



ORIOR

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021

Inhalt

| | |
|------------------------------------|-----------|
| Vorwort des CEO | 2 |
| Wir stellen uns vor | 4 |
| Nachhaltigkeit bei ORIOR | 8 |
| Produktverantwortung | 12 |
| Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl | |
| Sichere und gesunde Nahrungsmittel | |
| Umweltverantwortung | 28 |
| Food Waste und Verpackung | |
| Klima und Energie | |
| Wasser | |
| Soziale Verantwortung | 48 |
| Entwicklung der Mitarbeitenden | |
| Arbeitssicherheit und Gesundheit | |
| Wirtschaftliche Auswirkungen | |
| GRI-Inhaltsindex | 67 |

Vorwort des CEO



Daniel Lutz, CEO ORIOR Gruppe

GRI 2-22

Liebe Leserin, lieber Leser

Es freut mich sehr, Ihnen den vierten Nachhaltigkeitsbericht der ORIOR Schweiz präsentieren zu können. Seit der Publikation des ersten Berichts im Jahr 2019 sind wir ein grosses Stück weitergekommen. Darauf sind wir stolz und es stimmt uns optimistisch für die Zukunft, in welcher noch viel zu tun bleibt. Der vorliegende Bericht gibt Ihnen einen Überblick über die Fortschritte und Herausforderungen des vergangenen Jahres in den verschiedenen Handlungsfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Natürlich starte ich gerne mit ein paar Highlights: Dank unserer Entscheidung, alle unsere Schweizer Kompetenzzentren mit klimafreundlichem Wasserstrom zu versorgen, konnten wir letztes Jahr unser für 2025 gesetztes Emissionsziel frühzeitig erreichen. Somit beschäftigten wir uns im Berichtsjahr intensiv mit der Entwicklung eines neuen Klimaziels, welches wir nun präsentieren können. Bis 2050 will die ORIOR Gruppe klimaneutral sein und bekennt sich damit zum Klimaabkommen von Paris und zur Klimastrategie der Schweiz. Auf diesen Weg begeben wir uns schrittweise: Ab 2022 wollen wir unsere Betriebe in der Schweiz klimaneutral betreiben und ab 2025 dann die gesamte ORIOR Gruppe. Parallel suchen wir Lösungen, wie wir ab 2025 die vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen ebenfalls mitnehmen können.

Auch das zweite Highlight hat mit dem Handlungsfeld Klima zu tun. 2021 hat die unabhängige Organisation CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) unser Engagement für den Klimaschutz und unsere transparente Offenlegung der entsprechenden Daten mit einem guten Rating «B» bewertet. Wir sind über das Resultat sehr erfreut, zumal es das erste Mal war, dass ORIOR teilgenommen hat, und wir sind bestrebt, dieses Rating über die nächsten Jahre mindestens zu halten.

Mich freut auch sehr, dass wir unsere Ziele 2025 im Bereich nachhaltige Rohstoffe schon 2021 erreichen konnten. Den Anteil Bio-Einkäufe bei unseren wichtigsten Rohstoffkategorien konnten wir seit 2018 um 17.2% steigern – er liegt heute bei fast einem Fünftel der Einkäufe in diesen Warenkategorien. Es ist schön zu sehen, dass wir hier mit unseren Bestrebungen auf ein ausgeprägtes Kundenbedürfnis antworten können.

Die sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit haben wir 2021 ebenfalls weiter vorangetrieben. Trotz der weiterhin herausfordernden Coronasituation haben wir es möglich gemacht, die Entwicklung unserer Mitarbeitenden stärker zu fördern als im Vorjahr. Den ORIOR Campus – unsere interne Weiterentwicklungsplattform – haben wir im Herbst 2021 neu lanciert und unsere Top-50-Schlüsselmitarbeitenden von allen Standorten in einem Intensivkurs zum Thema Leadership und Projektmanagement zusammengebracht. Zudem haben wir das ORIOR Programm für High Potentials and Succession Planning auf neue Beine gestellt, was uns ermöglichen wird, motivierte und talentierte Mitarbeitende noch besser zu fördern. Mit einem aktualisierten Verhaltenskodex und einem neuen Beschwerdemanagementtool möchten wir sicherstellen, dass ORIOR ein Arbeitsort bleibt, an dem gemeinsame starke Werte gelebt und vorgelebt werden und sich jede und jeder wohlfühlt.

In einigen Handlungsfeldern konnten wir keine Fortschritte erzielen. Unvorhergesehene Herausforderungen bei der Einführung eines neuen IT-Systems bei Rapelli haben unsere Produktionsabläufe während einiger Wochen aus dem Rhythmus gebracht, was auch mehr Produktionsabfälle mit sich zog. Beim Wasserverbrauch müssen wir noch konsequenter an Einsparungen arbeiten und die grössten Reduktionspotenziale gezielter angehen. Und im Bereich nachhaltige Verpackungen setzen wir zwar innovative Konzepte um, doch die Messbarkeit dieser Fortschritte ist aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit nach wie vor eine Herausforderung.

Umso wichtiger, dass wir unser Nachhaltigkeitsmanagement weiter vorantreiben und noch stärker in unser alltägliches Handeln und Denken integrieren. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Werksentwicklung. Wir schliessen mit Le Patron Uetendorf und Prodor zwei kleinere Standorte und integrieren die Produktion in die Betriebe von Le Patron in Böckten und Rapelli in Stabio. Das wird uns Effizienzmöglichkeiten eröffnen – auch bei Nachhaltigkeitsthemen wie zum Beispiel der Logistik, dem Energieverbrauch oder dem Food Waste. Ein weiteres wichtiges Projekt innerhalb der Werksentwicklung ist die Grossinvestition in unsere Produktionskapazitäten für Plant-based-Spezialitäten. Dieses Projekt wird – auch dank modernster Technologie mit optimierter Effizienz – ebenfalls wesentliche positive Effekte auf mehrere Nachhaltigkeitsparameter mit sich bringen.

Sei es bei unseren Produkten, bei unserer Umweltbilanz oder bei den sozialen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit – jedes Jahr bringt grosse Erfolge und neue Herausforderungen. Die Breite an Themen im Kontext der Nachhaltigkeit ist enorm und nimmt stetig zu. Wir nehmen uns dieser Herausforderung mit Überzeugung an und führen unseren Lern- und Verbesserungsprozess kontinuierlich fort.

Nun wünschen wir aber erst eine interessante Lektüre!



Daniel Lutz
CEO ORIOR Gruppe

Wir stellen uns vor

Unternehmensprofil

Vision und Mission

Unsere Vision:



ORIOR
★★★★★
EXCELLENCE IN FOOD

Unsere Mission:

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

Excellence in Food.

Die ORIOR Gruppe

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 Reisegastromie 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 Portfolio von Unternehmen und Marken in der Schweiz, in Belgien und in Deutschland. ORIOR baut auf ein dezentrales Geschäftsmodell mit regionalen Kompetenzzentren. Dieses ermöglicht den Unternehmen, mit ihren Produkten und als Arbeitgeberin auf eine lokale Verankerung und Identität zu setzen. Die Spezialitäten werden im Detailhandel, im Fachhandel, an Flughäfen und Bahnhöfen und über unterschiedliche Food-Service-Kanäle wie Gastronomie, Grosshandel, Take-away, Event-Catering, Kantinen, Heime oder Kindertagesstätten verkauft. Mehr als zwei Drittel des Umsatzes erwirtschaftet die Gruppe in der Schweiz. Weitere wichtige Absatzmärkte befinden sich in den Benelux-Staaten, in Deutschland und in Frankreich. Die detaillierte [Wertschöpfungskette](#) der ORIOR Gruppe sowie Informationen zu unserer [ORIOR Strategie 2025](#) sind auf unserer Website dargestellt.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Bestrebungen aller Schweizer Standorte von ORIOR inklusive des Standorts Spiess Europe in Haguenau (F). Das Biotta Schwesterunternehmen Gesa in Deutschland wird im nächsten Bericht ebenfalls integriert werden. Das Kompetenzzentrum Culinor Food Group konnte Mitte 2021 ihren ersten eigenen [Nachhaltigkeitsbericht](#) nach GRI Standards für die Jahre 2018 bis 2020 publizieren und wird dies künftig alle zwei Jahre wiederholen. Darüber hinaus wurde während des Berichtsjahres auch ein Nachhaltigkeitskonzept für die deutsche Tochtergesellschaft Casualfood entwickelt. Dieses legt die Basis für eine eigene Nachhaltigkeitsberichterstattung durch Casualfood ab dem Jahr 2022. Mit diesen wichtigen Schritten bei unseren internationalen Tochtergesellschaften sind ab 2022 alle Unternehmen der ORIOR Gruppe in ein systematisiertes Nachhaltigkeitsmanagement und -reporting eingebunden.

