Abfallmanagement werden wir weiterhin eng mit unserem Wertstoffbewirtschaftungspartner zusammenarbeiten, um den Anteil endentsorgter Abfälle zu reduzieren.

Bei den Verpackungen liegt unser Fokus auf der Erhöhung des Rezyklatanteils, der Optimierung der Materialeffizienz und der Ausweitung recycelbarer Lösungen. Gemeinsam mit unseren Lieferanten arbeiten wir daran, die Anforderungen der neuen EU-Verpackungsverordnung zu erfüllen und gleichzeitig die Erwartungen unserer Kunden zu berücksichtigen.



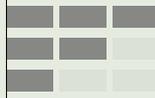
## Wasser

### Ambition 2030

Wir reduzieren unseren Wasserfussabdruck.

### Auswirkung

Vorgelagert  
ORIOR  
Nachgelagert



### SDG-Beitrag



GRI 3-3

## Das Thema auf einen Blick

### Handlungsfeld

Wasser

### Ziel 2030

■ Wir reduzieren unsere Wasserintensität bis 2030 um 20% (Basisjahr 2024). ◆

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 auch 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 Roh-

stoffe und Tierwohl», S. 23–33). 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.

● Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.

◆ Ziel umfasst alle produzierenden Standorte.

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

## Managementansatz

### Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Unsere Tochtergesellschaften sind für die Produktionsprozesse auf die Nutzung von Wasser angewiesen. Der Grossteil dieses Wassers stammt aus der kommunalen Wasserversorgung (Leitungswasser), während ein kleinerer Anteil aus Grundwasser gewonnen wird. Ziel unseres Managementansatzes ist es, den Wasserverbrauch an unseren Produktionsstandorten zu senken und Abwassermengen sowie deren Belastung zu minimieren. Da Wasser auch in der vorgelagerten Lieferkette eine wichtige Rolle spielt, ist es ein zentraler Bestandteil unseres neuen [Lieferantenkodex](#), den wir im Rahmen unseres sich im Aufbau befindenden nachhaltigen Lieferkettenmanagements einführen.

Die Koch- und Reinigungsprozesse machen den grössten Teil des Wasserverbrauchs in unserer Produktion aus. Interne Richtlinien schreiben vor, dass bei der Anschaffung neuer Maschinen die Wassereffizienz berücksichtigt wird. Sie setzen zudem klare Vorgaben für eine ressourcenschonende Wassernutzung sowie den möglichst sparsamen und gezielten Einsatz von Chemikalien in Reinigungsprozessen. Ein Reinigungsprojekt in unseren Kompetenzzentren zielt darauf ab, Verschmutzungen von vornherein zu vermeiden, um den Reinigungsaufwand zu reduzieren.

Im Segment Convenience hängt der Wasserverbrauch auch von der Produktvielfalt ab, die häufige Produktionsumstellungen und damit zusätzliche Reinigungsgänge erfordert. Durch präzisere Planung und optimierte Prozesse erschliessen wir gezielt weitere Einsparpotenziale.

### Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für die Optimierung der Wassernutzung an unseren Produktionsstandorten liegt bei unseren Schweizer Unternehmen an erster Stelle bei den Betriebsleiter\*innen und den technischen Leiter\*innen, die vom Team Operational Excellence und dem Qualitätsmanagement 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 im Hinblick auf das langfristige Wassereffizienzziel 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.

Im Rahmen des nachhaltigen Lieferkettenmanagements trägt das Nachhaltigkeitsteam gemeinsam mit den Einkäufer\*innen die Verantwortung dafür, dass die Vorgaben zum Wassermanagement von den Lieferanten anerkannt und konsequent umgesetzt werden.

### Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

Handlungsfeld	Chancen	Risiken
Wasser	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kosteneinsparungen durch sparsamen Umgang mit Wasser und niedrigere Abwasserkosten.</li> <li>– Innovationsanreize und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch wassersparende Prozesse und Produkte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zunehmender Wasserstress und Wasserknappheiten als Risiko für vorgelagerte Landwirtschaft und punktuell für Produktionsstandorte.</li> <li>– Mögliche Verschärfung der globalen Wassersituation mittelfristig mit Auswirkungen auf Inputkosten und Lieferkettenstabilität.</li> </ul>

ORIOR geht Risiken und Chancen mit Massnahmen an, die den internen Wasserverbrauch und die -intensität reduzieren. Unsere Produktionsstandorte liegen vorwiegend in wasserreichen

Gebieten. Die Kompetenzzentren erheben den Wasserverbrauch mindestens monatlich – teils sogar wöchentlich – und überwachen diesen engmaschig. Zusätzlich werden regelmässige

Rundgänge und betriebliche Kontrollen durchgeführt, um sicherzustellen, dass Vorschriften, beispielsweise bei Reinigungsprozessen, eingehalten werden. Falls bei den Rundgängen Auffälligkeiten auftreten oder es zu einem unerwarteten Wasserverlust kommt, werden zeitnah Abhilfemassnahmen eingeleitet. In unserer Wertschöpfungskette sind wir dabei, die Risiken und Chancen im Kontext unseres Lieferkettenmanagements zu adressieren.

#### **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. Diese optimieren wir zum Beispiel durch den Einsatz von Sprühnebel in geschlossenen Räumen 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. Auch bei der Umsetzung von Werksentwicklungsprojekten streben wir Einsparungen beim Wasserverbrauch an.

#### **Sensibilisierung und Trainings**

Der sorgsame Umgang mit unseren Ressourcen bildet einen wichtigen Bestandteil unserer kontinuierlichen Trainings und Schulungen. Zum Thema ressourcensparende Reinigung

finden mehrmals jährlich Schulungen statt. Hinzu kommt die fortlaufende Sensibilisierung der Mitarbeitenden – zum Beispiel im direkten Gespräch zwischen Vorgesetzten und Produktionsmitarbeitenden oder in den täglichen Produktionsmeetings vor Schichtbeginn –, damit eine dauerhafte Verhaltensveränderung erzielt werden kann. Ein wichtiges Tool hierfür ist das im Betrieb gut sichtbare Taktboard, anhand dessen die Produktionsteams die Produktivitäts- und Effizienzkennzahlen auch hinsichtlich Wasserverbrauch mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung diskutieren.

#### **Abwasser**

Wir setzen auf ein systematisches Abwassermanagement, um Menge und Verschmutzungsfracht so gering wie möglich zu halten. Umweltfreundliche Reinigung ist dabei ein zentraler Hebel: Wir reduzieren den Einsatz von Chemikalien oder verzichten darauf, sofern dies die Hygienestandards nicht beeinträchtigt. Reinigungsmittel werden zudem durch umweltfreundlichere Alternativen ersetzt, wann immer dies machbar ist. Reinigungsprodukte mit hohem pH-Wert, wie Natriumhydroxid (NaOH), reinigen zwar effizient, müssen aber vor der Einleitung ins kommunale Abwassersystem neutralisiert werden. Dies erfordert zusätzliche Prozesse, um gesetzliche Vorgaben einzuhalten und den Umweltschutz zu gewährleisten. Daher verzichten wir wo immer möglich auf solche Reinigungsmittel. Abwasser aus unseren Schweizer Kompetenzzentren wird über die Kanalisation in regionale Kläranlagen geleitet, nach vorheriger leichter Reinigung durch Vorreinigungsanlagen, Fettabscheider oder Rückhaltebecken. Fett und Reststoffe werden gemeinsam mit festen Abfällen entsorgt. Regelmässige Proben überwachen Werte wie den Anteil an organischem Kohlenstoff oder Phosphor, den pH-Wert und den Fettgehalt, um die Einhaltung aller Grenzwerte sicherzustellen. Bei Culiner bereiten Wasseraufbereitungsanlagen das Abwasser an zwei Standorten auf Oberflächenwasserqualität auf. Casualfood führt das nur gering verschmutzte Abwasser über die regulären Systeme der Flughäfen und Bahnhöfe ab.

GRI 3-3

## Aktivitäten 2024



### Rapelli spart Wasser durch Reinigungsprojekt

Rapelli startete bereits 2023 mit der Umsetzung eines Reinigungsprojekts und hat im Berichtsjahr 2024 deutliche Fortschritte erzielt. Neue Austauschformate fördern die Diskussion über den Wasserverbrauch: Neben der wöchentlichen Überprüfung der Wassermengen findet ein monatliches Meeting zur Besprechung der Kennzahlen statt. Die funktionsübergreifende Zusammenarbeit, etwa zwischen Unterhalts- und Reinigungsteams, funktioniert sehr gut – ein Erfolg, der sich auch in positiven Audit-Ergebnissen widerspiegelt.



### Effiziente Kühlung bei Albert Spiess

Verpackungsanlagen können sich durch die Geschwindigkeit des durchlaufenden Materials im Betrieb erhitzen und müssen daher kontinuierlich gekühlt werden. Die beste Praxis hierfür ist die Verwendung eines geschlossenen Kühlkreislaufs, in dem das Kühlwasser mehrfach wiederverwendet wird. Diese Umlaufkühlung spart im Vergleich zur Kühlung mit laufendem Frischwasser erhebliche Wassermengen. Im Berichtsjahr wurde die Umstellung auch bei Albert Spiess vorangetrieben.



### Casualfood optimiert Handhabung von Kaffeemaschinen

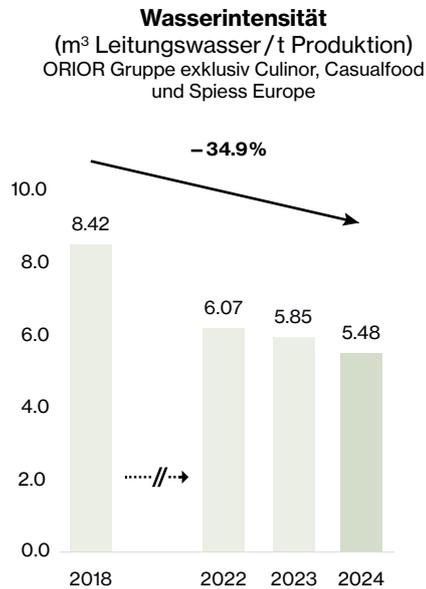
Bei Casualfood wurde ein Handbuch mit Anweisungen zur effizienten Kaffeemaschinenreinigung für alle Mitarbeitenden eingeführt, das bereits zu einer signifikanten Wasserreduktion beigetragen hat. Am Flughafen Frankfurt wurden zudem alle Kaffeemaschinen präziser eingestellt, sodass die benötigte Wassermenge für jede Tasse optimal dosiert und unnötiger Wasserverbrauch vermieden werden. Effizientere Brühprozesse und die Vermeidung von Überextraktion sparen nicht nur Wasser, sondern senken auch den Energieverbrauch. Darüber hinaus wurden die Reinigungszyklen der Maschinen optimiert, wodurch weniger Wasser benötigt wird.

GRI 3-3

## Evaluation 2024

Unser Fortschritt im Bereich Wassereffizienz wird anhand der Wasserintensität gemessen, also des Wasserverbrauchs pro produzierter Tonne Lebensmittel. Im Berichtsjahr 2024 konnten wir diese Kennzahl weiter verbessern auf einen Wert von 5.48 m<sup>3</sup>/t (Vorjahr: 5.85 m<sup>3</sup>/t). Damit haben wir unser Ziel, die Wasserintensität gegenüber dem Basisjahr 2018 um 15% zu senken, deutlich übertroffen – insgesamt beträgt die Reduktion mehr als 30%.

Diese positive Entwicklung ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen, unter anderem auf gezielte Prozessoptimierungen, technische Verbesserungen und interne Schulungen, wie im Abschnitt «Aktivitäten» beispielhaft erläutert. Bei unseren internationalen Tochtergesellschaften Culinor und Casualfood blieb der Wasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant.



Mit dem Abschluss der aktuellen Strategieperiode ziehen wir eine positive Bilanz und richten unseren Blick auf die nächste Etappe: Bis 2030 streben wir eine weitere Reduktion der Wasserintensität um 20% an, ausgehend vom neuen Basisjahr 2024. Angesichts der bereits erzielten Einsparungen stellt dies eine ambitionierte Herausforderung dar. Die Fortschritte werden künftig anhand der konsolidierten Wasserintensität der gesamten Gruppe gemessen – mit Ausnahme von Casualfood und Spiess Europe, die keine produzierenden Standorte sind.

### Ausblick

Das gruppenweite Reinigungsprojekt, das bereits in vielen Kompetenzzentren erfolgreich zur Senkung des Wasserverbrauchs und zur Verbesserung der Abwasserqualität beigetragen hat, wird 2025 weiter vorangetrieben. Die gewonnenen Erkenntnisse möchten wir nutzen, um erneut bedeutende Fortschritte zu erzielen. Unsere Mitarbeitenden spielen dabei eine zentrale Rolle, weshalb kontinuierliche Schulungen und die Sensibilisierung im Umgang mit Wasserressourcen weiterhin oberste Priorität haben. Damit der Wasserverbrauch noch enger kontrolliert und wenn nötig Massnahmen zur Reduktion implementiert werden können, sind vermehrt automatische Erfassungen der Wasserverbräuche geplant.

GRI 303-5

### Details zur Wassernutzung

	2024	2024
	ORIOR Gruppe	ORIOR Gruppe exklusiv Culinor, Casualfood und Spiess Europe
Wasserintensität (m <sup>3</sup> /t Produktion)	5.09 <sup>1</sup>	5.48
Wasserverbrauch (m <sup>3</sup> ) davon in Risiko- gebieten (m <sup>3</sup> )	666 438 0	533 021 0
Gesamtabwasser (m <sup>3</sup> )	485 042	370 483

<sup>1</sup> Ohne Casualfood und Spiess Europe.



## Biodiversität und Ökosysteme

### Ambition 2030

Wir engagieren uns für den Erhalt der Biodiversität entlang unserer Lieferkette.