Die Schweizer ORIOR Kompetenzzentren



Steckbrief von ORIOR 2021

| |  Standorte |  Mitarbeitende |  Produkte und Dienstleistungen |  Finanzen (in CHF Mio.) | | | | | | | | |
|----------------------|---|---|--|--|------------|------------|--------|-----------|------------|-----------|---------------|------------|
| ORIOR Gruppe | 9 Kompetenzzentren mit 17 Standorten, plus Hauptsitz in Zürich | 1 980 Ø FTE | Fleisch- und Geflügel-Convenience-Produkte, vegetarische und vegane Produkte, Frischmenüs und Menükomponenten, Frischpasta, gefüllt und ungefüllt, Tessiner Wurstspezialitäten, Bündnerfleisch, Schinken- und Speckspezialitäten, biologische Gemüse- und Fruchtsäfte, biologische Getränke-spezialitäten, Reisegastronomie. | <table border="0"> <tr> <td>Nettoerlös</td> <td>614.1 Mio.</td> </tr> <tr> <td>EBITDA</td> <td>64.1 Mio.</td> </tr> <tr> <td>Reingewinn</td> <td>27.3 Mio.</td> </tr> <tr> <td>Gesamtkapital</td> <td>377.1 Mio.</td> </tr> </table> | Nettoerlös | 614.1 Mio. | EBITDA | 64.1 Mio. | Reingewinn | 27.3 Mio. | Gesamtkapital | 377.1 Mio. |
| Nettoerlös | 614.1 Mio. | | | | | | | | | | | |
| EBITDA | 64.1 Mio. | | | | | | | | | | | |
| Reingewinn | 27.3 Mio. | | | | | | | | | | | |
| Gesamtkapital | 377.1 Mio. | | | | | | | | | | | |
| Davon Schweiz | 7 Kompetenzzentren mit 10 Standorten, plus Hauptsitz in Zürich | 1 186 Ø FTE | | 71.0% des Nettoerlöses | | | | | | | | |








5

Mitarbeitende

Per 31. Dezember 2021 beschäftigte ORIOR in der Schweiz 1 441¹ Mitarbeitende (Headcount).

GRI 2-7

Mitarbeitende ORIOR Schweiz per 31. Dezember 2021

| | | | | | |
|--|---|---------------------------------|---|------------------------------------|--|
|  1 441 Mitarbeitende |  541 Frauen 37.5% | 254 Vollzeit 47.0% |  287 Teilzeit 53.0% | 442 Unbefristet 81.7% |  99 Befristet 18.3% |
| |  900 Männer 62.5% | 668 Vollzeit 74.2% |  232 Teilzeit 25.8% | 777 Unbefristet 86.3% |  123 Befristet 13.7% |

¹ Beinhaltet auch den Standort Spiess Europe in Haguenau (F).

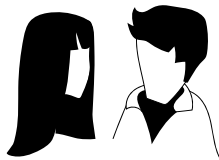
GRI 2-23
GRI 2-26

ORIOR Werte und Verhaltenskodex

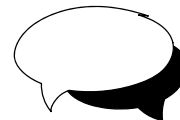
Unsere Grundwerte



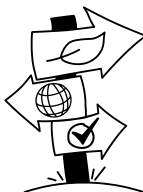
Wir handeln unternehmerisch.



Unser Umgang ist ehrlich und korrekt.



Wir kommunizieren offen und direkt.



Wir übernehmen Verantwortung.



Wir verhalten uns respektvoll.



Wir befolgen Gesetze, Richtlinien und den Verhaltenskodex.

6

Im Jahr 2021 hat ORIOR ihren [Verhaltenskodex](#) aktualisiert und erweitert. Er ist für die gesamte ORIOR Gruppe gültig, beschreibt die wichtigsten Werte und Verhaltensregeln und reflektiert das Verständnis von respekt- und verantwortungsvollem Handeln – nicht nur zwischen den Mitarbeitenden der ORIOR Unternehmen, sondern auch in der Zusammenarbeit mit den Geschäftspartnern. Damit den Mitarbeitenden die Inhalte des neuen Kodex auf übersichtliche Weise vermittelt werden konnten, wurde über die Mitarbeitenden-App eine Informations- und Schulungskampagne lanciert und in einem Gewinnspiel wurden Fragen zu den Inhalten des Kodex platziert. Gleichzeitig wurden kleine Pocket-Booklets gedruckt, welche den Mitarbeitenden abgegeben werden können. Der Kodex und die darin festgehaltenen Werte und Verhaltensregeln werden künftig regelmässig in Schulungsmassnahmen für die gesamte Belegschaft integriert.

Inhalte des überarbeiteten Verhaltenskodex



1. Grundsätze und Zielsetzungen
2. Qualitätsanspruch
3. Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt
4. Sichere und faire Arbeitsumgebung
5. Ethisches Geschäftsverhalten
6. Verantwortlichkeiten, Verstösse und Sanktionen, Hinweise und Beschwerden

Anonymes Meldesystem

Im Rahmen der Erarbeitung des neuen Verhaltenskodex hat ORIOR auch ein Beschwerdemanagementsystem eingeführt. Über das unabhängige und vollständig anonyme Tool SpeakUp, auf das online oder per Telefon zugegriffen werden kann, können Mitarbeitende sowie Externe Verstösse gegen unseren Verhaltenskodex melden. Damit erweitern wir die bestehenden und etablierten internen Beschwerdekanäle um eine anonyme externe Lösung. Im Jahr 2021 sind keine Beschwerden eingegangen.

Bekanntnisse aus unserem Verhaltenskodex

Qualitätsanspruch

«Die Kompetenzzentren der ORIOR Gruppe stellen hochwertige Produkte her. Der dabei geltende Anspruch an die Qualität und Sicherheit unserer Produkte und Dienstleistungen ist kompromisslos und erfüllt die hohen Qualitätsansprüche unserer Kunden sowie der Konsumentinnen und Konsumenten gleichermaßen.»

Menschenrechte

«Wir anerkennen die Prinzipien der «Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte» und der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und sind bestrebt, unser Handeln an den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte zu orientieren und diese lückenlos einzuhalten. Die Achtung der Menschenrechte unserer Mitarbeitenden, Lieferanten und indirekt betroffenen Anspruchsgruppen ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir lehnen jegliche Form von Menschenrechtsverletzungen ab, insbesondere Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit. Wir setzen uns dafür ein, die Menschenrechte unserer Mitarbeitenden zu schützen und jederzeit sicherzustellen.»

Umwelt

«Der respektvolle Umgang mit den Ressourcen und der Umwelt ist erklärtes Unternehmensziel von ORIOR. Dabei konzentrieren wir uns gemäss unserer Nachhaltigkeitsstrategie auf die für uns wesentlichsten Handlungsfelder «Food Waste und Verpackung», «Klima und Energie» sowie «Wasser». Innerhalb dieser Handlungsfelder können, wollen und müssen wir unseren positiven Beitrag leisten. Wir setzen uns klare Ziele, prüfen deren Erreichung regelmässig, leiten entsprechende Massnahmen ab und messen uns an unseren Fortschritten.»

Mitarbeitende

«Mitarbeitende, die mit Freude und Leidenschaft das Handwerk zelebrieren sowie gleichzeitig und jederzeit ein von Unternehmertum, Ethik und Respekt geprägtes Handeln leben, sind entscheidend für den Erfolg von ORIOR. Wir setzen uns ein für eine respektvolle und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung und fördern die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Dabei berücksichtigen wir die unterschiedlichen Bedürfnisse, indem wir so weit als möglich flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit ohne Nachteile bei den Arbeitsbedingungen ermöglichen.»

Chancengleichheit

«Die unterschiedlichen Hintergründe, Kenntnisse und Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden sind wesentlich für unseren Erfolg. Wir tolerieren keinerlei Form von Diskriminierung, Mobbing, Belästigung oder Respektlosigkeit am Arbeitsplatz aufgrund von Geschlecht, Alter, Nationalität, Rasse, sexueller Orientierung, Behinderung, politischer Überzeugung oder jeglicher anderer relevanter persönlicher Charakteristik. Wir setzen uns ein für Gleichstellung und Fairness und dafür, dass sich alle Mitarbeitenden vorurteilsfrei und respektvoll begegnen und zusammenarbeiten. Jegliche Form von verbaler, körperlicher oder visueller Belästigung wird nicht geduldet und gilt als Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex.»

Ethisches Geschäftsverhalten

«Wir unterstützen offene Märkte sowie einen fairen Wettbewerb entsprechend geltendem Wettbewerbs- und Kartellrecht. Geschäftspartner werden unter fairen und gleichberechtigten Bedingungen sowie entlang objektiver Gesichtspunkte wie Erfahrung, Preis, Qualität, Serviceleistungen, Zuverlässigkeit und Integrität ausgewählt. Von wettbewerbswidrigen Geschäftsaktivitäten wie der Beteiligung an Kartellen, Preisabsprachen, ungenehmigten Fusionen und Übernahmen distanzieren wir uns ausdrücklich.»