### Auswirkung

Vorgelagert	■	■	■
ORIOR	■	■	■
Nachgelagert	■	■	■

### SDG-Beitrag



GRI 3-3

### Das Thema auf einen Blick

#### Handlungsfeld

Biodiversität und Ökosysteme

#### Ziel 2030

- Wir steigern den Einkaufsanteil von prioritären Rohstoffen mit Labels, die zum Erhalt oder zur Förderung der Biodiversität beitragen.

Die Biodiversität spielt eine zentrale Rolle für die Widerstandsfähigkeit von Ökosystemen gegenüber Umweltveränderungen und sichert die Verfügbarkeit hochwertiger Rohstoffe. Sie ist jedoch weltweit stark gefährdet – unter anderem durch intensive landwirtschaftliche Praktiken wie Abholzung, Monokulturen und den Einsatz von Pestiziden. Der Schutz und die Förderung der Biodiversität sind daher entscheidend, um die natürlichen Ressourcen und Lebensgrundlagen für zukünftige Generationen zu bewahren.

In der Strategieperiode 2018 – 2025 war Biodiversität Teil des Schwerpunkts «Nachhaltige Rohstoffe», wird jedoch aufgrund der gestiegenen Dringlichkeit in der neuen Strategie künftig zusammen mit Ökosystemen als eigenständiges Handlungsfeld verfolgt. Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bestätigen, dass Biodiversität eine Schlüsselrolle für die langfristige Sicherung unserer Rohstoffe spielt. Der grösste Einfluss von ORIOR auf die Biodiversität entsteht in der Rohstoffproduktion, weshalb wir unseren Fokus verstärkt auf die Lieferkette richten werden.

● Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.  
◆ Ziel umfasst alle produzierenden Standorte.

GRI 3-3

## Managementansatz

### Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Der Schutz der Biodiversität ist von zentraler Bedeutung, besonders für uns als Lebensmittelunternehmen, da wir stark von Ökosystemdienstleistungen wie Bestäubung, Bodenfruchtbarkeit und Wasserkreisläufen abhängig sind. Diese Leistungen sind essenziell für eine nachhaltige, stabile und hochwertige Rohstoffversorgung. Mit dem Schutz der Biodiversität tragen wir dazu bei, Ressourcen langfristig zu sichern und stärken zugleich unsere Widerstandsfähigkeit gegenüber Herausforderungen wie Klimawandel und Ressourcenknappheit.

Biodiversität gewinnt durch nationale und internationale Entwicklungen zunehmend an Bedeutung. Die EU-Biodiversitätsstrategie und das Kunming-Montreal-Abkommen der UNO streben bis 2030 den Schutz von 30% der Land- und Meeresgebiete an. Auch die EU-Entwaldungsverordnung (EUDR) spielt eine wichtige Rolle für den Erhalt der Biodiversität, da sie Unternehmen dazu verpflichtet, Sorgfaltspflichten für entwaldungsfreie Lieferketten zu übernehmen, was Risikoanalysen und eine engere Zusammenarbeit mit Lieferanten erfordert (siehe Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl»).

ORIOR fördert Biodiversität durch zwei zentrale Ansätze: Erstens steigern wir den Einkaufsanteil an prioritären Rohstoffen, die mit Labels zertifiziert sind, welche den Erhalt und die Förderung der Biodiversität unterstützen. Dabei stützen wir uns auf eine etablierte Label-Plattform, die Schutz- und Fördermassnahmen wie den Erhalt bedrohter Ökosysteme, die För-

derung genetischer Vielfalt oder nachhaltige Praktiken in der Land- und Aquakultur bewertet. Zweitens integrieren wir Biodiversitätsaspekte durch deren Verankerung in unserem [Lieferantenkodex](#) auch in unser Lieferkettenmanagement.

### Verantwortlichkeiten

Das Nachhaltigkeitsteam spielt eine zentrale Rolle bei der Förderung der Biodiversität, insbesondere da wir uns bei diesem Thema noch in einem frühen Stadium befinden. Das Team setzt erste Impulse und evaluiert regelmässig neue Labels hinsichtlich ihres Biodiversitätsmehrwerts. Es arbeitet zudem an der gruppenweiten Einhaltung der neuen EU-Entwaldungsverordnung, die Ende 2025 in Kraft tritt (mehr dazu im Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl»). Zur Steigerung des Einkaufsanteils von prioritären Rohstoffen mit entsprechenden Labels ist ein koordinierter Effort gemeinsam mit Einkauf und Verkauf erforderlich, da die Biodiversität nur nachhaltig gestärkt werden kann, wenn diese Produkte auch erfolgreich bei unseren Kunden platziert werden. Gleichzeitig verantwortet das Nachhaltigkeitsteam den Aufbau eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements, bei dem die Integration von Biodiversitätsaspekten in enger Abstimmung mit der Einkaufsabteilung zentral ist.

### Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

Biodiversität steht im engen Zusammenhang mit wichtigen Nachhaltigkeitsthemen wie Klimawandel, Wassermanagement und Entwaldung, wobei sich aus diesen Wechselwirkungen sowohl Risiken als auch Chancen für ORIOR ergeben.

Handlungsfeld	Chancen	Risiken
Biodiversität und Ökosysteme	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stärkere Resilienz der Lieferketten durch nachhaltiges Lieferkettenmanagement, einschliesslich Wahrnehmung von Sorgfaltspflichten wie Risikoanalysen.</li> <li>– Beitrag zur langfristigen Sicherung der Rohstoffverfügbarkeit und -qualität durch Biodiversitätsschutz.</li> <li>– Stärkung der Licence to Operate und Erfüllung wachsender regulatorischer Anforderungen durch verantwortungsvolles Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette.</li> <li>– Erfüllung wachsender regulatorischer Anforderungen, z.B. EU-Entwaldungsverordnung, durch Integration von Biodiversitätsmassnahmen.</li> <li>– Wettbewerbsvorteile und Erfüllung von Stakeholder-Erwartungen im Kontext steigender Sorgfaltspflichtenregulatorien durch nachweisbare Bemühungen im Bereich Biodiversität.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erhöhte Beschaffungskosten und Verknappung der Rohstoffverfügbarkeiten durch Biodiversitätsrückgang infolge von Bodendegradation, Monokulturen und erhöhtem Düngemittelbedarf.</li> <li>– Kostensteigerungen durch steigende regulatorische Anforderungen (Prozessanpassungen, Risikoanalysen, etc.) im Bereich Biodiversität, z.B. EU-Entwaldungsverordnung.</li> <li>– Verschlechterung der Rohstoffqualität durch Biodiversitätsverlust.</li> <li>– Reputationsschäden durch unzureichende Wahrnehmung von Sorgfaltspflichten bei Rohstoffen im Zusammenhang mit Entwaldung.</li> </ul>

GRI 3-3

## Aktivitäten 2024



### Labels mit Biodiversitätsmehrwert

Labels spielen eine zentrale Rolle bei unseren Nachhaltigkeitszielen, da sie wichtige Informationen über Herkunft sowie ökologische und soziale Anbaubedingungen liefern. Wir legen einen Schwerpunkt auf den Einkaufsanteil an prioritären Rohstoffen, die mit Labels zertifiziert sind, welche zur Förderung der Biodiversität beitragen. Dabei orientieren wir uns vorwiegend an der etablierten Plattform Labelinfo.ch, die Labels detailliert analysiert und bewertet. Im Fokus stehen dabei Biodiversitätsmassnahmen wie der Schutz bedrohter Ökosysteme, die Förderung genetischer Vielfalt und nachhaltige Praktiken in der Land- und Aquakultur. Auf Basis der Analysen wurde ein Grenzwert für den Biodiversitätsmehrwert definiert. Die Basiswerte für 2024 wurden berechnet und dienen als Grundlage für unsere Zielsetzung.



### Biodiversitätsinitiativen bei Casualfood

Bereits 2021 hat Casualfood erstmals eine Biodiversitätsinitiative gestartet: Durch die Zusammenarbeit mit Beeswe.love verfügt Casualfood seit mittlerweile drei Jahren über eigene Bienenstöcke und eine Blumenwiese. Diese tragen nicht nur zum Artenschutz bei, sondern ermöglichen jährliche Honigernten. Der «Bee Happy»-Honig wurde sogar bereits ausgezeichnet. Im Jahr 2024 folgte ein weiterer Schritt: Casualfood hat eine Patenschaft für einen Feldhamster im Opel Zoo Kronberg übernommen. Damit setzt sich das Unternehmen aktiv für den Schutz dieser stark gefährdeten Tierart ein und sensibilisiert zugleich für den Erhalt natürlicher Lebensräume.

GRI 3-3

## Evaluation 2024

Im Berichtsjahr 2024 haben wir die Datengrundlage geschaffen, um erstmals Daten zur Förderung der Biodiversität in unserer Lieferkette zu erfassen. Ein zentraler Indikator dafür ist der Anteil der prioritären Rohstoffe, die mit anerkannten Labels zertifiziert sind und zum Erhalt oder zur Förderung der Biodiversität beitragen. Dieser Anteil betrug im Jahr 2024 konsolidiert für die gesamte Gruppe 42.4%. Wesentlich dazu beigetragen haben unsere auf biologische Gemüse- und Fruchtsäfte spezialisierten Tochtergesellschaften Biotta und Gesa, die sämtliche eingekauften prioritären Rohstoffe mit entsprechenden Labels – insbesondere Bio Suisse bzw. EU-Bio – beziehen. Im Segment Refinement leisten zudem unsere Schweinefleischkäufe mit den Labels IP-Suisse und Bio Suisse einen wichtigen Beitrag. Auch Pastinella trägt mit zertifizierten Hartweizenmengen zum Schutz der Biodiversität in der Lieferkette bei. Diese erste Standortbestimmung

bildet die Grundlage für die Zielverfolgung in den kommenden Jahren.

### Ausblick

Ab 2025 werden wir unseren Fokus darauf legen, den Anteil an Labels mit Biodiversitätsmehrwert zu erhöhen. Gemeinsam mit den Abteilungen Einkauf und Verkauf in unseren Kompetenzzentren werden wir Möglichkeiten zur Steigerung dieses Anteils prüfen und umsetzen.

Im Rahmen der Umsetzung der EUDR werden weitere Analysen durchgeführt und allfällige notwendige Änderungen angestossen. Zudem werden wir im Rahmen des nachhaltigen Lieferkettenmanagements die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten intensivieren, um das Bewusstsein für den Schutz der Biodiversität in unseren Lieferketten kontinuierlich zu stärken und konkrete Verbesserungen zu erzielen.



Soziale Verantwortung

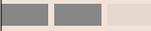
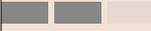
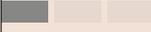


## Attraktive Arbeitgeberin

### Ambition 2030

Wir sind als führende Arbeitgeberin in der Lebensmittelindustrie anerkannt.

### Auswirkung

Vorgelagert   
ORIOR   
Nachgelagert 

### SDG-Beitrag



GRI 3-3

### Das Thema auf einen Blick

Handlungsfelder	Ziele 2030
Attraktivität übergreifend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir stärken die Unternehmenskultur und steigern die Mitarbeitendenzufriedenheit. </li> </ul>
Aus- und Weiterbildung	Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.
Chancengleichheit und Diversität	Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wir sorgen mit dem Aufbau eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements dafür, dass soziale Standards in unserer Wertschöpfungskette respektiert werden. </li> <li>Wir bieten unseren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen. </li> </ul>
Werte und Kultur	Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.

Das neue Kapitel «Attraktive Arbeitgeberin» baut auf dem bisherigen wesentlichen Thema «Entwicklung der Mitarbeitenden» der letzten Strategieperiode auf und umfasst neben dem Handlungsfeld «Aus- und Weiterbildung» neu auch «Chancengleichheit und Diversität», «Arbeitsbedingungen» sowie «Werte und Kultur». Eine attraktive Arbeitgeberin zu sein bedeutet für ORIOR, talentierte und diverse Mitarbeitende anzuziehen und denen, die schon bei uns arbeiten, ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie gerne arbeiten, sich entfalten und weiterentwickeln können, um möglichst lange zufrieden bei ORIOR zu bleiben. Wir sind überzeugt, dass die vier genannten Handlungsfelder Schlüsselfaktoren zum Erreichen dieser Ambition sind.

Die Themen im Bereich attraktive Arbeitgeberin sind nicht nur in unserem eigenen Betrieb relevant, sondern – je nach Handlungsfeld – auch bei unseren Lieferanten und in der weiter vorgelagerten Lieferkette. Während wir uns bei Aus- und Weiterbildung oder Diversität vor allem auf unsere ORIOR Standorte konzentrieren, sind Themen wie Arbeitsbedingungen oder Chancengleichheit eher in Ursprungsländern mit weniger starken Gesetzen und Schutzsystemen relevant. Daher verankern wir soziale und ethische Themen auch in unserem [Lieferantenkodex](#) und sorgen mit Risikoprüfungen und vertraglich verankerten Anforderungen dafür, dass auch Arbeitnehmende in der uns vorgelagerten Wertschöpfungskette gute Bedingungen haben.

 Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.  
 Ziel umfasst alle produzierenden Standorte.

GRI 3-3  
GRI 404-2

## Managementansatz

### Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Unsere Bestrebung, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, ist ein zentrales Element unserer Geschäftsstrategie. Sie wird im Eckpfeiler «Wir sind ORIOR» repräsentiert, welcher sich explizit den Mitarbeitenden und der Arbeitskultur widmet. Aufbauend auf gemeinsamen unternehmerischen Grundwerten, offener und direkter Kommunikation sowie ethischem und respektvollem Handeln, verfolgen wir das Ziel, eine Unternehmenskultur zu pflegen, die unternehmerisches Handeln auf allen Stufen fördert und fordert, die Entwicklung unserer Mitarbeitenden unterstützt und die Gesundheit sowie Sicherheit unserer Mitarbeitenden stärkt.