Nachhaltigkeit bei ORIOR

Die ORIOR Verantwortung

Die «ORIOR Verantwortung» ist für uns die Grundlage für «Excellence in Food». Sie ist als strategischer Eckpfeiler in unserer ORIOR Strategie 2025 verankert und wird mittels unserer Nachhaltigkeitsstrategie umgesetzt. Diese ist in die drei Bereiche «Produktverantwortung», «Umweltverantwortung» und «Soziale Verantwortung» unterteilt, in denen wir je drei zentrale Handlungsfelder bearbeiten. In jedem Handlungsfeld wird ein Hauptziel verfolgt. Mit ihrer konsequenten Verfolgung nehmen wir unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt, den Mitarbeitenden, den Konsument*innen und gegenüber zukünftigen Generationen wahr. 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.

Im letzten Jahr konnten wir drei der 2018 gesetzten Ziele schon erreichen und präsentieren in diesem Bericht zwei neue Ziele (siehe rechts «NEU»). Bei einem Ziel mussten wir feststellen, dass die Ambition aufgrund der Marktlage nicht sinnvoll war und sind dabei, es zu überarbeiten (siehe rechts «in Überarbeitung»). Mehr dazu erfahren Sie in den entsprechenden Kapiteln.

in Über-
arbeitung

Bis 2025 wollen wir für den Schweizer Markt mindestens 100% Fleisch verarbeiten, das aus der Schweiz stammt oder dessen Aufzucht Schweizer Tierschutzstandards entspricht.

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

Wesentliche Themen

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

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

Da sich die Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsthemen über die Zeit ändert, zum Beispiel aufgrund geänderter Stakeholderinteressen, überprüfen wir unsere strategischen Handlungsfelder und die Ziele regelmässig und nehmen, wo nötig, Anpassungen vor. Unser Nachhaltigkeitsmanagement ermöglicht es in diesem Zusammenhang, Nachhaltigkeitsrisiken zu antizipieren und diese soweit möglich vorsorglich anzugehen. Hierfür arbeiten wir mit unseren verschiedenen Anspruchsgruppen zusammen und involvieren diese, wo immer möglich, in die entsprechenden Prozesse.

Mehr Informationen zur Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der Wesentlichkeitsanalyse finden sich auf unserer [Website](#).

NEU

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

ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2025

Erreicht

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

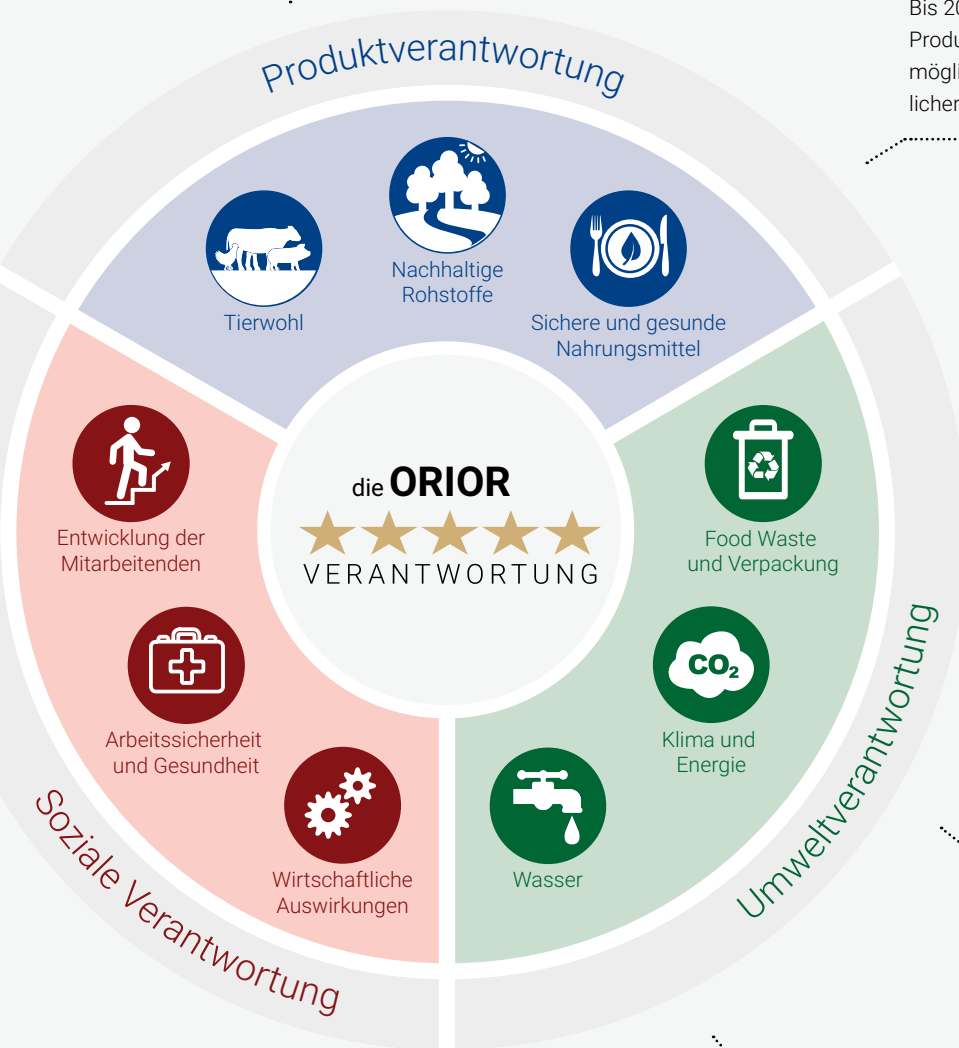
Bis 2025 wollen wir den Anteil an gesunden Produkten wesentlich erhöhen und wo immer möglich und sinnvoll auf die Zugabe künstlicher Zusatzstoffe verzichten.

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

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

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

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



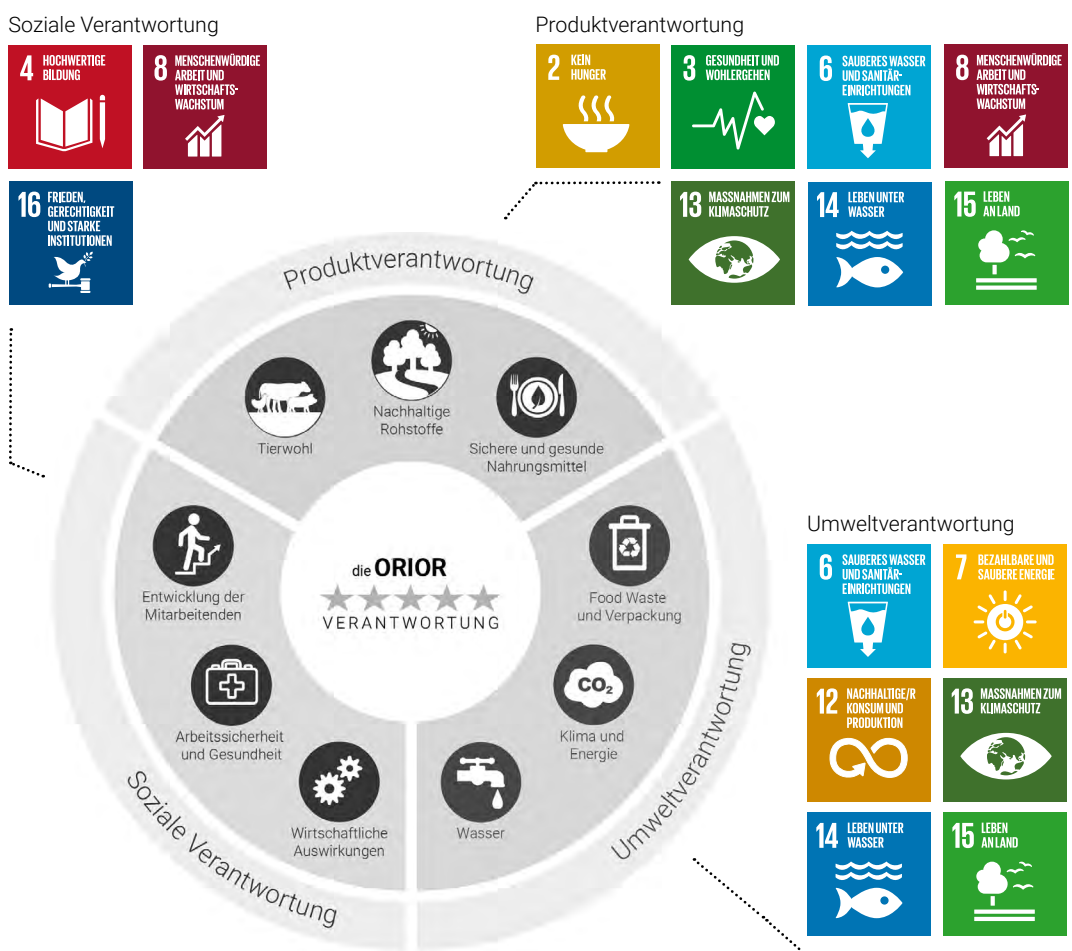
NEU

ORIOR und die Sustainable Development Goals (SDGs)