Unser Verständnis einer guten Arbeitgeberin ist auch fest in unserem [Verhaltenskodex](#) verankert, der die ethischen und sozialen Verpflichtungen von ORIOR definiert. Neben der Förderung des lebenslangen Lernens und der Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung bekennen wir uns zur Wahrung von Chancengleichheit, zur Förderung von Vielfalt, zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeits-



Freundlicher Service und frische Auswahl bei Hermann's.

umgebung mit fairer Bezahlung. Darüber hinaus setzen wir uns für Arbeitsbedingungen ein, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen und die Vereinigungsfreiheit respektieren. Unser übergeordnetes Ziel ist es, die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu steigern und gleichzeitig unsere Unternehmenskultur sowie unsere Position als attraktive Arbeitgeberin zu stärken.

Im Rahmen unserer Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette engagieren wir uns für angemessene soziale Standards und die Wahrung der Menschenrechte. Mit Initiativen wie der Entwicklung eines [Lieferantenkodex](#) treiben wir den Aufbau eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements voran, das die Achtung der Menschenrechte und die Gewährleistung sozialer Sicherheit in den Mittelpunkt stellt.

### Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für die Gestaltung und Umsetzung von Programmen zur Mitarbeitendenentwicklung, zur Förderung von Chancengleichheit und zur Sicherstellung attraktiver Arbeitsbedingungen liegt primär beim HR Group Management, in Zusammenarbeit mit den lokalen HR-Abteilungen. Die strategischen Leitplanken werden gemeinsam mit der Konzernleitung und den lokalen Geschäftsleitungen entwickelt.

Für die Umsetzung der Programme vor Ort sind die einzelnen Unternehmen eigenverantwortlich, unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten und Anforderungen. Dies gewährleistet, dass die Programme auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen der jeweiligen Unternehmen abgestimmt sind. Auch die Mitarbeitenden tragen Verantwortung, indem sie sich aktiv in ihre eigene Entwicklung einbringen und sich für Veränderungen und Verbesserungen in der Arbeitsumgebung einsetzen.

Der Einsatz für soziale Standards und gute Arbeitsbedingungen in vorgelagerten Stufen wird über das nachhaltige Lieferkettenmanagement gesteuert, welches in der gemeinsamen Verantwortung der Nachhaltigkeitsabteilung und des Einkaufs liegt.

## Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

Handlungsfelder	Chancen	Risiken
Aus- und Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Steigerung der Motivation, Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden.</li> <li>– Volle Ausschöpfung des Potenzials der Mitarbeitenden.</li> <li>– Förderung der Identifikation mit ORIOR durch gezielte Entwicklung von Fachkräften.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Höhere Fluktuation und Fachkräftemangel aufgrund ungenügender Entwicklungsmöglichkeiten.</li> <li>– Sinkende Motivation, Leistungsfähigkeit und Produktinnovation.</li> </ul>
Chancengleichheit und Diversität	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Förderung von Innovation und Vermeidung innovationshemmender Denkweisen durch diverse und kreative Teams sowie aktive Diversitätsförderung.</li> <li>– Langfristige Bindung von Talenten und Mitarbeitenden durch gelebte Diversität, die unterschiedliche kulturelle Hintergründe wertschätzt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reputationsrisiken durch fehlendes Engagement für Diversität.</li> <li>– Verlust attraktiver Talente und negativer Einfluss auf die Attraktivität als Arbeitgeberin.</li> </ul>
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Attraktivere Positionierung durch faire Löhne, gute Arbeitskultur und Work-Life-Balance.</li> <li>– Stärkere Bindung der Mitarbeitenden und Produktivitätssteigerung durch flexible Schichtmodelle und ergonomische Verbesserungen in Produktionsprozessen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reputationsverluste und arbeitsbezogene Rechtsfälle.</li> <li>– Produktivitätsverlust und finanzielle Belastungen durch unzufriedene Mitarbeitende und/oder hohe Fluktuation.</li> </ul>
Werte und Kultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stärkere Mitarbeitendenmotivation durch klare Werte und gelebte Unternehmenskultur.</li> <li>– Förderung von Orientierung und Stabilität durch eine starke Wertebasis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Geringere Mitarbeitendenbindung durch fehlende gelebte Unternehmenskultur.</li> <li>– Verlust von Motivation und Produktivität aufgrund fehlender Werteorientierung.</li> </ul>

Um den genannten Risiken entgegenzuwirken und die Chancen zu nutzen, passt ORIOR ihre Massnahmen in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit, Diversität und Arbeitsbedingungen kontinuierlich an (siehe folgende Abschnitte).

Regelmässige Mitarbeitendenumfragen helfen, die Zufriedenheit zu messen und entsprechende Massnahmen abzuleiten. Zur Identifizierung von unerwünschtem Verhalten oder von Anliegen der Mitarbeitenden ist gruppenweit das Beschwerdemanagementsystem Speakup etabliert, und für die Mehrheit der Schweizer Unternehmen steht zusätzlich die Sozialberatungsstelle Lyra zur Verfügung (siehe S. 82). Speakup steht auch Mitarbeitenden in vor- und nachgelagerten Partnerfirmen zur Verfügung, da auch ein externer Kanal eingerichtet wurde.

### Ganzheitliche Mitarbeitendenentwicklung

ORIOR fördert die kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeitenden sowohl durch interne als auch externe Schulungs- und Weiterbildungsprogramme. Im ORIOR Campus werden wechselnde Schwerpunktthemen durch externe Fachexpert\*innen vermittelt, die für die gesamte Unternehmensgruppe relevant sind. Ergänzend dazu finden regelmässig interne Schulungen statt, die sich auf die für den Arbeitsalltag wichtigen Kompetenzen konzentrieren. Diese Schulungen umfassen Pflichtmodule für neue Mitarbeitende, wie z.B. Hygiene, Lebensmittelsicherheit und Cyber Security, sowie wiederkehrende Schulungen zu lebensmittelspezifischen Themen, Führung, IT-Sicherheit und Verkaufstechniken. Die internen Schulungen werden vermehrt als E-Learnings aufbereitet und in einer Online-Bibliothek bereitgestellt. Die Mehrheit unserer Kompetenzzentren bietet zudem Sprachkurse an, um die Integration von fremdsprachigen Mitarbeitenden zu fördern.

Im Rahmen der gezielten Entwicklung von Potenzialträger\*innen wurde 2021 ein gruppenweites Programm für High Potentials und Succession Planning implementiert. Dieses Programm hilft dabei, Schlüsselpositionen innerhalb der Unternehmensgruppe effizient nachzubeseetzen und Talente gezielt zu fördern. Es richtet sich sowohl an Führungskräfte als auch an Fachspezialist\*innen und kombiniert On-the-job-Entwicklung, Coaching und Mentoring sowie Weiterbildungsmaßnahmen. Das Programm unterstützt die Karriereentwicklung und sichert den langfristigen Erhalt von Talenten. Es ist geplant, dieses Programm 2026 zu überarbeiten, um den sich wandelnden Anforderungen und strategischen Zielen gerecht zu werden. Die belgische Tochtergesellschaft Culinor hat dieses Programm unter dem Namen «Competence Engine» adaptiert.

ORIOR unterstützt im Rahmen des Möglichen externe Aus- und Weiterbildungen, wie z.B. CAS-, MAS- oder Bachelorabschlüsse. Entwicklungspfade werden in jährlichen Mitarbeitendengesprächen festgelegt, um die berufliche Weiterentwicklung zu fördern. Für die Schweizer Unternehmen sind die Weiterbildungsbeiträge in einer Richtlinie geregelt, damit sichergestellt wird, dass alle Mitarbeitenden gleichbehandelt werden.

#### **Berufsbildung und Traineeprogramme**

ORIOR bietet Ausbildungsplätze in verschiedenen Berufen an, darunter Fleischfachperson, Polymechaniker\*in, Laborant\*in, Logistiker\*in, Anlagenführer\*in, Systemgastronomie und kaufmännische Berufe. Mit der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte investiert das Unternehmen in die Zukunft und übernimmt eine gesellschaftliche Verantwortung. 2024 waren ins-

gesamt 33 Lernende bei ORIOR in Ausbildung, davon 22 in der Schweiz, zehn in Deutschland und eine Person in Frankreich. Die Ausbildungen orientieren sich an den Berufsbildungsverordnungen und in fast allen Fällen können wir den jungen Personen nach Lehrabschluss eine Anstellung anbieten. Zusätzlich fördert ORIOR durch Praktikumsplätze die Weiterbildung, insbesondere im administrativen Bereich. ORIOR plant, das Berufsbildungskonzept weiterzuentwickeln, um künftig noch mehr Lernende und Praktikant\*innen zu fördern.

Culinor setzt bei der Anwerbung neuer Produktionsmitarbeitenden auf das Open-Hiring-Konzept, bei dem Arbeitnehmende über Zeitarbeitsfirmen ohne langwierigen Recruiting-Prozess eingestellt werden. Nach erfolgreicher Einarbeitung erhalten sie eine feste Anstellung. Dies stellt angesichts des Fachkräftemangels eine Win-win-Situation dar.

#### **Arbeitsbedingungen**

ORIOR verfolgt einen vielfältigen Ansatz, um attraktive und faire Arbeitsbedingungen in den eigenen Betrieben zu gewährleisten. Gleitzeit für Büromitarbeitende, flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitpensen sowie die etablierte Möglichkeit für hybrides Arbeiten bieten unseren Mitarbeitenden die nötige Flexibilität, um berufliche und private Anforderungen besser zu vereinbaren. Um die Abwechslung und Weiterentwicklung zu fördern, sowie das Gesamtverständnis für den Betrieb zu stärken, bieten wir vermehrt auch Rotationsprogramme an, in welchen Mitarbeitende für begrenzte Zeiträume in anderen Abteilungen oder sogar anderen ORIOR Tochtergesellschaften arbeiten. Für Mitarbeitende in physisch anspruchsvollen Funktionen wie der Produktion streben wir

GRI 2-30

*«ORIOR ist stolz auf die Kulturenvielfalt in den einzelnen Kompetenzzentren, fördert Diversität und Engagement, unterstützt lebenslanges Lernen und Weiterentwickeln, bietet ein attraktives Arbeitsumfeld und gewährleistet die Arbeitssicherheit.» (Verhaltenskodex der ORIOR Gruppe)*

durch optimierte Produktions- und Personaleinsatzplanung eine ausgewogene Arbeitsbelastung an. Wir setzen uns dafür ein, wo immer möglich Verträge anzubieten, die eine hohe soziale Sicherheit und stabilere Beschäftigungsverhältnisse gewährleisten. Über 60% unserer Belegschaft sind zudem durch Gesamtarbeitsverträge abgesichert.

#### **Arbeitsbedingungen in der Lieferkette**

Auch in unserer Lieferkette legen wir Wert auf die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen. Besonders im landwirtschaftlichen Bereich, wo Tätigkeiten häufig physisch anstrengend und durch niedrigen Bildungsstand sowie Sicherheitsrisiken wie den Einsatz von Pestiziden geprägt sein können, setzen wir uns für Verbesserungen ein. Der Aufbau eines nachhaltigen Lieferantenmanagements hat begonnen, und im Zuge dessen werden wir einen [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) einführen. Unser Ziel ist es, die Einhaltung sozialer Standards zu fördern und uns noch stärker mit der uns vorgelagerten Wertschöpfungskette auseinanderzusetzen.

Seit 2023 verlangt das Schweizer Gesetz von grossen Unternehmen, die Risiken im Zusammenhang mit Kinderarbeit in ihren Lieferketten zu überprüfen (Art. 964j-I OR, VSoTr). Auch im Berichtsjahr führte die ORIOR Gruppe diese Risikoanalyse wieder durch. Dabei wurden alle relevanten Beschaffungen und deren Herkunftsländer anhand des UNICEF Children's Right in the Workplace Index bewertet. Bei Ländern mit mittlerem oder hohem Risiko, die nur einen geringen Teil unserer Beschaffungen ausmachen, wurden zudem Zertifizierungen geprüft und Lieferanteninformationen eingeholt. Die diesjährige Analyse der Beschaffungsdaten ergab ein sehr ähnliches Bild wie bei der ersten Durchführung im Jahr 2023. Es wurde erneut kein begründeter Verdachtsfall auf Kinderarbeit festgestellt.

#### **Vorsorgeleistungen**

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 Be-

rufsleben 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 branchenspezifischen oder gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes.

#### **Chancengleichheit und Diversität**

Bei ORIOR arbeiten Menschen aus einer Vielzahl verschiedener Nationen, was unsere kulturelle Vielfalt zu einer wichtigen Quelle der Stärke und Innovationskraft macht. Die beschriebenen Sprachkurse sorgen für Zusammenhalt und bessere Integration. Grundsätzlich ist die nationale und sprachliche Diversität in der Produktion und an der Front grösser als in unseren Verwaltungsabteilungen. Allein bei Casualfood sind über 70 Nationalitäten vertreten. Unser Verhaltenskodex betont ausdrücklich unser Engagement für Chancengleichheit und die Förderung von Diversität. Jede Form von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung wird in der gesamten Gruppe nicht toleriert. Wir setzen gezielt Massnahmen um, um das Prinzip «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» zu gewährleisten, beispielsweise durch Lohngleichheitsanalysen.

Um Chancengleichheit und Diversität zu fördern, erfassen wir sozialbezogene Kennzahlen, die nach Geschlecht differenziert ausgewiesen und transparent kommuniziert werden (siehe S. 7 und 76). Unser Ziel ist es, die Berichterstattung in diesem Bereich zukünftig weiter zu optimieren. Zusätzlich findet das Thema auch im neuen [Lieferantenkodex](#) Berücksichtigung.

### Werte, Kultur und Leadership

Wie unter «Risiken und Chancen» beschrieben, ist die Unternehmenskultur ein tragender Pfeiler einer attraktiven Arbeitgeberin. In diesem Bereich wollen wir uns stetig verbessern, denn gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten helfen Klarheit bezüglich Werten und ein starker Zusammenhalt, das Geschäft gemeinsam wieder auf Kurs zu bringen.