GRI 2-23

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

Die ORIOR Verantwortung und die SDGs



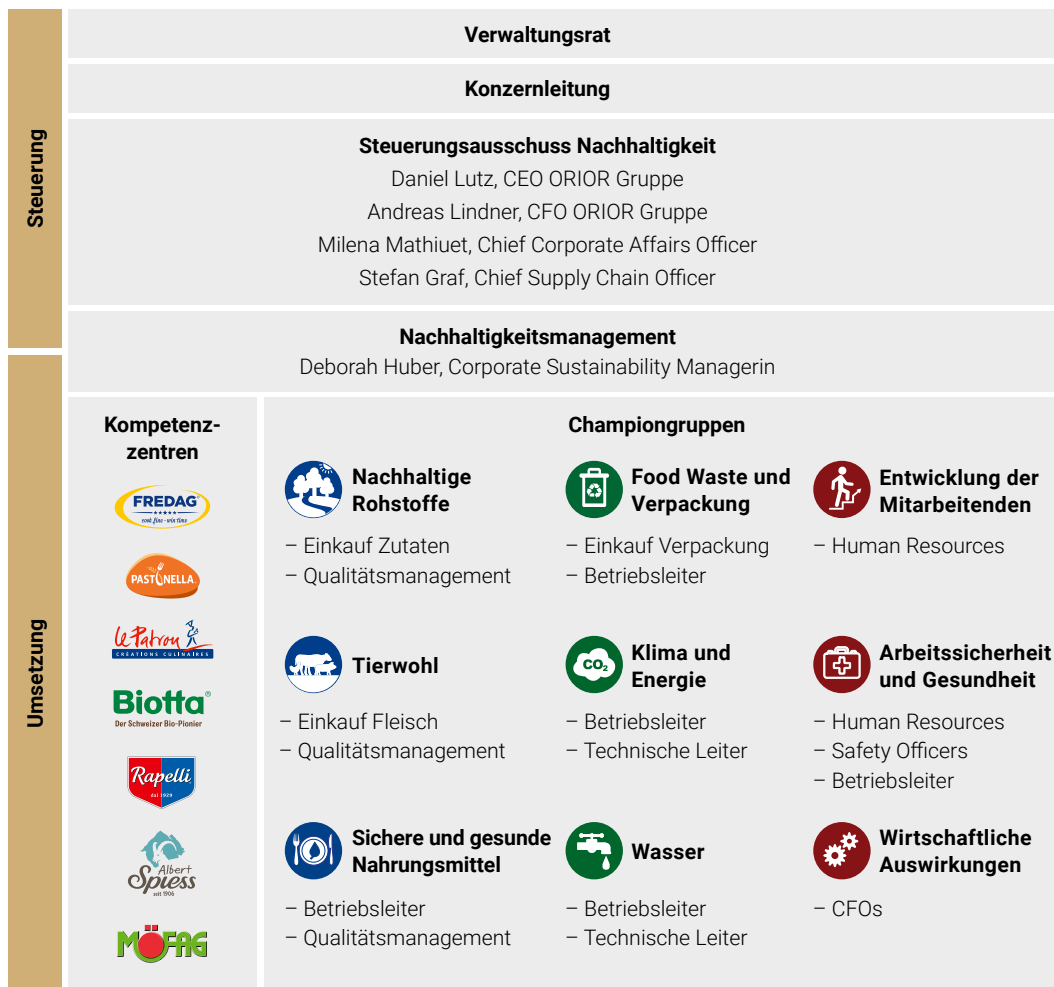
Management der Nachhaltigkeit

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

Gemäss den [ORIOR Statuten](#) und dem [Organisationsreglement](#) ist der Verwaltungsrat das höchste für Nachhaltigkeit zuständige Organ der ORIOR Gruppe, indem er die die Nachhaltigkeitsstrategie und die darin festgelegten Ziele genehmigt. Auf operativer Ebene wurde der Steuerungsausschuss Nachhaltigkeit eingesetzt, um die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu überwachen, die Entscheide an die Konzernleitung heranzutragen und in strategischen Fragen den Einbezug des Verwaltungsrats sicherzustellen. Vorsitz und Stichtentscheid des Nachhaltigkeitsausschusses liegen beim CEO der Gruppe; administrativ wird der Ausschuss von der Corporate Sustainability Managerin geleitet. Sie agiert als Bindeglied zwischen dem Steuerungsausschuss und den Kompetenzzentren und unterstützt

diese bei strategischen und operativen Fragen bezüglich Nachhaltigkeit. Eine wichtige Rolle spielen auch die standortübergreifenden Championgruppen. Diese vereinen Vertreter*innen des gleichen Fachbereichs aus unterschiedlichen Kompetenzzentren zur Erarbeitung gemeinsamer Lösungen und für den Austausch von Expertise und Erfahrungen.

Managementstruktur Nachhaltigkeit



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 CEOs der Kompetenzzentren sind für das Erreichen dieser strategischen Ziele verantwortlich. Die quantifizierten Nachhaltigkeitsziele fließen damit auch in die Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung der Geschäftsführungen der Kompetenzzentren ein. Im Berichtsjahr wurde zudem die Einführung eines Long Term Incentive Plans gutgeheissen. Diese über einen Zeitraum von drei Jahren dauernde langfristige Vergütung basiert neben durchschnittlichem Wachstum, dem Aktienkurs, der Verbesserung des ROCE auch zu 25% auf der Erreichung der festgesetzten Nachhaltigkeitsziele.

GRI 2-18
GRI 2-19

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

Produktverantwortung

Unsere Ambitionen



+15%

Erreicht

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



100%

in Über-
arbeitung

Bis zum Jahr 2025 wollen wir für den Schweizer Markt mindestens 100% Fleisch verarbeiten, das aus der Schweiz stammt oder dessen Aufzucht Schweizer Tierschutzstandards entspricht.



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



Dieses Pastagericht mit den köstlichen Triondo von Pastinella wurde in Zusammenarbeit mit Gabriel Heintjes, dem amtierenden Europameister der Pastaküche, kreiert. Köche finden auf der Website von Pastinella weitere raffinierte Rezepte, die die Handschrift des Jungkochs tragen.

Nachhaltige Rohstoffe



Ambitionen 2025

Erreicht

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

Fortschritt

Erreicht

SDG-Beitrag



Das Thema auf einen Blick

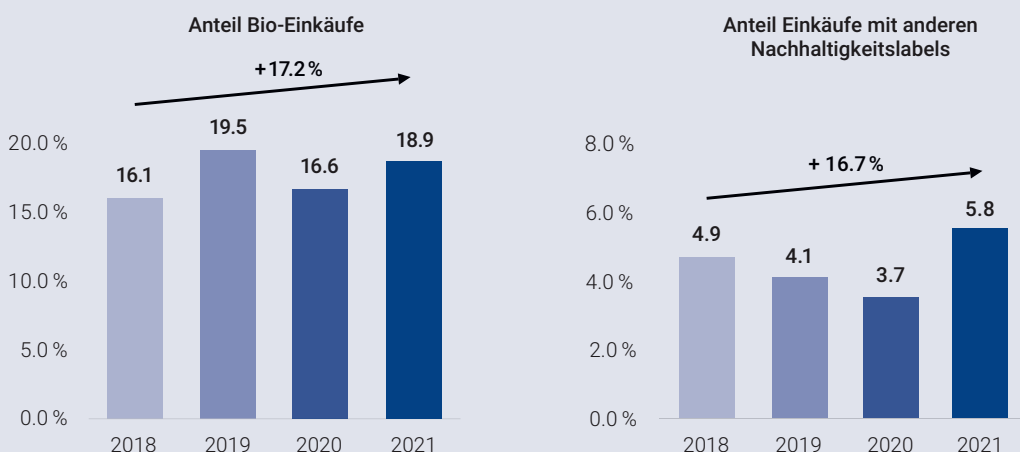
GRI 3-3
GRI FP2

«Die ORIOR Verantwortung» ist zentral bei unseren Produkten und den eingesetzten Rohstoffen.