ORIOR legt dabei einen besonderen Fokus auf gute Führung und Change Management. Durch gezielte Weiterbildungsprogramme für Kader-

mitarbeitende werden Fähigkeiten geschult, die nicht nur gute Kommunikation, Team-Motivation und klare Zielsetzungen fördern, sondern auch helfen, die Belegschaft in Zeiten von Veränderung zu begleiten. Strukturänderungen, Werksentwicklungsprojekte, Wechsel in Führungspositionen und eine neue Unternehmensstrategie stellen Herausforderungen dar, die nur gemeinsam gemeistert werden können. ORIOR unterstützt ihre Mitarbeitenden aktiv dabei, sich mit der Vision des Unternehmens zu identifizieren und die Veränderungen als Chance für Wachstum zu erkennen.

GRI 3-3  
GRI 404-2

### Aktivitäten 2024



#### Neue Vergünstigungen für Mitarbeitende

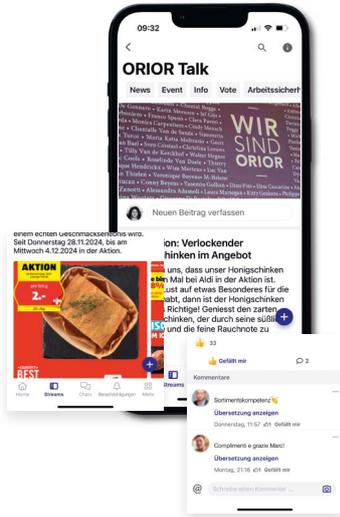
Die Mitarbeitenden der meisten ORIOR Unternehmen profitieren von einer Vielzahl attraktiver Vergünstigungen. Dank der Partnerschaft mit der Plattform Corporate Benefits haben sie Zugang zu zahlreichen exklusiven Angeboten – in der Schweiz zusätzlich über die Plattform Brands for Employees. Zudem stehen Flottenrabatte für verschiedene Automarken sowie vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten bei Aligro zur Verfügung. Darüber hinaus können Mitarbeitende in der Schweiz die kostenlose externe Beratung von Lyra in Anspruch nehmen, die in herausfordernden privaten oder beruflichen Situationen Unterstützung bietet.

Im Berichtsjahr wurde das Angebot an Vergünstigungen dank neuer Partnerschaften weiter ausgebaut. So können Mitarbeitende bei Casualfood und Fredag neu preisgünstigere Angebote von Fitnesscentern nutzen. Bei Fredag ist das Fitnessabo durch eine Partnerschaft nicht nur günstiger, sondern das Unternehmen beteiligt sich zusätzlich mit einem kleinen Zuschuss an den Kosten.



#### Soziale Sicherheit dank langfristiger Vertragsmodelle

Im Berichtsjahr hat Fredag eine beträchtliche Anzahl von Mitarbeitenden auf langfristige Vertragsmodelle umgestellt. Diese Massnahme bietet bewährten Mitarbeitenden mehr finanzielle Stabilität, trägt zur sozialen Sicherheit bei und fördert die langfristige Bindung, was zugleich das Unternehmen stärkt. Zudem ermöglicht die Umstellung eine bessere Planbarkeit, was für Fredag ebenfalls von Vorteil ist. Vergleichbare Veränderungen konnten auch bei Möfag umgesetzt werden.



### Stärkung der internen Kommunikation

Im Bereich der internen Kommunikation hat sich im Berichtsjahr viel getan. Die regelmässige Kommunikation seitens der Geschäftsleitungen der Tochtergesellschaften an die Belegschaft wurde intensiviert und findet in verschiedenen Formen statt. Erfreulich ist auch der wachsende Erfolg der Mitarbeitenden-App Beekeeper. Nach der erfolgreichen Einführung bei Casualfood im Sommer 2024 ist Beekeeper mittlerweile in fast allen Unternehmen der Gruppe im Einsatz und erfährt immer grössere Beliebtheit. Die App hat sich als wertvolles Werkzeug etabliert, um zur unternehmensübergreifenden ORIOR Identität beizutragen und die Mitarbeitendenbindung sowie die Identifikation mit der Gruppe weiter zu stärken. Neben der Publikation von Video-Botschaften der Geschäftsleitungen wird die App auch von der Belegschaft rege genutzt. Von neuen Produktentwicklungen über IT-Implementierungen, Personaländerungen bis hin zu Schnappschüssen aus dem Supermarkt – auf Beekeeper findet sich eine vielfältige Mischung von Beiträgen.



### Engagement für die Ausbildung zukünftiger Fachkräfte

Im Berichtsjahr haben mehrere Unternehmen der Gruppe ihre Bemühungen in der Rekrutierung und Ausbildung von Lernenden intensiviert. Ein Schwerpunkt lag dabei auf der Teilnahme an verschiedenen Ausbildungsmessen und Berufsinformationstagen, um gezielt junge Talente für die Lebensmittelbranche zu gewinnen. Casualfood präsentierte sich im Berichtsjahr auf entsprechenden Anlässen, darunter die Studierenden- und Ausbildungsmesse Stuzubi in Frankfurt, wo über 300 interessierte Jugendliche angesprochen wurden. Rapelli nahm aktiv am Tag der offenen Tür zur Berufsausbildung am technischen Berufszentrum Lugano-Trevano teil, wo sich unsere Lernenden und Ausbildungsverantwortlichen mit grossem Engagement den Fragen der Interessierten widmeten. Dank dieser Bemühungen konnten im Jahr 2024 Erfolge verzeichnet werden: Bei Biotta haben Lernende im kaufmännischen Bereich und in der Lebensmitteltechnologie ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, und die Stellen konnten neu besetzt werden. Auch Gesa positioniert sich als ausbildungsfreundlicher Betrieb und investiert in die Förderung junger Talente. Der langfristige Trend der steigenden Anzahl Lernender zeigt, dass Massnahmen wie Messebesuche Früchte tragen. Dies unterstreicht das anhaltende Engagement der Gruppe, jungen Menschen eine qualifizierte und zukunftsorientierte Berufsausbildung zu bieten und die nächsten Generationen für die Lebensmittelbranche zu begeistern.

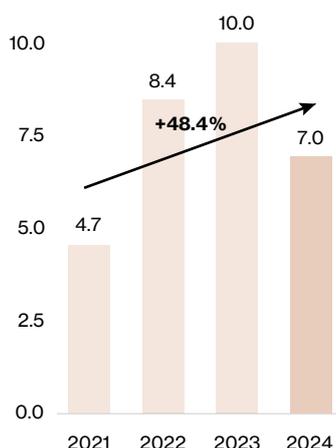
GRI 3-3 Evaluation 2024

GRI 404-1 Unsere Fortschritte als attraktive Arbeitgeberin erfassen wir anhand verschiedener qualitativer und quantitativer Indikatoren. Regelmässige qualitative Fortschrittsberichte der HR-Teams an die Geschäftsleitungen der Units sind weiterhin ein zentrales Element. Zudem analysieren wir gruppenweit die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten, Investitionen in die Mit-

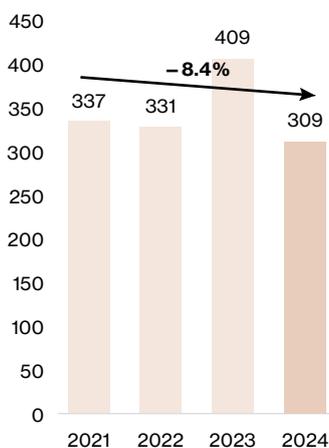
arbeitendenentwicklung sowie Entwicklungen in den Bereichen Chancengleichheit, Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur.

Im Bereich der Aus- und Weiterbildung zeigt sich für das Berichtsjahr ein differenziertes Bild: Während die durchschnittlichen Aus- und Weiterbildungsstunden pro Arbeitnehmer\*in von ORIOR Schweiz gegenüber dem Vorjahr gesunken sind, verzeichnet die konsolidierte Betrachtung inklusiv des Segments International einen Anstieg von 9.8 auf 10.8 Stunden. Dieser Zuwachs ist insbesondere auf eine verstärkte Weiterbildungsaktivität bei Culinor zurückzuführen.

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



**Ausgaben für Aus- und Weiterbildung**  
(TCHF)  
ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



**Konsolidierte Zahl inklusiv Culinor und Casualfood: CHF 454 004 im Jahr 2024.**

**Details zu Aus- und Weiterbildung**

ORIOR Gruppe

	2024	2023
Stunden pro Mitarbeiter*in und Jahr (h)	10.8	9.8
Geschäftsleitung	12.1 <sup>1</sup>	14.2 <sup>2</sup>
Administration	12.0 <sup>1</sup>	31.5 <sup>2</sup>
Produktion	14.5 <sup>1</sup>	5.5 <sup>2</sup>
Frauen	17.7 <sup>1</sup>	7.2 <sup>2</sup>
Männer	12.1 <sup>1</sup>	12.4 <sup>2</sup>

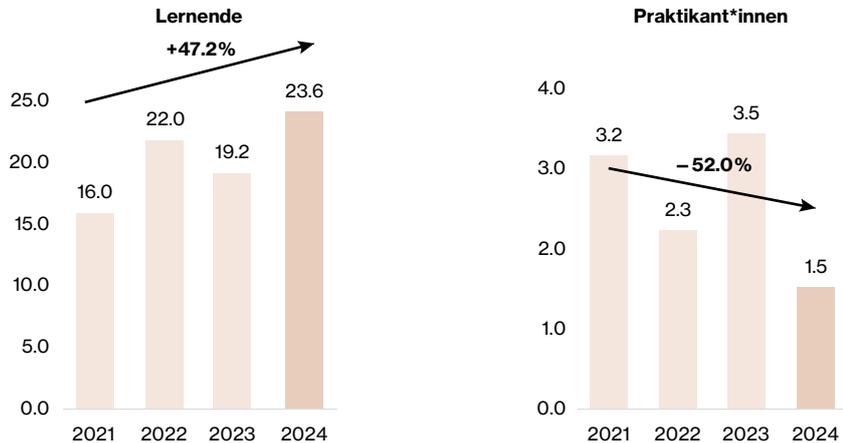
<sup>1</sup> Exklusiv Casualfood.  
<sup>2</sup> Exklusiv Culinor und Casualfood.

Die finanziellen Aufwendungen für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind gegenüber dem Vorjahr gesunken und befinden sich auf dem langfristigen Durchschnittsniveau seit Start der aktuellen Strategieperiode 2018.

Ein wichtiger Baustein unserer Attraktivität als Arbeitgeberin ist unser Engagement als Ausbildungsbetrieb. Der positive Trend der vergangenen Jahre setzt sich fort: Mit gruppenweit 33 Lernenden – mehr als je zuvor – unterstreichen wir unser Bestreben, Nachwuchskräfte gezielt zu fördern. Besonders die Unternehmen Rapelli, Pastinella und Le Patron trugen zu diesem Wachstum bei. Im Segment International ist Casualfood als Ausbildungsbetrieb mit neun Lernenden hervorzuheben. Die Gesamtzahl der Praktikant\*innen ist im Berichtsjahr zurückgegangen.

### Lernende und Praktikant\*innen (FTE)

ORIOR Gruppe exklusiv Culinor und Casualfood



**Konsolidierte Zahl inklusiv Culinor und Casualfood:** 33 Lernende (FTE) und 3 Praktikant\*innen (FTE) im Jahr 2024.

GRI 2-30

In unserer Berichterstattung gibt es auch Indikatoren, die sich auf unsere neuen Handlungsfelder beziehen. Dem Bereich «Chancengleichheit und Diversität» sind die detaillierten Informationen zu unserer Belegschaft zuzuordnen, darunter die Aufschlüsselung nach Geschlecht, Anstellungsart (siehe S. 7) und Weiterbildungsstunden. Für das Handlungsfeld «Arbeitsbedingungen» weisen wir bereits den Anteil der Belegschaft aus, der einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist (61%). Ein Indikator des Handlungsfelds «Werte und Kultur» ist die Anzahl der über den offiziellen Beschwerdekanaal eingereichten Beschwerden von Mitarbeitenden – für 2024 wurden keine Beschwerden gemeldet. Derzeit wird geprüft, ob künftig weitere Indikatoren des breit gefassten Themas «Attraktive Arbeitgeberin» in die Berichterstattung aufgenommen werden.

#### Ausblick

Ein zentraler Fokus liegt im nächsten Berichtsjahr auf der Erarbeitung und Umsetzung einer neuen Rekrutierungsstrategie mit besonderem Augenmerk auf Employer Branding, um ORIOR als attraktive Arbeitgeberin stärker zu posi-

tionieren. Zudem wird das Programm für High Potentials und Succession Planning – voraussichtlich im Jahr 2026 – überarbeitet.

Auch die Stärkung der Führungskräfte durch Schulungen und die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden bleiben wichtig. Erfolgreich etablierte Sprachkurse für Produktionsmitarbeitende werden im kommenden Jahr weiter ausgebaut, um die Integration und berufliche Entwicklung zu fördern. Zudem liegt ein Schwerpunkt auf der Optimierung der Produktions- und Einsatzplanung. Ziel ist es, eine bessere Planbarkeit zu gewährleisten und durch gezielte Massnahmen gleichzeitig eine bessere Work-Life-Balance für die Mitarbeitenden zu ermöglichen. Langfristig steht die Steigerung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Zudem arbeiten wir an einer Verbesserung der Datengrundlage, um sowohl internen Anforderungen als auch neuen regulatorischen Vorgaben gerecht zu werden.

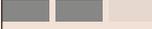
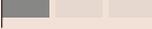


## Arbeitssicherheit und Gesundheit

### Ambition 2030

Wir sorgen für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung.

### Auswirkung

Vorgelagert   
ORIOR   
Nachgelagert 

### SDG-Beitrag



GRI 3-3

### Das Thema auf einen Blick

#### Handlungsfelder

#### Ziele 2030

##### Arbeitssicherheit

■ Wir reduzieren die durch Berufsunfälle verursachte Absenzzrate bis 2030 um 25% (Basisjahr 2024). ●

##### Gesundheit

■ Wir reduzieren die durch Krankheit verursachte Absenzzrate bis 2030 um 20% (Basisjahr 2024). ●

■ Wir halten den Anteil unserer Mitarbeitenden, die durch ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind, bei 100%. ●

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind für ORIOR als verarbeitendes Lebensmittelunternehmen von zentraler Bedeutung. Deshalb steht bei uns die Unfallverhütung und das berufliche Gesundheitsmanagement an erster Stelle. Wie in jedem Industriebetrieb bestehen auch in der Lebensmittelproduktion Risiken für Unfälle und gesundheitliche Belastungen, zum Beispiel durch einen hektischen Berufsalltag, laute Maschinen oder hohe/tiefe Umgebungstemperaturen. Auch das Arbeitsumfeld an Flughäfen und Bahnhöfen, wo Casualfood tätig ist, stellt in dieser Hinsicht besondere Herausforderungen dar. Und nicht zuletzt ist das Thema auch in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette relevant, in welcher landwirtschaftliche und vorverarbeitende Prozesse durchgeführt werden.

Um diesen Risiken entgegenzuwirken, sowie um die Chancen einer gesunden und leistungsfähigen Belegschaft auszuschöpfen, setzt ORIOR auf ein umfassendes Sicherheits- und Gesundheitsmanagement. Präventionsmassnahmen wie Schulungen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und Programme zur Gesundheitsförderung tragen dazu bei, Unfälle zu vermeiden, Krankheitsfälle zu reduzieren und das Wohlbefinden langfristig zu fördern. Wir stellen sicher, dass auch in unserer Lieferkette Mindeststandards eingehalten werden und fördern so sichere und gesunde Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

● Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.

◆ Ziel umfasst alle produzierenden Standorte.

GRI 3-3  
GRI 403-1

## Managementansatz

### **Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen**

Gesunde und motivierte Mitarbeitende sind ein entscheidender Erfolgsfaktor für unser Unter-

nehmen. Deshalb haben wir Arbeitssicherheit und Gesundheit als zentrale Grundsätze im Unternehmen verankert, beispielsweise im ORIOR [Verhaltenskodex](#) sowie in unserem [Lieferantenkodex](#).

#### **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 (OSH) 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. Wir nehmen die rechtlichen Pflichten zum Schutz der Belegschaft vollumfänglich wahr und integrieren neue Anforderungen in unser Managementsystem.

Alle ORIOR Mitarbeitenden erhalten im Rahmen des Einführungsprogramms eine Schulung in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Ein ORIOR Sicherheitsbooklet mit den wichtigsten Grundsätzen wird ebenfalls ausgehändigt. Fremdarbeiter\*innen, die im Rahmen von Unterhalt oder Umbauprojekten tätig sind, erhalten ein Handout mit den geltenden Regeln, welches sie unterzeichnen müssen.

### **Verantwortlichkeiten**

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 an ihrem Standort verantwortlich. In der Schweiz werden in monatlichen Calls der Fortschritt überprüft, die Kennzahlen besprochen und Erfahrungen ausgetauscht sowie gemeinsame Projekte und Arbeiten besprochen. Themen rund um das berufliche Gesundheitsmanagement werden von den Personalverantwortlichen gesteuert und mit den örtlichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzteams umgesetzt. Auf Gruppenebene unterstützt, berät und koordiniert der Group Safety Officer die entsprechenden Aktivitäten. Zudem verfügen sämtliche Kompetenzzentren über mindestens eine\*n Betriebssanitäter\*in.

GRI 403-3

### Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

Handlungsfelder	Chancen	Risiken
Arbeitssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Unfallprävention und Sicherung der Produktionsabläufe durch Arbeitssicherheitsmanagement.</li> <li>– Höhere Mitarbeitendenzufriedenheit, Motivation und Produktivität durch sichere Arbeitsbedingungen und eine gelebte Sicherheitskultur.</li> <li>– Positive Wirkung auf Betriebsergebnis und Arbeitgeberattraktivität.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Persönliches Leid und lange Arbeitsausfälle durch Unfälle in der Produktion.</li> <li>– Produktivitätseinbussen und indirekte Kosten durch unfallbedingte Ausfälle.</li> <li>– Haftungsrisiken, strafrechtliche Konsequenzen und Reputationsschäden bei unzureichender Arbeitssicherheit.</li> </ul>
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reduktion krankheitsbedingter Ausfälle durch gezielte Gesundheitsförderung und Prävention.</li> <li>– Steigerung von Wohlbefinden, Gesundheit und langfristiger Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden.</li> <li>– Positive wirtschaftliche Effekte durch gesunde und belastbare Mitarbeitende.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Krankheitsbedingte Abwesenheiten durch körperliche und psychosoziale Belastungen in der Produktion.</li> <li>– Produktivitätseinbussen, Motivationsverlust und Reputationsschäden durch hohe Krankheitsraten.</li> </ul>

ORIOR nimmt ihre Sorgfaltspflichten ernst und begegnet diesen Risiken mit aktivem Gesundheitsmanagement und Unfallprävention, wie in den nachfolgenden Abschnitten beschrieben.

«Committee for Prevention and Protection in the Workplace» durch, in welchem Vertreter\*innen von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden Verbesserungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz besprechen und entsprechende Massnahmen verabschieden.

GRI 403-2

#### Gefährdungsbeurteilung und Kontrollen

Eine Roadmap zur Weiterentwicklung der Sicherheitskultur dient dazu, das Management der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes kontinuierlich zu verbessern. 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 regelmässig mit dem Team auf Gefahren zu prüfen und die Mitarbeitenden für Risiken und sicheres Arbeiten zu sensibilisieren.

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 monatliche Treffen des

#### Konsequentes Unfall- und Absenzmanagement

Zu unserer Sorgfaltspflicht als Arbeitgeberin gehört es, aus Vorfällen zu lernen, um Schwachstellen anzugehen und wo immer möglich zu eliminieren. Die Schweizer Kompetenzzentren verfügen dazu über ein einheitliches Unfallprotokoll, das eine systematische Analyse jedes Ereignisses ermöglicht. Es enthält neben dem Unfallrapport eine Ursachenanalyse, eine One Point Lesson (Kurzschulung) und einen Schulungsnachweis. Bei allen Unfällen werden die Ursachen abgeklärt und nötige Sofort- und Präventionsmassnahmen eingeleitet. Die Umsetzung und Wirksamkeit der Massnahmen wird vom jeweiligen Team für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz überwacht und mit dem örtlichen Managementteam besprochen. Auch in unseren internationalen Unternehmen erfolgt nach Unfällen eine detaillierte Ursachenanalyse, gefolgt von der Planung und Umsetzung von Massnahmen.

GRI 403-2

Sehr wichtig sind auch die Beinaheunfälle, oft als Near Misses bezeichnet. Hierbei handelt es sich um unsichere Verhaltensweisen und Situationen, die noch zu keinem Unfall geführt haben, aber potenziell gefährlich sind. Statistisch gesehen tritt auf etwa 100 000 Beinaheunfälle ein tödlicher Unfall auf. Das Erkennen und Beseitigen solcher Situationen durch geeignete Massnahmen hilft zukünftige Unfälle zu vermeiden und stärkt unsere Sicherheitskultur.

ORIOR ist bestrebt, auch 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 absolvieren alle Vorgesetzten regelmässig ein E-Learning im Absenzenmanagement.

GRI 403-5

#### **Schulungen und Notfallorganisationen**

Wir wollen eine proaktive Sicherheitskultur schaffen. Mindestens jährlich findet an unseren Schweizer Standorten eine allgemeine Schulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz statt, an welcher alle Mitarbeitenden teilnehmen. Zudem streben wir an, alle ein bis zwei Monate einen Auffrischkurs zu einem bestimmten Unterthema durch die Vorgesetzten durchzuführen. Diese Refresher werden von den Safety Officers unit-übergreifend zur Verfügung gestellt und dann über die Abteilungsleitenden den Mitarbeitenden vermittelt.

Neben der Schulung 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 Brand-



Brandschutzschulung bei Fredag.

schutzschulungen ein, in denen Betriebsanitäter\*innen ausgebildet und Brandschutzteams zusammengestellt und geschult werden.

Wir stellen sicher, dass alle Evakuationspläne aktuell, die Sanitätszimmer gemäss den Vorgaben (EKAS) ausgerüstet sind und alle Mitarbeitenden wissen, wie sie im Brandfall oder bei einem anderen Evakuationsgrund zu handeln haben. Das Wiederholen des Gelernten im Arbeitsalltag ist entscheidend, um sicherzustellen, dass es auch umgesetzt wird. Hierbei erinnern Abteilungsleiter\*innen ihre Teams regelmässig an die Verhaltensregeln. Für die Kommunikation und die Sensibilisierung nutzen wir neben Anschlagbrettern in den Abteilungen auch unsere Mitarbeitenden-App.

#### **Mitwirkung der Mitarbeitenden**

Kleine Details im Arbeitsalltag können oft zu Sicherheitsrisiken führen – zum Beispiel eine Bodenebenheit oder die falsche Platzierung

GRI 403-4

eines Geräts. Vorsichtiges und eigenverantwortliches Handeln ist daher zentral. Mitarbeitende werden bei ORIOR ermutigt, ihre Erfahrungen und Bedenken jederzeit einzubringen. 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 zur Mitwirkung der Mitarbeitenden. Es regelt den Anspruch 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. Gruppenweit besteht zudem das etablierte Beschwerdemanagementsystem Speakup, welches auch Mitarbeitenden in vor- und nachgelagerten Partnerfirmen zur Verfügung steht (siehe S. 7).

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 zur externen Mitarbeitendenberatungsstelle Lyra. 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 Lyra 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 profitieren sie kostenfrei von der Beratung und Unterstützung durch Fachleute. Bei Culinor gibt es eine interne Anlaufstelle für Mitarbeitende in herausfordernden Situationen. Für Fälle von unerwünschtem Verhalten am Arbeitsplatz existiert zudem 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.

#### **Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind auch in der vorgelagerten Lieferkette von zentraler Bedeutung, insbesondere im landwirtschaftlichen Bereich. Da die Arbeit dort oft physisch anstrengend und durch niedrige Bildungsniveaus sowie Sicherheitsrisiken, wie den Einsatz von Pestiziden, gekennzeichnet ist, setzen wir uns für Verbesserungen ein. Wir haben damit begonnen, ein nachhaltiges Lieferantenmanagement aufzubauen und im Zuge dessen einen [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) eingeführt. Dieser adressiert unter anderem Menschen- und Arbeitsrechte und umfasst spezifische Abschnitte zu Themen wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie weiteren verwandten Bereichen. In unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie haben wir das Ziel festgelegt, dass alle unsere Lieferanten diesen Kodex unterzeichnen. Mit dem nachhaltigen Lieferantenmanagement tragen wir dazu bei, die Einhaltung sozialer Standards zu fördern und uns auch intensiver mit der uns vorgelagerten Wertschöpfungskette auseinanderzusetzen.

GRI 3-3

## Aktivitäten 2024



### **Gesundheit am Arbeitsplatz: Das «CuliFIT»-Programm**

Mit dem Culiner Vitality Projekt «CuliFIT» startete eine umfassende Initiative zur Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeitenden. Basierend auf einer internen Abfrage der Bedürfnisse in Bereichen wie körperliche Aktivität, Ernährung und Schlaf wurden verschiedene Massnahmen ergriffen, um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Dazu gehören interaktive Ergonomie-Workshops, individuelles Ergonomie-Coaching sowie Workshops zu gesunder Ernährung und Schlafoptimierung. Zusätzlich wurden Testtage für die Rückengesundheit angeboten, bei denen umfassende Rückengesundheitschecks durchgeführt wurden. Eine Online-Lernplattform bietet den Mitarbeitenden zudem weiterführende Ressourcen und Kurse rund um Gesundheit und Wohlbefinden. Das Programm wurde zunächst bei Culiner Destelbergen eingeführt und nach positiver Bewertung auch auf die anderen Culiner Standorte ausgeweitet.



### **Sichere Höhenarbeit bei Le Patron**

Die Arbeit im Hochregallager von Le Patron erfordert besondere Sicherheitsmassnahmen, da das Arbeiten in grosser Höhe erhebliche Risiken mit sich bringt. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, hat Le Patron den eintägigen Kurs zur Anwendung der «Persönlichen Schutzausrüstung gegen Absturz» für sechs weitere Mitarbeitende angeboten. In dieser Anwendungsschulung, die eine Kombination aus Theorie- und Praxiseinheiten bietet, wurden das korrekte Anlegen und Einstellen von Auffanggurten, der sichere Einsatz von Verbindungsmitteln sowie die Durchführung einfacher Rettungsmassnahmen geschult. Dank dieser Schulung ist das Team nun noch besser vorbereitet, um in grosser Höhe sicher und verantwortungsvoll arbeiten zu können.



### **Sicherheit und Wohlbefinden bei Casualfood**

Das Arbeitsumfeld an Flughäfen und Bahnhöfen bringt besondere Anforderungen für das Casualfood Personal mit sich. Um den spezifischen Anforderungen wie Schichtarbeit und Lärmbelastung gerecht zu werden, hat Casualfood verschiedene Massnahmen ergriffen, die die Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern. Im Jahr 2024 wurde eine Learning & Development Managerin eingestellt, die den Schulungsprozess und das bereits bestehende Team für interne Schulungen zur Arbeitssicherheit ergänzt. Zudem wurden die Arbeitsschutzbelehrungen intensiviert, um das Sicherheitsbewusstsein weiter zu stärken. Weitere Schwerpunkte im Berichtsjahr waren die Etablierung der Arbeitsplatzrotation, um monotone Belastungen zu verringern und die Vielseitigkeit der Tätigkeiten zu fördern, sowie ein verstärkter Fokus auf die frühzeitige Erkennung individueller Herausforderungen durch engmaschige Mitarbeitendengespräche.

GRI 3-3 Evaluation 2024

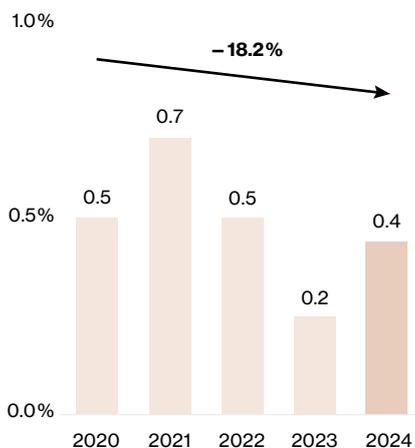
Um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden weiter zu verbessern, hatten wir uns im Jahr 2021 ehrgeizige Ziele gesetzt: Bis 2025 wollten wir die Krankheitsrate im Vergleich zu 2020 um 10% und die Unfallrate (Berufsunfälle) um 20% senken.