Je nach Sortiment, Produktionsort und -methode können wesentliche soziale und ökologische Auswirkungen in der Landwirtschaft und der Vorproduktion auftreten, wie zum Beispiel Treibhausgasemissionen, ein hoher Wasserverbrauch, Biodiversitätsverluste oder nicht vertretbare Arbeitsbedingungen. Zudem wirken sich umweltbedingte Entwicklungen in der Lieferkette

wie witterungsbedingte Ernte- und damit auch Preisschwankungen auf unser Geschäft aus. Daher setzen wir uns für eine langfristig nachhaltigere Landwirtschaft innerhalb der planetaren Grenzen ein und orientieren uns mit unseren Bestrebungen an den Nachhaltigkeitszielen der UNO dem Pariser Klimaabkommen und der Schweizer Klimastrategie.

Anteil gelabelte Rohstoffe total (%)¹



Status

- Einkaufsanteil an biologisch und / oder nachhaltig gelabelten Rohstoffeinkäufen in den prioritären Rohstoffkategorien um 17.2% respektive 16.7% gesteigert seit 2018. Ziel 2025 frühzeitig erreicht.
- Diese Zunahme ist im Berichtsjahr u.a. auf eine starke Steigerung beim Einsatz von Bio-Rindfleisch, IP-Suisse-Schweinefleisch und biologischem Gemüse zurückzuführen.
- Der Umsatzanteil mit biologisch und / oder nachhaltig zertifizierten Produkten wuchs seit 2018 um 25.4% respektive 80.7% über das gesamte Sortiment der Schweizer Kompetenzzentren.
- Bei diesem Umsatzwachstum spielten neben dem grösseren IP-Suisse-Sortiment v.a. auch die Zunahme der vegan und vegetarisch gelabelten Produkte (V-Label) eine wichtige Rolle.

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

Tierwohl

in Über-
arbeitung



Ambitionen 2025

Bis zum Jahr 2025 wollen wir für den Schweizer Markt mindestens 100% Fleisch verarbeiten, das aus der Schweiz stammt oder dessen Aufzucht Schweizer Tierschutzstandards entspricht.

Fortschritt

in Überarbeitung

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

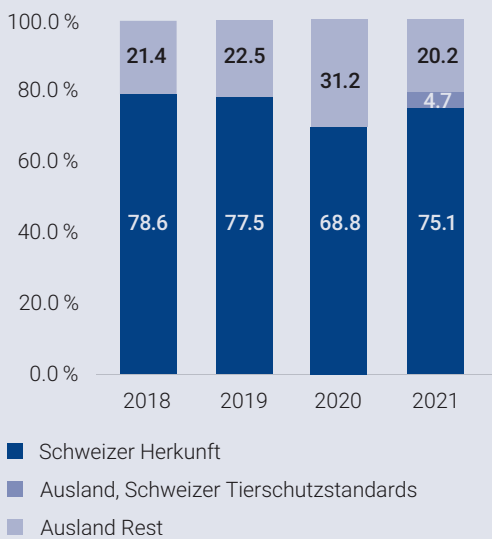
Auch das Wohl der Tiere ist uns und unseren Stakeholdern ein grosses Anliegen. Wir wollen, dass das Fleisch, das für ORIOR Produkte verwendet wird, aus artgerechter Haltung stammt.

Im Vordergrund stehen Themen wie die Bedingungen bei der Tieraufzucht und -fütterung, der Einsatz von Antibiotika oder der Transport und die Schlachtung der Tiere. Über unsere Einkaufspraxis leisten wir hier unseren Beitrag.

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

14

Fleischprodukte für den Schweizer Markt (% , kg)



Status

- Beim Tierwohl-Ziel liegen wir aktuell bei einem Zielerreichungsgrad von 79.8% (75.1% Schweizer Fleisch und 4.7% Fleisch aus dem Ausland zu Schweizer Tierschutzstandards).
- Beim Rindfleisch stieg der Schweizer Anteil seit 2019 stetig an, was auf die Bestrebungen zur Sicherung einer lokalen Lieferkette zurückzuführen ist.
- Beim Schweinefleisch konnten wir nach einer Reduktion des Schweizer Anteils über die letzten Jahre im 2021 wieder ein hohes Niveau von 95% Schweizer Fleisch erreichen.
- Erstmaliger Import von Geflügel, welches nach den strengen Schweizer Tierschutzbestimmungen produziert wurde.

GRI 3-3

Managementansatz Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl

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





- Wir fokussieren uns auf die prioritären Rohstoffe (siehe Tabelle unten).
- Wir formulieren Mindestanforderungen an die Produktionsmethoden und die Herkunft.
- Wir setzen auf anerkannte Labels.
- Wir arbeiten mit zertifizierten Lieferanten und Importeuren zusammen.

Prioritäre Rohstoffe

Als breit aufgestellte Food & Beverage Gruppe verarbeiten wir eine breite Palette unterschiedlicher pflanz-

licher und tierischer Rohstoffe. Dabei konzentrieren wir unsere Anstrengungen auf diejenigen, bei denen wir die grösste positive Wirkung erzielen können. Zur Bestimmung dieser prioritären Rohstoffe werden als Hauptkriterien Menge und Preis, die strategische Bedeutung und die Nachhaltigkeitsrisiken beigezogen. Daher gehören auch gewisse Rohstoffe dazu, die wir zwar in kleinen Mengen einkaufen, die jedoch aufgrund ihrer Gewinnung und/oder der Aufzucht in der Öffentlichkeit kritisch diskutiert werden. Die Liste an daraus resultierenden prioritären Rohstoffen überprüfen wir in regelmässigen Abständen. Derzeit gelten die Rohstoffe in der folgenden Tabelle für uns als prioritär:

Prioritäre Rohstoffe und unser Ansatz

| | |
|---|---|
|  | <p>Schweinefleisch ist mengenmässig der wichtigste tierische Rohstoff von ORIOR Schweiz. 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 – aktuell beträgt der Schweizer Anteil 95%. Der Anteil von Bio-Schweinefleisch beträgt heute 1.1%.</p> |
|  | <p>Auch Rindfleisch ist von grosser Bedeutung für unsere Produktpalette – 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 kann von inländischen Aufzuchten nicht abgedeckt werden – vor allem bei bio-zertifiziertem Rindfleisch, das momentan nur 2.4% der eingekauften Menge ausmacht. Wir sichern unsere lokale Lieferkette bestmöglich, indem wir die Beziehungen zu unseren Lieferanten pflegen und den Einkauf vorausschauend planen. Für den Schweizer Markt wurden im Jahr 2021 91.6% Schweizer Rindfleisch verarbeitet. Am gesamten Rindfleischverkauf (inkl. Exportware) macht der Schweizer Anteil insgesamt 69.5% aus.</p> |
|  | <p>Geflügel wird bei ORIOR insbesondere im Convenience-Segment verarbeitet, und dies vor allem im vielseitigen Poulet-Sortiment von Fredag. Wenn immer möglich beziehen wir das Geflügel-fleisch aus hiesiger Aufzucht. Die Nachfrage nach Geflügel ist jedoch so hoch – und weiterhin steigend –, dass das inländische Angebot sie nicht zu decken vermag. Daher setzen wir mit Lieferkettenpartnern verstärkt auf Geflügel aus dem Ausland, das nach Schweizer Tierschutzstandards produziert wird. Ein Beispiel ist das Migros Animal Welfare (MAW)-Programm. Zudem sind wir daran, mit einem weiteren Pouletlieferanten ein eigenes, ähnliches Programm aufzubauen (siehe «Aktivitäten 2021»). Aktuell beträgt der Schweizer Anteil an unseren Geflügel-Einkäufen 24.3%. Der Anteil Import-Fleisch mit Schweizer Tierschutzstandards liegt bei 19.2% und ist anteilmässig viermal höher als im Vorjahr.</p> |
|  | <p>Gemüse und Früchte spielen eine wichtige Rolle in unserem Convenience-Segment. Biotta verarbeitet mit Abstand am meisten davon für ihre Bio-Säfte. Zudem ist Gemüse als Menükomponente im Food-Service-Kanal und für die Menülinien des Retail relevant. Wir setzen wo immer möglich auf lokales, nachhaltig angebautes, biologisches und/oder nachhaltig zertifiziertes Gemüse und Obst. Die Unwetter im Sommer 2021 haben die Bauern in der Schweiz teilweise hart getroffen. Deshalb war die Beschaffung von lokalem Gemüse eine Herausforderung, was sich auch in den bezogenen Mengen aus hiesigem Anbau widerspiegelt. Rund 47.7% konnten wir aus der Schweiz beziehen, weitere 46.3% stammten aus dem (oft nahen) europäischen Ausland. 2021 trugen 84.4% dieser Warenkategorie ein Bio-Label.</p> |



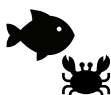
Hartweizen ist vor allem für unsere Pastamanufaktur Pastinella ein zentraler Rohstoff. Wir beschaffen ihn hauptsächlich aus Nordamerika und Europa und setzen mehr und mehr auf Rohmaterial mit Bio-Zertifikat, um unseren ökologischen Beitrag zu leisten. Hartweizen hat auf dem Weltmarkt – auch bedingt durch das Wetter – zeitweise eine massive Verknappung und damit Preisaufschläge erfahren. Im Herbst 2021 stiegen die Preise für Hartweizen zeitweise um bis zu 70%, und mit dem Krieg in der Ukraine stiegen die Preise nochmals deutlich. Bei derartigen rohstoffseitigen Verteuerungen gewinnt die Erhaltung der Wirtschaftlichkeit in der Entscheidung an Gewicht. Aktuell tragen 16.5% des eingekauften Hartweizens ein Bio-Label.