Im Berichtsjahr 2024 ist die Unfallrate auf 0.4% der Sollzeit angestiegen. Hauptsächlich ist dieser Anstieg auf eine Zunahme von kleineren Vorfällen wie Prellungen, Quetschungen und kleineren Schnittwunden zurückzuführen. In einigen Unternehmen konnte die Anzahl der Unfälle zwar reduziert werden, jedoch traten vereinzelt Vorfälle mit längeren Ausfallzeiten auf. In den betroffenen Unternehmen wurde bereits mit gezielten Massnahmen reagiert, darunter Sensibilisierungsgespräche mit den Betroffenen sowie eine erhöhte Frequenz von Sicherheitsrundgängen. Gegenüber dem Basisjahr 2020 konnte trotzdem eine Reduktion der Unfallrate um 18.2% erreicht werden. Da die Strategieperiode per Ende 2024 frühzeitig abgeschlossen wurde, entspricht dieser Wert einer Zielerreichung im Rahmen des linearen

Fortschritts. Die Krankheitsrate blieb sowohl im Vergleich zum Vorjahr als auch zum Basisjahr 2020 weitgehend unverändert, sodass unser Ziel einer Reduktion um 10% nicht erreicht wurde. Positiv hervorzuheben ist, dass unsere internationalen Tochtergesellschaften Culinar und Casualfood sowohl die Unfall- als auch die Krankheitsraten im Vergleich zum Vorjahr senken konnten. Um unsere Mitarbeitenden zusätzlich zu unterstützen, setzen wir verstärkt auf präventive Massnahmen und individuelle Beratung. So sind 34.3% der gesamten ORIOR Belegschaft durch ein externes Beratungsangebot für persönliche Anliegen abgedeckt.

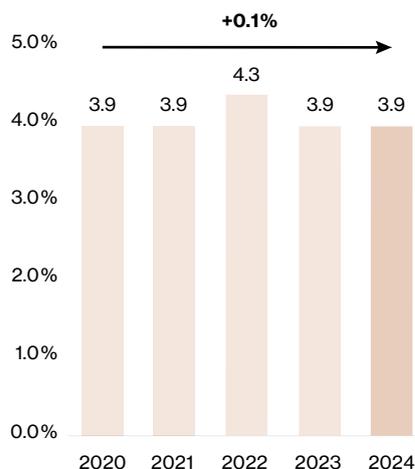
Für die kommende Strategieperiode bis 2030 setzen wir uns neue, ambitionierte Ziele: Wir streben eine Reduktion der Absenzzrate durch Berufsunfälle um 25% und durch Krankheit um 20% gegenüber dem neuen Basisjahr 2024 an. Zudem wollen wir sicherstellen, dass weiterhin 100% unserer Mitarbeitenden durch ein betriebliches Gesundheitsmanagementsystem abgedeckt sind. Die Fortschritte werden künftig anhand der konsolidierten Absenzzraten der gesamten Gruppe gemessen.

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



**Konsolidierte Zahl inklusiv Culinar und Casualfood:** 0.3% Absenz durch Berufsunfälle.

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



**Konsolidierte Zahl:** 7.3%, inklusiv Nichtberufsunfälle bei Culinar und Casualfood.

## Ausblick

Im Jahr 2025 setzen wir unsere Bemühungen fort, die Sicherheitskultur in allen Betrieben zu stärken. Dazu zählen die Durchführung gezielter Schulungen, die intensivere Einbindung von Führungskräften in Sicherheitsprozesse, die

Weiterentwicklung praxisnaher Trainingsformate sowie ein verstärkter Fokus auf ein besseres Massnahmen-Controlling. Weiterhin bleiben das Management von Beinaheunfällen und die Stärkung der internen Teams für Arbeitssicherheit und Gesundheit zentrale Schwerpunkte.



Produktionsumgebungen können Risiken bergen – sorgfältiges Arbeiten und Schutzmassnahmen sind unerlässlich.



# Governance



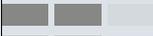
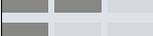


## Unternehmensverhalten

### Ambition 2030

Wir leben eine starke Corporate Governance und sind eine zuverlässige Geschäftspartnerin.

### Auswirkung

Vorgelagert   
ORIOR  
Nachgelagert 

### SDG-Beitrag



GRI 3-3

### Das Thema auf einen Blick

Handlungsfelder	Ziele 2030
Geschäftsbeziehungen	Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.
Governance	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 25% der langfristigen variablen Vergütung (LTIP) des Top-Managements ist an die Nachhaltigkeitsleistung gekoppelt. ●</li> <li>■ Nachhaltigkeitsthemen sind fester Bestandteil der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) beim oberen Kader (Top50). ●</li> </ul>
Compliance	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wir verzeichnen keine bestätigten Korruptionsfälle oder Verstöße gegen das Anti-Bestechungsgesetz. ●</li> </ul>

Ein verantwortungsvolles Unternehmensverhalten bildet das Fundament einer nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Geschäftstätigkeit. Dieses neue Kapitel umfasst die Handlungsfelder «Geschäftsbeziehungen», «Governance» und «Compliance», und integriert Inhalte der Themen «Wirtschaftliche Auswirkungen» und «Korruptionsbekämpfung» der Strategieperiode 2018 – 2025. Geschäftsbeziehungen umfassen die Verbindungen, die wir mit Partnern wie Lieferanten, Kunden und weiteren Stakeholdern pflegen, um langfristige, vertrauensvolle und nachhaltige Kooperationen sicherzustellen. Governance bezeichnet das System von Regeln, Verfahren und Prozessen, durch das ORIOR geführt wird, mit dem Ziel, verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen und die Interessen von Eigentümer\*innen, Manager\*innen, Mitarbeitenden und anderen Stakeholdern in Einklang zu bringen. Compliance steht für die

Einhaltung von Gesetzen, internen Richtlinien und ethischen Standards, um rechtliche Risiken zu minimieren und Korruption zu bekämpfen.

Von einer guten Unternehmensstruktur und -politik profitieren alle unsere Interessengruppen: Unsere Mitarbeitenden können in einer sicheren und respektvollen Umgebung arbeiten, unsere Lieferanten profitieren von vertrauensvollen Partnerschaften, und unsere Kunden von einer verlässlichen und langfristigen Zusammenarbeit. Für unsere Aktionär\*innen bietet eine solide Governance ein wichtiges Instrument zur Risikominimierung ihrer Anlagen. Und nicht zuletzt stellen wir durch die Integration von ESG-Elementen in die Governancestruktur sicher, dass unsere Geschäftstätigkeit auch im Einklang mit Umwelt- und Gesellschaftszielen steht.

● Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.  
◆ Ziel umfasst alle produzierenden Standorte.

GRI 3-3  
GRI 2-27

## Managementansatz

### Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Eine zeitgemässe Unternehmensführung schützt die Interessen unserer Mitarbeitenden, Aktionär\*innen und anderer Anspruchsgruppen und bildet einen soliden Rahmen für unsere Führungs-, Handlungs- und Organisationsweise. ORIOR fokussiert auf die drei Handlungsfelder Geschäftsbeziehungen, Governance sowie Compliance. Die wichtigsten Grundsätze orientieren sich an nationalen und internationalen Best Practices und sind fest in unseren Werten, der Konzernstruktur und der Organisation verankert. Sie sind vor allem in den folgenden Dokumenten festgehalten:

- **Regularien:** Die [Statuten](#), das [Organisationsreglement](#) und die [Charter der Verwaltungsausschüsse](#) halten unsere Führungsgrundsätze, -struktur und -organisation fest. Sie regeln auch Verantwortlichkeiten und Befugnisse des Managements und der Aufsichtsgremien für eine klare und effiziente Unternehmensführung.
- **Strategien:** Die [Unternehmensstrategie](#) und die [Nachhaltigkeitsstrategie](#) legen die langfristigen Ziele und Prioritäten des Unternehmens fest, um sowohl wirtschaftlichen Erfolg als auch ökologische und soziale Verantwortung zu gewährleisten. Sie dienen als Leitfaden für wesentliche Geschäftstätigkeiten und Entscheidungen.
- **Interne Richtlinien:** Diverse Richtlinien regeln spezifische Themen wie die Zuwendungs- und Geschenkpraxis, den Datenschutz, den Umgang mit Insiderhandel sowie die Kommunikation. Sie helfen dabei, unternehmensweit einheitliche Standards zu setzen und rechtliche Vorgaben einzuhalten.
- **Verhaltenskodizes:** Mit dem ORIOR [Verhaltenskodex](#) und dem [Lieferantenkodex](#) legen wir die ethischen Grundsätze und Verhaltensnormen fest, zu welchen wir uns verpflichten und auch unsere Lieferanten dazu anhalten, dies genauso zu tun.

Ziel unseres Compliance-Managements ist es, sicherzustellen, dass die Einhaltung unserer Grundsätze und aller gesetzlichen Anforderungen gewährleistet wird. Die genannten Dokumente werden regelmässig von den entsprechenden Gremien überprüft und genehmigt, in der Regel durch die Konzernleitung der ORIOR Gruppe und/oder den Verwaltungsrat. Die Einhaltung der wichtigsten Regularien gilt für alle Mitarbeitenden der Gruppe als integraler Bestandteil des Arbeitsvertrages. Bei Stellenantritt müssen diese zur Kenntnis genommen werden; Auffrischungsschulungen dazu finden regelmässig statt. Bei Verstössen oder für Beschwerden stehen Mitarbeitenden wie auch Geschäftspartnern entsprechende Beschwerdemechanismen zur Verfügung. Je nach Schwere des Verstosses und der betroffenen Richtlinie können die Konsequenzen bis hin zu arbeitsrechtlichen Massnahmen reichen.

Korruption in all ihren Formen wird nicht toleriert. Sie stellt eine Bedrohung für die Integrität unseres Unternehmens dar und beeinträchtigt die Gesellschaft sowie die Wirtschaft als Ganzes. Unser [Verhaltenskodex](#) enthält ein klares Verbot von Bestechung, Erpressung und Erleichterungszahlungen. Darüber hinaus regelt eine spezielle Richtlinie, welche Zuwendungen von oder an Geschäftspartner akzeptabel sind. Auch unser neuer [Lieferantenkodex](#) greift dieses Thema auf. Die Einhaltung dieser Vorgaben ist Teil unserer Unternehmenskultur und wird konsequent durchgesetzt. ORIOR berichtet seit dem ersten Nachhaltigkeitsbericht im Jahr 2018 über Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen.

Im Rahmen der kontinuierlichen Stärkung unserer Corporate Governance beschäftigen wir uns regelmässig mit der Organisationsentwicklung, unserer Beteiligungs- und Vergütungspolitik sowie den Aktionärsrechten. ESG-Themen gewinnen zunehmend an Bedeutung, was ORIOR durch Massnahmen wie die Schaffung eines entsprechenden Verwaltungsausschusses oder die Integration relevanter Kriterien in die Vergütungsstrukturen berücksichtigt. Der [ORIOR Corporate Governance-Bericht](#) und der [Vergü-](#)

tungsbericht, die jährlich im Einklang mit geltendem Recht und den Richtlinien veröffentlicht werden, bieten detaillierte Einblicke in ihre jeweiligen Bereiche. Ergänzende Informationen zur ESG-Governance finden sich im Abschnitt «ESG Governance und Risikomanagement» (siehe S. 18 – 21).

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

### **Verantwortlichkeiten**

Die Verantwortlichkeiten für die verschiedenen Handlungsfelder im Bereich Unternehmensverhalten basieren auf regulatorischen Pflichten und Anforderungen, auf den Statuten der Gesellschaft sowie auf ORIOR Regularien wie das Organisationsreglement, die Ausschuss-Charter oder interne Richtlinien und Weisungen.

Oberstes Organ der ORIOR AG ist die Generalversammlung der Aktionär\*innen. Der Generalversammlung stehen gemäss Schweizerischem Obligationenrecht und Statuten der Gesellschaft umfassende Befugnisse zu. Dazu zählen auch unübertragbare Aufgaben wie z.B. die Festsetzung oder Änderung der Statuten der Gesellschaft, die Wahl des Präsidenten und der Verwaltungsratsmitglieder, die Genehmigung des Jahresberichts und der Konzernrechnung oder die Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns (Dividende). Seit dem Berichtsjahr 2023 ist es per Gesetz auch die Aufgabe der Generalversammlung den Nachhaltigkeitsbericht zu genehmigen.

Die Aufgaben und Pflichten des Verwaltungsrats ergeben sich aus dem Gesetz (OR) und den Statuten der Gesellschaft. Hierzu gehören z.B. die Oberleitung der Gesellschaft und die Erteilung der nötigen Weisungen, die Festlegung der Organisation, die Oberaufsicht sowie die Ernennung und Abberufung von Konzernleitungsmitgliedern, das Risikomanagement sowie die Festsetzung der Strategie (inklusive der Nachhaltigkeitsstrategie). Der Verwaltungsrat hat die Geschäftsführung nach Massgabe des Organisationsreglements an die Konzernleitung übertragen.

Die Konzernleitung übernimmt alle Geschäftsführungsaufgaben, die nicht durch das Gesetz oder die Statuten rechtlich oder ausdrücklich dem Verwaltungsrat oder einem anderen Organ vorbehalten sind. Die Konzernleitung ist insbesondere zuständig für die Geschäftsentwicklung und die Umsetzung der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie. Der CEO ist der Vorsitzende der Konzernleitung und hat Weisungsrecht gegenüber den anderen Mitgliedern dieses Gremiums. Ihm stehen gemäss Organisationsreglement weitere Befugnisse und Aufgaben zu. Die Führungsstruktur von ORIOR ist in drei, aus mehreren Tochtergesellschaften bestehenden, Segmenten organisiert (siehe S. 6). Segment- und unternehmensübergreifende Aufgaben werden von spezialisierten Teams auf Gruppenstufe geführt. Hierzu zählen Group Finance, Corporate Communications, Group HR, Corporate Affairs und ESG.