Eier werden vor allem für die Herstellung unserer Pastaspezialitäten sowie für Menükomponenten, Pasteten und Panaden verwendet. Wir verfolgen das Ziel, den Anteil an Eiern aus mindestens KAT-zertifizierter Freilandhaltung im Einkauf kontinuierlich gegen 100% zu erhöhen. Seit 2019 erfüllt Pastinella dies bereits, und im Berichtsjahr hat auch Le Patron intensiv an dieser Umstellung gearbeitet. Insgesamt beträgt der Anteil an Freilandeiern bei den Schweizer Kompetenzzentren von ORIOR 99.1%. 18.9% der Eier tragen ausserdem ein Bio-Label.



Soja spielt eine zunehmend wichtige Rolle im Convenience-Segment vor allem im Plant-based-Bereich, in welchem Fredag als Pionierin eine starke Position innehält. Dieser Bereich wächst überproportional stark und damit auch die Nachfrage nach Soja. Dies gilt sowohl für inländisches als auch für ausländisches Soja. Im Berichtsjahr hat Fredag intensiv daran gearbeitet, den Anteil an bio- und Demeter-zertifiziertem Soja zu erhöhen. Um die benötigten Rohstoffmengen sicherzustellen, arbeiten wir eng mit den Bauern zusammen und sichern wo immer möglich bereits vor dem Anbau das prognostizierte Volumen mittels Vereinbarungen. Aktuell liegt der Anteil an bio-zertifizierten Sojabohnen – wie bereits im Vorjahr – bei 100%.



Für unsere Convenience-Produkte und gewisse Handelswaren beschaffen wir eine geringe Menge an Fischen, Meeresfrüchten und Krustentieren. Dabei beachten wir den WWF Fisch-Score, um keine bedrohten Arten zu beschaffen, und setzen auf Nachhaltigkeitszertifikate wie MSC, ASC oder Bio. Im Berichtsjahr betrug der Anteil der Fisch- und Meeresfrüchte-Einkäufe, die dem WWF Score 1–3 entsprechen, 71.4% (Vorjahr: 60.9%). Diese Veränderung ist v. a. der Umstellung zu verdanken, dass Rapelli neu als ASC- und MSC-Produzentin zertifiziert ist.

Die Anforderungen an unsere Rohstoffe werden in den Rohstoffrichtlinien unserer Kompetenzzentren festgehalten, welche von den Abteilungen Qualitätsmanagement und Einkauf definiert und umgesetzt werden. Nebst den beschriebenen produktspezifischen Anforderungen definieren wir auch gewisse Ausschlusskriterien. So beschaffen wir keine gentechnisch veränderten Rohstoffe und halten uns dabei an die Verordnung des Eidgenössischen Departements des Innern über gentechnisch veränderte Lebensmittel (VGVL). Zudem verarbeiten wir für unsere Pasteten- und Terrinenspezialitäten ausschliesslich Leber von Enten und Gänsen, die nicht gestopft wurden.

Herkunft der Rohstoffe

Wir beziehen einen grossen Teil unserer Rohstoffe aus der Schweiz, weil wir der Überzeugung sind, dass sie höchste Anforderungen an Qualität, Nachhaltigkeit und

Tierwohl erfüllen. Ausserdem können wir dadurch die Transportwege und die damit verbundene Umweltbelastung möglichst gering halten und leisten gleichzeitig auch einen Beitrag an die Erhaltung der lokalen Primärwirtschaft. Ist eine Schweizer Herkunft nicht möglich oder sinnvoll, beschaffen wir bevorzugt europäische Ware. Im Berichtsjahr arbeiteten wir daran, wo immer möglich fernöstliche durch europäische Ware zu ersetzen, u. a. weil das Risiko für Prestizidrückstände, aber auch für missbräuchliche Produktionsbedingungen wie Kinderarbeit, dadurch verkleinert werden kann.

Die Schweiz gehört zu den Ländern mit den strengsten Tierschutzgesetzen weltweit und passt diese auch laufend an. So gelten zum Beispiel ab 2022 strengere Anforderungen an den Tierschutz beim Schlachten. Aufgrund der hohen Standards beziehen wir so viel Fleisch wie möglich aus der Schweiz.

Seit 2019 sind alle fleischverarbeitenden Unternehmen von ORIOR Schweiz der Branchenorganisation Proviande angeschlossen und kaufen nur bei akkreditierten Fleischlieferanten ein. Alle geschlachteten Rinder, die aus Betrieben stammen, die von Proviande überprüft sind, werden mittels eines DNA-Checks auf ihre Schweizer Herkunft geprüft.

Bei manchen Fleischsorten, wie zum Beispiel Geflügel oder Rindfleisch, ist es aufgrund der begrenzten inländischen Verfügbarkeit nicht möglich, vollständig auf Schweizer Fleisch zu setzen. Bei ausländischen Betrieben arbeiten wir darauf hin, dass gemäss Schweizer Tierschutzstandards produziert wird und sowohl Menschenrechte als auch Umweltstandards eingehalten werden. Dafür pflegen wir enge Partnerschaften mit

der Genossenschaft für Vieh- und Fleischimport (GVFI) sowie mit den ausländischen Rohstoffanbietern, die alle auch entsprechend für Auditierungen einstehen.

Auf Labels setzen

Zur Erreichung unserer Ziele setzen wir auf anerkannte Standards, Labels und Zertifizierungen, die hohe ökologische, soziale und tierwohlspezifische Anforderungen stipulieren. Dabei unterscheiden wir zwischen drei Kategorien: Labels für biologischen Anbau, weitere Nachhaltigkeitslabels sowie Herkunftslabels, die lediglich eine Auskunft über die Herkunft, nicht aber über die ökologischen und sozialen Anbaubedingungen geben. Die folgende Übersicht zeigt auf, welche die für ORIOR wichtigsten Rohstoff- und Lebensmittellabels sind.

Häufig verwendete Labels und Nachhaltigkeitsstandards

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

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

Mit Lieferanten zusammenarbeiten

Wir sind uns der Bedeutung guter Partnerschaften und enger Zusammenarbeit für die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele bewusst und pflegen mit unseren Lieferanten langjährige, enge Beziehungen. Im Berichtsjahr, in welchem die Rohstoffknappheit eine grosse Herausforderung darstellte, haben wir unser Lieferantenportfolio bei gewissen Warengruppen konsolidiert, um

noch enger mit strategischen lokalen und regionalen Lieferanten zusammenarbeiten zu können. Über regelmässige Gespräche stossen wir die Nachhaltigkeitsthemen proaktiv an und/oder schlagen konkrete Verbesserungsmöglichkeiten vor, woraus immer häufiger griffige Projekte zustande kommen.

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

¹ Die Förderung regionaler Produkten 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.

Bei Nichterreichen oder Nichteinhalten unserer Vorgaben folgen als Erstes persönliche Gespräche mit den Lieferanten zur Identifizierung der Ursachen. Werden die Verstösse nicht innert nützlicher Frist behoben, folgen Verwarnungen oder Ausschlüsse von Lieferanten.

GRI 3-3

Aktivitäten 2021

Ausbau des IP-Suisse Angebots

Die Nachfrage von Kunden und Konsumenten*innen nach Produkten aus nachhaltiger Landwirtschaft steigt stetig und IP-Suisse ist dabei ein guter Mittelweg zwischen konventioneller und biologischer Qualität. Das Label steht für naturnahe integrierte Landwirtschaft mit höheren Tierwohl-Anforderungen als die gesetzlichen. Alle IP-Suisse-Tiere müssen in der Schweiz geboren, aufgezogen und gemästet worden sein. Zudem werden die Tiere in Gruppen gehalten und müssen täglichen Auslauf erhalten. Die Bundesprogramme BTS (besonders tierfreundliche Stallhaltung) und RAUS (regelmässiger Auslauf ins Freie) müssen eingehalten werden.

ORIOR hat sich vorgenommen, das Angebot von IP-Suisse-Produkten im Fleischbereich auszuweiten, und die Championgruppe «Einkauf Fleisch» hat diesbezüglich ein übergreifendes Projekt lanciert. Monatlich werden ganze IP-Suisse-Schweine beschafft, die bei einem Lieferkettenpartner zur Lohnschlachtung und -zerlegung in Auftrag gegeben werden und danach von den ORIOR Betrieben Albert Spiess, Rapelli und Möfag weiterverarbeitet werden. Dies ist ein neues Beschaffungsmodell, das uns die nötigen Mengen hochwertiger Rohstoffe in einem Kontext begrenzter Verfügbarkeiten zu grossen Teilen sicherstellt und uns unserem Ziel, mehr Fleisch mit Nachhaltigkeitsmehrwert anzubieten, näherbringt.

Aufbau weiterer Programme mit Tierwohl-Mehrwert

Aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit von Schweizer Geflügelfleisch und weiterhin hoher Nachfrage arbeitet ORIOR mit unterschiedlichen Partnern daran, Geflügel aus Südamerika beschaffen zu können, das den hohen Schweizer Tierschutzstandards entspricht. Fredag hat das Ziel, noch im Jahr 2022 entsprechendes Geflügelfleisch aus diesen Programmen beziehen zu können, wodurch wir den Anteil Import-Geflügel mit Schweizer Tierschutzstandards weiter erhöhen werden. Wir freuen uns über diese positive Entwicklung, die viele aufwendige Arbeitsschritte und eine enge Zusammenarbeit umfasst.

Richtlinie für Rohstoffe und Produktentwicklung

Im Berichtsjahr hat Le Patron ihre Entwicklungsrichtlinie überarbeitet. Es handelt sich um einen Kriterienkatalog für alle Neuentwicklungen der Marke «Le Patron». Abgedeckt sind die Themen Zutaten (keine Farbstoffe, keine Geschmacksverstärker, nur natürliche Aromen, möglichst wenig Zusatzstoffe und Verwendung von Pflanzenfasern), graduelle Reduktion des Salzgehaltes, Allergene, Herkunfts- und Nachhaltigkeitsanforderungen für bestimmte Rohmaterialien wie Palmfett, Eier oder Fische und Meeresfrüchte. Mit der in der Richtlinie festgehaltenen Eliminierung von Palmöl und der Umstellung auf Freiland Eier ergeben sich teilweise aufwendige Rezeptur- und Deklarationsanpassungen, die sich dann aber positiv auf unsere Ziele auswirken und uns helfen, dank Differenzierung und stärkerem Nachhaltigkeitsversprechen unsere Umsätze zu steigern.

Enge Zusammenarbeit in herausforderndem Kontext

Im Berichtsjahr sind die Rohstoffpreise in vielen Bereichen gestiegen, so auch bei fast allen unseren prioritären Rohstoffen. Das ist unter anderem auf Corona als Kostentreiber in den Betrieben und auf globale Logistik- und Produktionsengpässe zurückzuführen. Oder aber im Gemüse- und Früchtebereich auf den regenreichen Frühling und Sommer und die weltweiten Wetterkatastrophen, welche die Ernte beeinträchtigten. Dies war eine grosse Herausforderung und setzte voraus, noch stärker in die enge Zusammenarbeit mit Lieferanten zu investieren und alternative Lieferkanäle zu erschliessen. In dieser schwierigen Ausgangslage half es, dass die Einkaufsabteilungen über die Einkaufs-Championgruppen unitübergreifend zusammenarbeiteten. Durch ihren grossen Einsatz und die strategische Zusammenarbeit intern und extern ist es uns fast immer gelungen, die nötigen Rohstoffe zu beschaffen und wo nötig Ersatzrohstoffe zu finden. Wo immer möglich haben wir dabei auf regionale und lokale Lieferanten gesetzt.

Neue Produkte in Label-Qualität

Die Nachfrage nach biologisch zertifizierten Nahrungsmitteln ist auch im zweiten Pandemiejahr weiter angestiegen. Zusammen mit unseren Partnern, sowohl kunden- als auch lieferantenseitig, arbeiteten wir weiter daran, unser Angebot von zertifizierten Label-Produkten auszuweiten.

Bio-zertifizierte Frischpasta und Menükomponenten im Aufwind



Pastinella und Le Patron haben im Berichtsjahr mit mehreren Kunden daran gearbeitet, Artikel auf eine Bio- oder Knospe-Zertifizierung umzustellen. Dies erforderte viel Einkaufsgeschick, denn die Beschaffung der entsprechenden Rohstoffe in der gewünschten Qualität ist in der aktuellen Nachfragesituation nicht einfach.

Der Demeter Randensaft von Biotta

Letztes Jahr konnte Biotta den Demeter Karottensaft vorstellen, der inzwischen bei Coop und in den Biomärkten gut läuft und auf weitere Anbieter ausgeweitet wird. 2021 hat Biotta nun den neuen Demeter Randensaft entwickelt, der Anfang 2022 lanciert wird. Gerade für eine junge, nachhaltigkeitsbewusste Kundschaft erweitert sich somit die Wahlmöglichkeit im Demeter Bereich, der sowohl in der Schweiz als auch in Europa ein grosses Wachstum verzeichnet.



Neue IP-Suisse-Produkte



Aus dem vorgängig beschriebenen IP-Suisse-Projekt entstehen neue Möglichkeiten, Fleischspezialitäten mit höherem Tierwohl anzubieten. So zum Beispiel den neuen Kochschinken «Gran Riserva» mit IP-Suisse-Schweinefleisch, der seit Spätherbst 2021 in der Migros angeboten wird. Auch Möfag hat in Zusammenarbeit mit Denner und Migros verschiedene neue IP-Suisse-Produkte lanciert, u. a. verschiedene Speck-Spezialitäten.

IP-Suisse vom Alpschwein

Zusammen mit Migros hat Möfag im Herbst 2021 ein Nusschinkli lanciert, für welches das Fleisch von sogenannten Alpschweinen verwendet wurde. Das Alpschwein-Programm der Migros hat zum Ziel, die Alp- und Sömmerungsbetriebe zu fördern und Produkte mit höherem Tierwohl anbieten zu können. Jedes Schwein verbringt einen Sommer auf einer Kuhalp und hat mindestens 40 m² frei wählbaren Naturbodenauslauf, bei welchem es seinem Wühltrieb nachkommen kann. Dazu umfasst das Projekt auch einen Food-Save-Aspekt, denn die Molke, die als Nebenprodukt aus der Alpkäse-Produktion anfällt, kann den Tieren weiterverfüttert werden.



GRI 3-3
GRI FP2

Evaluation 2021

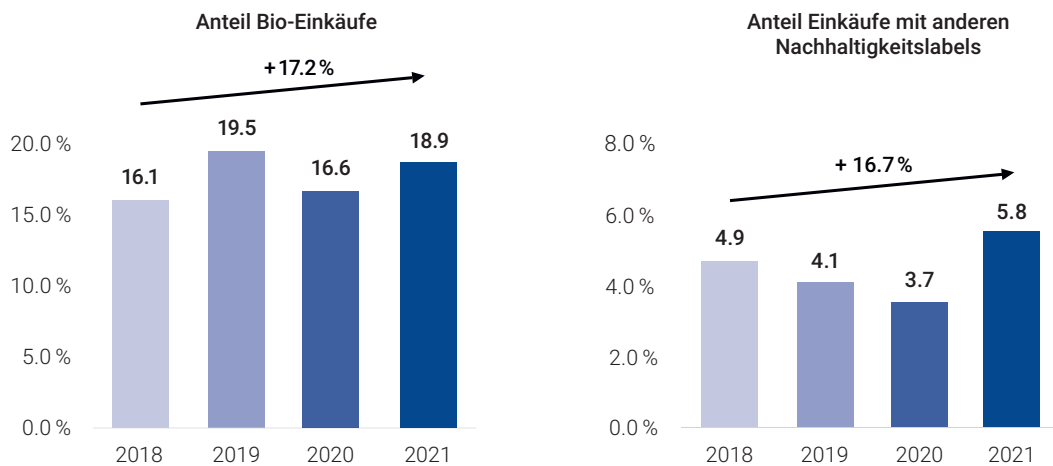
Nachhaltige Rohstoffe

Die Entwicklung von nachhaltigen Lebensmitteln ist für uns von grosser Bedeutung. Aus diesem Grund verfolgen wir unsere Anteile an biologisch und anderweitig nachhaltig zertifizierten Rohstoffeinkäufen mit dem Ziel, diese kontinuierlich zu erhöhen. Im Berichtsjahr konnten wir dank der beschriebenen Initiativen unsere Einkäufe innerhalb unserer wichtigsten Rohstoffe¹ bei Bio auf 18.9% steigern, was gegenüber 2018 ein Plus von 17.2% im Vergleich zu 2018 ausmacht. Bei den Rohstoffen mit anderen Nachhaltigkeitslabels wie

IP-Suisse konnten wir eine Zunahme auf 5.8% erzielen, was ein Plus von 16.7% im Vergleich zu 2018 ausmacht. Dieser Erfolg ist insbesondere auf den nachhaltigen Geflügeleinkauf zurückzuführen, welcher sich gegenüber dem Vorjahr mehr als verdoppelte.