Die Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren tragen die Verantwortung für die Umsetzung des Unternehmensverhaltens auf lokaler Ebene. Dies ist wichtig, da die Anforderungen je nach Standort und Produktportfolio unterschiedlich sein können. Fachabteilungen stellen in Zusammenarbeit mit dem Management sicher, dass Neuerungen, insbesondere im regulatorischen Bereich, überwacht und implementiert werden. Eine zentrale Rolle spielt hierbei das intradisziplinäre Championmodell, in dem Fachexpert\*innen gruppenübergreifend zusammenarbeiten, um etwaige Gesetzesänderungen proaktiv zu berücksichtigen.

Letztlich tragen die einzelnen Mitarbeitenden Verantwortung für ein verantwortungsbewusstes Unternehmensverhalten und prägen durch ihre Arbeitsweise und Einstellung die Unternehmenskultur.

### Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

Handlungsfelder	Chancen	Risiken
Geschäftsbeziehungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Resiliente Lieferkette durch stabile, faire und nachhaltige Beziehungen zu Geschäftspartnern.</li> <li>– Bessere Transparenz und Kontrolle über Herkunft und Qualität der Rohstoffe durch langfristige Partnerschaften.</li> <li>– Reduktion von Risiken in der agrarbasierten Lieferkette, etwa durch Anpassungen an geopolitische Entwicklungen und Umweltfaktoren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Probleme in der Lieferkette durch mangelndes Beziehungsmanagement oder Abhängigkeit von einzelnen Lieferanten.</li> <li>– Produktverfügbarkeits- und Qualitätsprobleme mit potenziellen Reputations- und finanziellen Schäden.</li> </ul>
Governance	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Förderung verantwortungsvoller Entscheidungen und nachhaltiger Entwicklung durch starke Governance.</li> <li>– Stärkung des Stakeholder-Vertrauens, verbesserte Verhandlungsposition und erhöhtes Marktsehen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Unklare Verantwortlichkeiten und fehlende Transparenz führen zu ineffizienten Entscheidungen und Stakeholder-Konflikten.</li> </ul>
Compliance	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Stärkung des Stakeholder-Vertrauens durch ein starkes Compliance-System und eine Kultur der Integrität.</li> <li>– Abwendung gesetzlicher Verstöße und Anpassungsfähigkeit an regulatorische Entwicklungen (z.B. Lebensmittelsicherheit, ESG).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vertrauensverlust bei Konsument*innen, Aktionär*innen und Geschäftspartnern durch mangelhafte Compliance.</li> <li>– Steigende operative Kosten durch höhere Anforderungen an die Lieferkettenverantwortung.</li> <li>– Regulatorische Risiken durch Korruption, wettbewerbswidriges Verhalten und Produktrückrufe.</li> </ul>

Unser Risikomanagement ist ein zentraler Bestandteil unserer Sorgfaltspflichten im Bereich Unternehmensverhalten. Alle drei Handlungsfelder sind durch unser Risikomanagement abgedeckt. Die Zuständigkeiten und Prozesse im allgemeinen Risikomanagement sowie spezifisch für den Bereich Nachhaltigkeit werden im Kapitel «ESG Governance und Risikomanagement» (S. 18–21) ausführlich dargelegt. Das Thema Klimarisiken und das dazugehörige Reporting wurden im Berichtsjahr erneut gezielt vertieft und sind auch im Kapitel «Klimawandel und Energie» nachzulesen (S. 41–50).

**Lieferantenkodex** verankert, die online auf unserer Webseite eingesehen werden können. Unsere Wesentlichkeitsanalysen haben ergeben, dass das Thema Menschenrechte in unserem Unternehmenskontext aufgrund unserer geografischen Aufstellung, unseres Geschäftsmodells und Produktsortiments weniger im Fokus steht. Die potenziellen Auswirkungen und Risiken sind vergleichsweise gering. Dennoch sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und setzen Massnahmen um, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspraktiken die Menschenrechte respektieren und schützen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die potenziellen Auswirkungen und Risiken zu minimieren. Viele Aspekte von Menschenrechten sind eng mit anderen Themen unseres Nachhaltigkeitsmanagements verbunden (z.B. nachhaltige Labels, Arbeitssicherheit, Bildungschancen), siehe die entsprechenden Kapitel dieses Berichts. Über die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette wird im Kapitel «Attraktive Arbeitgeberin» berichtet (siehe S. 73).

GRI 2-23

#### Menschenrechte

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen bekennen wir uns zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte, unter Berücksichtigung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Dieser Grundsatz ist in unserem **Verhaltenskodex** sowie in unserem

### Ratings

Als börsenkotiertes Unternehmen steht die ORIOR Gruppe im Fokus des Kapitalmarkts. Externe Ratings und Analysen schaffen Transparenz für Anleger\*innen, wobei für den Bereich Unternehmensverhalten insbesondere ESG- und Governance-Ratings relevant sind. Angesichts der Vielzahl an ESG-Ratings konzentrieren wir uns auf eine Auswahl, die aufgrund ihrer geografischen und zielgruppenspezifischen Ausrichtung für uns von besonderer Bedeutung sind, und bei denen wir die Ambition haben, ein gutes Ratingresultat zu halten. Diese Ratings und ihre Methoden werden eng überwacht; mit einigen Analyst\*innen findet ein regelmässiger Austausch statt.

Die Ratings geben nicht nur Einblick in die externe Wahrnehmung und in die ESG-Performance; für uns sind sie auch als strategisches Werkzeug wertvoll. Den Ratings zugrundeliegende Kriterienkataloge spiegeln die Anliegen verschiedener Stakeholder wider, und die Einschätzungen helfen, Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Im Bereich Umwelt werden wir positiv bewertet, und auch die Governance erhält meist sehr gute Bewertungen. Im sozialen Bereich zeigen sich hingegen weitere Potenziale, insbesondere im Bereich nachhaltiges Lieferkettenmanagement, das in unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie verstärkt berücksichtigt wird (siehe Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl»).

GRI 3-3

### Aktivitäten 2024



#### ORIOR Corporate Governance ausgezeichnet

ORIOR erhält regelmässig gute Ratings im Bereich Corporate Governance. Im Berichtsjahr wurde in einer Corporate-Governance-Studie von Inrate der erste Platz erreicht, nachdem dies bereits in der Vergangenheit gelungen war. Die Studie basiert auf der Analyse der Statuten und weiterer Regularien sowie Informationen aus dem Nachhaltigkeits- und Geschäftsbericht und wird jährlich an aktuelle regulatorische Entwicklungen angepasst. Besonders der Bereich ESG gewinnt dabei zunehmend an Gewicht. Bei der Präsentation des aktuellen Ratings wurde ORIOR erneut für diverse Punkte positiv hervorgehoben.

GRI 2-23  
GRI 2-24



#### Stärkere Verankerung des Verhaltenskodex im Onboarding

Der **Verhaltenskodex** wurde im Einklang mit internationalen Standards wie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen entwickelt und fasst die zentralen Werte und Verhaltensregeln der ORIOR Gruppe zusammen. Im Berichtsjahr hat ORIOR weitere Massnahmen ergriffen, um den gruppenweiten Verhaltenskodex noch stärker im Onboarding-Prozess zu verankern. Um die Inhalte des Kodex gezielt in den Arbeitsalltag neuer Mitarbeitender einzubinden, wurde er zusätzlich in die Willkommensbroschüre aller ORIOR Unternehmen aufgenommen, einschliesslich der internationalen Tochterunternehmen. Der Kodex ist in den Hauptsprachen aller Produktionsstandorte verfügbar. Die letzte Aktualisierung fand im Jahr 2021 statt. Um einen zeitgemässen Kodex sicherzustellen, planen wir, die Inhalte im Jahr 2025 oder 2026 zu prüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten.



### Culinor: Stärkung der Kommunikation

Die Culinor Food Group hat im Berichtsjahr regelmässig stattfindende Townhall Meetings eingeführt, um die Kommunikation und Transparenz im Unternehmen zu fördern. Diese Meetings richten sich an Mitarbeitende aus dem Bürobereich, in denen zentrale Kennzahlen (einschliesslich Nachhaltigkeitskennzahlen), Unternehmensziele sowie aktuelle Herausforderungen offen besprochen werden. Sie tragen dazu bei, dass die teilnehmenden Mitarbeitenden umfassend über die Fortschritte und Ziele des Unternehmens informiert sind. Dieses Format stärkt die Unternehmenskultur, indem es Transparenz schafft und die Mitarbeitenden aktiv in die Unternehmensentwicklung einbindet. Zudem wurde bei Culinor im Jahr 2023 eine Vollzeitstelle geschaffen, die sich ausschliesslich Nachhaltigkeitsthemen widmet.

GRI 3-3  
GRI 2-19

### Evaluation 2024

Die Stärkung unserer Governance-Strukturen wird kontinuierlich überprüft, um die langfristige Wertschöpfung und die nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens sicherzustellen. Ein zentrales Element ist die Verankerung von ESG-Kriterien, die mit einem Anteil von 25% in die langfristige variable Vergütung des Top-Managements einfließen. Das Jahr 2024 markiert den Beginn des zweiten dreijährigen LTIPs. Vier von fünf Nachhaltigkeitszielen, und damit 80%, wurden erreicht, womit das übergeordnete Nachhaltigkeitsziel des LTIP im Jahr 2024 erfüllt wurde.

Betreffend die Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen in der kurzfristigen variablen Vergütung des oberen Kaders (Top50) sind Arbeiten im Gange. Bei Konzernleitungsmitgliedern und Teilen der Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren hat dies bereits Bestand. In naher Zukunft werden wir detailliert analysieren, welche nächsten Schritte erforderlich sind, um Nachhaltigkeitsthemen gezielt in einem breiten Kreis des oberen Kaders zu verankern.

Positiv hervorzuheben ist, dass ORIOR im Jahr 2025 den ersten Platz in der Corporate-Governance-Studie von Inrate belegen konnte. Dies unterstreicht unsere zeitgemässen Strukturen im Bereich verantwortungsvolle Unternehmensführung (siehe Abschnitt «Aktivitäten»).

Bezüglich Korruptions- oder Bestechungsfällen mussten wir leider 2024 einen Fall von Betrug verzeichnen. Einem Mitarbeitenden, der sich persönlich zu bereichern versuchte, musste fristlos gekündigt werden und der Fall wird gerichtlich geklärt. Die nötigen Massnahmen zur Verhinderung einer Wiederholung eines ähnlichen Falls wurden getroffen. Gleichzeitig können wir feststellen, dass über unseren offiziellen Beschwerdekanal Speakup im Berichtsjahr keine Beschwerden eingereicht wurden.

### Kennzahlen Unternehmensverhalten ORIOR Gruppe

GRI 205-3

	2024	2023	2022
Betrugs-, Korruptions- und Bestechungsfälle	1	0	0
Fälle via Beschwerdekanal	0	1	1

Mit Blick auf die kommenden Jahre bleibt es unser Ziel, unsere Governance- und Compliance-Strukturen weiter zu stärken und mögliche Risiken frühzeitig zu identifizieren. Die kontinuierliche Integration von Nachhaltigkeit in Entscheidungsprozesse sowie die Förderung einer offenen und vertrauensvollen Unternehmenskultur bilden dabei zentrale Bausteine für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung.

## Ausblick

Die sich wandelnde regulatorische Landschaft bleibt auch im kommenden Berichtsjahr im Fokus, insbesondere auch im Bereich Nachhaltigkeit. Wir werden weiter daran arbeiten, unser Nachhaltigkeitsreporting an den europäischen Anforderungen (CSRD und ESRS) auszurichten und Anforderungen aus Regularien wie der EU-Entwaldungsverordnung sowie der EU-Taxonomie zu adressieren. Im Klimabereich werden wir in den kommenden Jahren einen gruppenweiten Transitionsplan erarbeiten, wie es die Schweizer Klimaverordnung (basierend auf den TCFD-Empfehlungen) vorsieht.

Im Governance-Bereich planen wir die Aktualisierung gewisser Richtlinien für 2025 oder 2026. Bereits im Berichtsjahr haben wir unser Top-Kader stärker auf die ORIOR Werte und Grundsätze sensibilisiert; diese Bemühungen werden wir 2025 weiterführen.

Im Nachhaltigkeitsbereich fokussieren wir uns auf zwei Hauptaspekte: die Etablierung der neuen Nachhaltigkeitsstrategie und die Weiterentwicklung der Berichterstattung. Die neue Nachhaltigkeitsstrategie wird verankert, und für neue wesentliche Themen werden Managementansätze präzisiert, Massnahmen entwickelt und mit der Erfassung neuer Kennzahlen begonnen. Zudem soll unser internes quartalsweises Reporting von Nachhaltigkeitskennzahlen gefestigt werden, was eine engere Führung und das Realisieren von zeitnahen Verbesserungen ermöglicht.

Im Bereich Geschäftsbeziehungen wird unseren Lieferanten besondere Aufmerksamkeit gelten: Wir planen, über unseren neuen [Lieferantenkodex](#) zentrale Werte und Grundhaltungen im Sinne einer geteilten Verantwortung zu fördern.

# 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
	Unternehmensprofil der ORIOR Gruppe	S. 5 – 7
Beschreibung des Geschäftsmodells	Unternehmensprofil der ORIOR Gruppe	S. 5 – 7
Umweltbelange (inkl. CO <sub>2</sub> -Ziele)	Verfolgte Konzepte	Klimawandel und Energie, S. 46 – 49 Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, S. 54 – 59 Wasser, S. 63 – 64 Biodiversität und Ökosysteme, S. 67
	Massnahmen und deren Wirksamkeit	Klimawandel und Energie, S. 42 – 45 Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, S. 52 – 54 Wasser, S. 61 – 62 Biodiversität und Ökosysteme, S. 66
	Risiken und ihre Handhabung	ESG Governance und Risikomanagement, S. 18 – 21 Klimawandel und Energie, S. 44 Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, S. 53 Wasser, S. 61 – 62 Biodiversität und Ökosysteme, S. 66
	Wesentliche Leistungsindikatoren	Klimawandel und Energie, S. 46 – 49 Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, S. 56 – 59 Wasser, S. 63 – 64 Biodiversität und Ökosysteme, S. 67
Sozialbelange und Arbeitnehmerbelange	Verfolgte Konzepte	Attraktive Arbeitgeberin, S. 70 – 74 Arbeitssicherheit und Gesundheit, S. 79 – 82
	Massnahmen und deren Wirksamkeit	Attraktive Arbeitgeberin, S. 74 – 77 Arbeitssicherheit und Gesundheit, S. 83 – 84
	Risiken und ihre Handhabung	ESG Governance und Risikomanagement, S. 18 – 21 Attraktive Arbeitgeberin, S. 71 Arbeitssicherheit und Gesundheit, S. 80
	Wesentliche Leistungsindikatoren	Mitarbeitende, S. 7 Attraktive Arbeitgeberin, S. 76 – 77 Arbeitssicherheit und Gesundheit, S. 84
Achtung der Menschenrechte	Verfolgte Konzepte	Unternehmensverhalten, S. 90 Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl, S. 29 Attraktive Arbeitgeberin, S. 70, 73 ESG Governance und Risikomanagement, S. 18 – 21
	Massnahmen und deren Wirksamkeit	
	Risiken und ihre Handhabung	
	Wesentliche Leistungsindikatoren	
Bekämpfung der Korruption	Verfolgte Konzepte	Unternehmensverhalten, S. 88 – 92 ESG Governance und Risikomanagement, S. 18 – 21
	Massnahmen und deren Wirksamkeit	
	Risiken und ihre Handhabung	
	Wesentliche Leistungsindikatoren	
Verweise auf nationale, europäische oder internationale Regelwerke	Diverse	S. 4, 10, 15, 29, 66 – 67, 93
Abdeckung der Tochtergesellschaften	Diverse	S. 4, 12 – 13

## GRI-Index

<b>Anwendungserklärung</b>		ORIOR hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 berichtet.		
<b>Verwendeter GRI 1</b>		GRI 1: Grundlagen 2021		
<b>Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s)</b>		Kein zutreffender Sektor-Standard vorhanden.		
<b>GRI-Standard</b>	<b>Angabe</b>	<b>Ort</b>	<b>Weitere Informationen und/oder Auslassungen</b>	
<b>Allgemeine Angaben</b>				
<b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1	Organisationsprofil	S. 5 – 6; <a href="#">Statuten</a> , S. 3; <a href="#">Geschäftsbericht 2024</a> , S. 13 – 17	
	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 4; <a href="#">Geschäftsbericht 2024</a> , S. 103 – 104	b., c. Minderheitsbeteiligungen werden im Nachhaltigkeitsbericht nicht berücksichtigt. Die Joint Ventures Smartseller und Pflanzberg Energie AG, an denen ORIOR beteiligt ist, jedoch keine operative Kontrolle ausübt, werden nur im Scope 3 der Klimabilanz auf Seite 48 anteilig berücksichtigt.
	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 95, 104	a., b. Der jährlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht deckt wie der Geschäftsbericht jeweils das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember ab.  c. Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 wurde am 23. April 2025 veröffentlicht.
	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 49	Aufgrund der nachträglichen Anpassung externer Emissionsfaktoren war eine Korrektur der Vorjahreszahlen erforderlich.
	2-5	Externe Prüfung	S. 4	
<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 5 – 6, 15; <a href="#">ORIOR Website</a>	d. Die Marktaktivitäten verzeichneten gruppenweit ein Niveau, das dem des Vorjahres entsprach. Dabei ist es zu keinen wesentlichen Änderungen in unseren Lieferketten resp. in der Lieferantenstruktur gekommen.
	2-7	Angestellte	S. 7	b. Bei den Mitarbeitenden mit nicht garantierten Arbeitsstunden handelt es sich um Externe, die unter GRI 2-8 beschrieben werden.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 7	a. Es handelt sich meist um Arbeitnehmende in der Produktion.  b. Die externen Mitarbeitenden werden anhand der Summe der Arbeitsstunden des ganzen Jahres rapportiert.

**Unternehmensführung**

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 18 – 21, 89; Geschäftsbericht 2024, S. 13 – 33; ESG Committee Charter	
	2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Statuten, S. 6 – 9; Organisationsreglement, S. 4, 9 – 10; Geschäftsbericht 2024, S. 25 – 26	
	2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht 2024, S. 21	
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 18 – 21, 89; Organisationsreglement, S. 5 – 6; Geschäftsbericht 2024, S. 27 – 31; ESG Committee Charter	
	2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 18 – 21, 89; Statuten, S. 11; Organisationsreglement, S. 10 – 11; Geschäftsbericht 2024, S. 30 – 31	
	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 4, 18, 89; Statuten, S. 10; Organisationsreglement, S. 5; Geschäftsbericht 2024, S. 27	
	2-15	Interessenkonflikte	Statuten, S. 10; Organisationsreglement, S. 14; Verhaltenskodex, S. 7; Geschäftsbericht 2024, S. 22 – 24, 34 – 37; ORIOR Website	b. Im Berichtsjahr wurden keine Interessenkonflikte identifiziert und/oder offengelegt.
	2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Geschäftsbericht 2024, S. 31	b. Diese Information ist vertraulich und wird von ORIOR nicht extern kommuniziert.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 18 – 21; <a href="#">Geschäftsbericht 2024</a> , S. 25; <a href="#">ESG Committee Charter</a> , S. 3	
	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 19 – 20, 43; <a href="#">Organisationsreglement</a> , S. 6; <a href="#">Geschäftsbericht 2024</a> , S. 28 – 29	
	2-19	Vergütungspolitik	S. 19 – 21, 43, 92; <a href="#">Statuten</a> , S. 12 – 14; <a href="#">Organisationsreglement</a> , S. 8, 12 – 13; <a href="#">Geschäftsbericht 2024</a> , S. 45 – 66	
	2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	<a href="#">Statuten</a> , S. 12 – 14; <a href="#">Organisationsreglement</a> , S. 8, 12 – 13; <a href="#">Geschäftsbericht 2024</a> , S. 50 – 53	b. Alle Abstimmungsresultate sind in den <a href="#">Protokollen der Generalversammlungen</a> 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. 7, 17, 29, 90 – 91; <a href="#">Verhaltenskodex</a> ; <a href="#">ORIOR Website</a>	d. Der Verhaltenskodex wurde vom Verwaltungsrat als höchstes Organ genehmigt.
	2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 91; <a href="#">Verhaltenskodex</a>	
	2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 7, 14 – 15	
	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 7; <a href="#">Verhaltenskodex</a> , S. 8	
	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 88 – 89	
	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	<a href="#">ORIOR Website</a>	

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	ORIOR Website
			<p>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.</p> <p>iii. Den Austausch mit unseren Stakeholdern sinn- und bedeutungsvoll zu gestalten ist eine kontinuierliche Aufgabe aller Vertreter*innen von ORIOR, die in solche Austausche eingebunden sind.</p>
	2-30	Tarifverträge	S. 7, 72 – 73, 77
<b>Wesentliche Themen</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 14; ORIOR Website
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 4, 12 – 13, 15 – 16; ORIOR Website
<b>Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 23 – 33
Eigene ORIOR Angaben		Herkünfte prioritärer Rohstoffe	S. 31
		Einkaufsanteile gelabelte Rohstoffe	S. 31
		Verkaufsanteile gelabelte Produkte	S. 32
		Verkaufsanteile Vegetarisch/Vegan	S. 33
<b>Produktsicherheit und Gesundheitsnutzen</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 34 – 39
Eigene ORIOR Angaben		Anteil Produktionsstandorte mit international anerkannter Food-Zertifizierung	S. 35
		Anzahl Reklamationen (pro 100 t verkaufte Produkte)	S. 38
		Zucker- und Salzgehalt (% der Verkaufsmenge in kg)	S. 39

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
<b>Klimawandel und Energie</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 41 – 50
GRI 302: Energie 2016	302-3	Energieintensität	S. 46 – 47
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 48
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 48
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 48
	305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 48
Eigene ORIOR Angabe		Energieverbrauch nach Energiequelle (Mio. kWh, %)	S. 47
<b>Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 51 – 59
GRI 306: Abfall 2020	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 51 – 59
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 52 – 59
			<p>b. Sämtliche durch ORIOR beauftragte Dienstleister sind zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe.</p> <p>c. Die Erfassung und Überwachung der abfallbezogenen Daten erfolgt für die Schweizer Produktionsbetriebe 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.</p>

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen	
GRI 306: Abfall 2020	306-3	Angefallener Abfall	S. 57 – 59	b. Die Daten basieren einerseits auf den Abfallstatistiken der einzelnen Kompetenzzentren, die anschliessend durch die wsba GmbH 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. 57 – 59	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.
	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 57 – 59	
Eigene ORIOR Angabe		Food-Waste-Intensität (% der Produktionsmenge in kg)	S. 56	
<b>Wasser</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 60 – 64	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 61 – 62	
	303-2	Umgang mit Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 61 – 62	
	303-5	Wasserverbrauch	S. 64	Der ausgewiesene Wasserverbrauch entspricht der Wasserentnahme und das Abwasser der Wasserrückführung gemäss GRI-Definition. Der Wasserverbrauch nach GRI ergibt sich aus der Differenz zwischen ausgewiesenem Wasserverbrauch und Abwasser.
Eigene ORIOR Angabe		Wasserintensität (m <sup>3</sup> Leitungswasser/ t Produktion)	S. 63 – 64	

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen	
<b>Biodiversität und Ökosysteme</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 65 – 67	
Eigene ORIOR Angabe		Einkaufsanteil gelabelte prioritäre Rohstoffe mit Biodiversitätsmehrwert	S. 67	
<b>Attraktive Arbeitgeberin</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 69 – 77	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 76	
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 70 – 75	
Eigene ORIOR Angaben		Ausgaben für Aus- und Weiterbildung	S. 76	
		Lernende und Praktikant*innen	S. 72, 76 – 77	
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheit</b>				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 78 – 85	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 79 – 82	
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 80 – 81	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. 79, 82	
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 81 – 82	
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 81	

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
GRI 403: Sicherheit und Gesund- heit am Arbeitsplatz 2018	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 82
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	ORIOR Lieferantenkodex, S. 4, 7; Verhaltenskodex, S. 5
	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 79
			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. Zusätzlich wird der neue ORIOR Lieferantenkodex 2025 schrittweise ausgerollt, welcher das Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abdeckt sowie den Umgang mit Verstößen und Abhilfe regelt.
			a. Abdeckung: i. 100% sind durch ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt. ii. 54.0% 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. 84	
<b>Unternehmensverhalten</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 87 – 93
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	S. 92
Eigene ORIOR Angabe	Über offiziellen Beschwerdekanaal eingereichte Fälle	S. 7, 92	

## 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 2024	Referenz Nachhaltigkeitsbericht 2024
<b>1. Governance</b> 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. 18 – 21
	B. Die Rolle des Managements beim Bewerten und Bewältigen von klimabedingten Risiken und Chancen	C1.2, C1.3, C1.3a, C2.2	S. 20 – 21
<b>2. Strategie</b> 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. 21, 44
	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. 20 – 21
	C. Belastbarkeit der Strategie der Organisation	C3.1, C3.2, C3.3	S. 21
<b>3. Risikomanagement</b> Offenlegung, wie das Unternehmen klimabedingte Risiken identifiziert, bewertet und managt	A. Prozesse des Unternehmens zum Ermitteln und Bewerten klimabedingter Risiken	C2.1, C2.1a, C2.1b, C2.2, C2.2a	S. 20, 44
	B. Prozesse des Unternehmens zum Managen klimabedingter Risiken	C1.1a, C1.1b, C2.2, C2.2a, C3.3, C3.4	S. 20, 44
	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. 20 – 21
<b>4. Kennzahlen und Ziele</b> 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. 46 – 49
	B. Offenlegen von Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Treibhausgasemissionen	C6.1, C6.3, C6.5, C7	S. 48 – 49
	C. Ziele, nach denen das Unternehmen klimabedingte Chancen und Risiken managt	C4.1, C4.1b, C4.2, C4.2c	S. 13, 41, 42, 47

GRI 2-3

**Kontakt**

ORIOR AG  
Michael Erdin  
Corporate Sustainability Specialist  
Zollstrasse 62  
CH-8005 Zürich  
Tel. +41 44 308 65 24  
[nachhaltigkeit@orior.ch](mailto:nachhaltigkeit@orior.ch)

**Impressum**

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Massgebend ist die deutsche Version.

Herausgeberin: ORIOR AG, Zollstrasse 62, CH-8005 Zürich  
Inhalt und Text: Michael Erdin und Deborah Huber, ORIOR AG  
Fachliche Beratung GRI-Berichterstattung: LRQA  
Layout und Grafik: Lia Pulgar, ORIOR AG  
Druck: Neidhart + Schön Group, Zürich



gedruckt in der  
**schweiz**





**ORIOR AG** Zollstrasse 62 CH-8005 Zürich Tel. +41 44 308 65 00 info@orior.ch orior.ch



**Fredag AG**  
fredag.ch



**ORIOR Menu AG**  
**Le Patron**  
lepatron.ch



**ORIOR Menu AG**  
**Pastinella**  
pastinella.ch



**Biotta AG**  
biotta.ch



**Rapelli SA**  
rapelli.ch



**Albert Spiess AG**  
albert-spiess.ch



**Möslli Fleischwaren AG**  
moefag.ch



**Culinor Food Group NV**  
culinor.com



**Casualfood GmbH**  
casualfood.de



**ORIOR/ Spiess Europe**  
albert-spiess.ch



**GESA Gemüsesaft GmbH**  
gemuesesaft.de