Damit haben wir unser Ziel, den Anteil an nachhaltigen Rohstoffen bis 2025 um 15% zu erhöhen, erreicht. Wir möchten uns weiterhin für nachhaltige Rohstoffe in unseren Produktionen einsetzen und rechnen deshalb auch in den Folgejahren mit einer gruppenweiten Zunahme beim Einsatz nachhaltiger Rohstoffe.

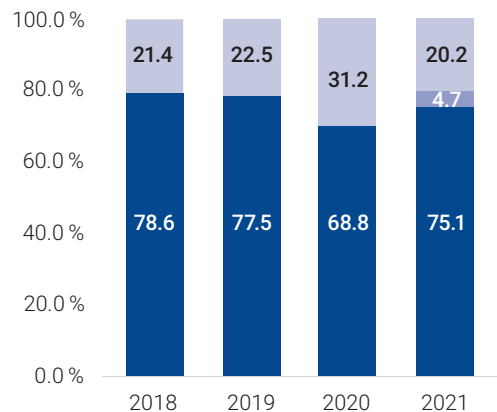
Anteil gelabelte Rohstoffe total (%)¹



Zertifizierte Produkte

Als konsequente Folge eines höheren Anteils an nachhaltigen Rohstoffeinkäufen möchten wir auch den Umsatzanteil mit nachhaltig gelabelten Produkten bis 2025 ausbauen. Dabei ist es uns im Berichtsjahr gelungen, die positive Entwicklung aus den Vorjahren fortzusetzen und die Produkte mit Nachhaltigkeitslabels wesentlich zu erhöhen (ggü. 2018: +80.7%). Ins Gewicht gefallen sind hier vor allem die Labels IP-Suisse beim Rind, Migros Animal Welfare beim Geflügel und V-Label bei den vegetarischen oder veganen Spezialitäten.

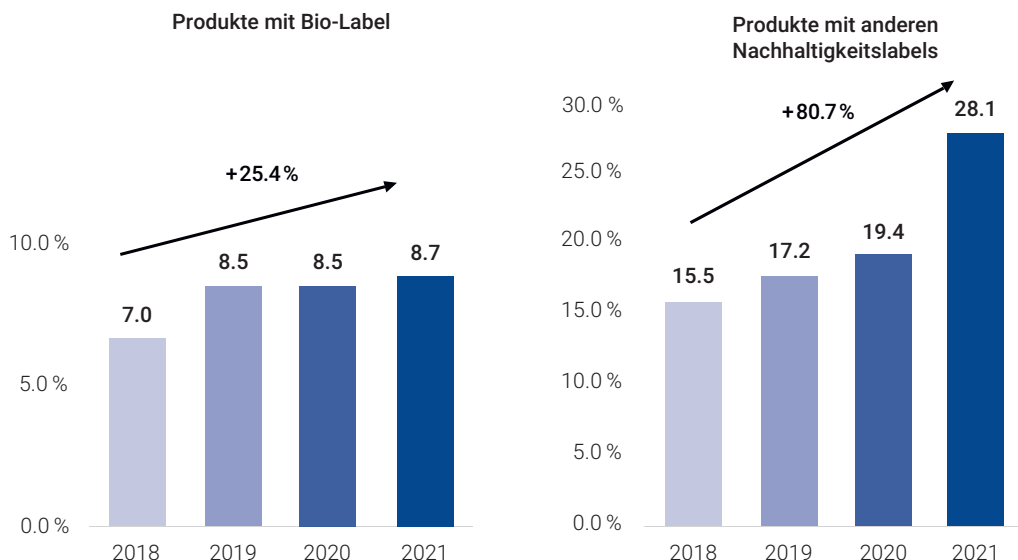
Fleischprodukte für den Schweizer Markt (% kg)



- Schweizer Herkunft
- Ausland, Schweizer Tierschutzstandards
- Ausland Rest

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

Umsatzanteile mit gelabelten Produkten (% , kg)



Tierwohl

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns das Ziel gesetzt, den Schweizer Markt bis 2025 zu 100% mit Fleisch aus Schweizer Herkunft oder zumindest aus ausländischen Quellen, die nach Schweizer Tierschutzgesetzgebung produzieren, zu versorgen. Beim Rindfleisch ist der Schweizer Anteil seit 2019 kontinuierlich steigend. Beim Schweinefleisch konnten wir nach einem Rückgang des Schweizer Anteils über die letzten Jahre im 2021 wieder ein hohes Niveau von 95% Schweizer Fleisch erreichen. Doch auch beim Geflügel konnten deutliche Verbesserungen erzielt werden. Dank der engen Zusammenarbeit mit einem Grosskunden konnten wir einen bedeutenden Anteil des verarbeiteten Geflügels aus dem Ausland beschaffen, welches gemäss den Schweizer Tierschutzbestimmungen produziert wurde.

Doch die Erfahrung der letzten Jahre zeigt uns, dass das absolute Ziel von 100% im aktuellen Markt mit begrenzten hiesigen Verfügbarkeiten nicht mehr sinnvoll ist. Daher ist das Ziel aktuell in Überarbeitung. Denn das Festhalten an einer unrealistischen Ambition scheint uns kontraproduktiv. Ein Update wird folgen.

Ausblick

Wir arbeiten auch im kommenden Jahr weiter daran, unser nachhaltig zertifiziertes Sortiment auszuweiten. Es steht der Ausbau der Beschaffung von tierfreundlichem Import-Geflügel im Fokus, sowie auch der weitere Ausbau des IP-Suisse-Sortiments bei den Refinement-Units. Auch im Convenience-Bereich wird das Label-Angebot erweitert, wobei dort Bio im Vordergrund steht. Dazu müssen wir beschaffungsseitig weiter an der Versorgung mit Bio-Rohstoffen arbeiten, zum Beispiel auch bei Plant-based-Proteinen für Produkte von Fredag oder für die grössere Palette an Bio-Spezialitäten von Pastinella. Wir arbeiten weiter an der Sicherung von lokalen Lieferketten und dem Ersatz von Fernost-Ware durch europäischen Rohstoffen.

Zudem freuen wir uns auf einen neuen Anbauversuch, den Biotta mit lokalen Partnern im Rüebli-Bereich starten wird. Dies ist ein zukunftsweisendes Projekt, denn die Karottensorten, die heute verwendet werden, bieten voraussichtlich unter heisseren klimatischen Bedingungen weniger Ertrag. Daher reagiert Biotta frühzeitig und testet unterschiedliche neue Sorten in Bezug auf ihren Ertrag, ihren Geschmack und ihre farbliche Performance in Safform. So sichert Biotta nicht nur ihre eigene Zukunft, sondern garantiert den anspruchsvollen Konsument*innen auch in der Zukunft ein einwandfreies Produkt.

Sichere und gesunde Nahrungsmittel



Ambition 2025

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

Fortschritt

Auf gutem Weg

SDG-Beitrag



GRI 3-3

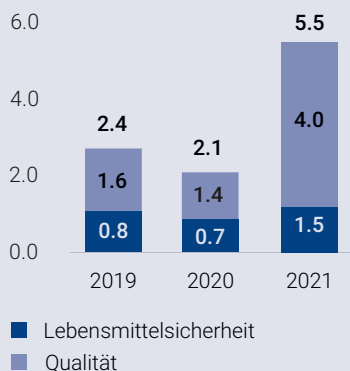
Das Thema auf einen Blick

Als Lebensmittelherstellerin tragen wir eine grosse Verantwortung dafür, dass unsere Produkte für den Verzehr sicher sind. Die Einhaltung höchster Qualitätsansprüche ist dabei selbstverständlich.

Unsere Anforderungen an Lebensmittelsicherheit setzen wir konsequent in den eigenen Betrieben sowie auch in Bezug auf unsere Lieferanten um, um eine lückenlose Qualität zu garantieren. Eine gesunde und ausgewogene Ernährung spielt neben weiteren Faktoren wie ausreichend Bewegung, frische Luft und genü-

gend Schlaf eine wichtige Rolle für das Wohlbefinden und die Gesundheit. Als Lebensmittelherstellerin ist es deshalb auch unsere Aufgabe und Verantwortung, die Produkte fortwährend zu optimieren – sowohl aus qualitativer und kulinarischer als auch aus ernährungsphysiologischer Sicht.

Anzahl Reklamationen pro 100 t verkauftes Produkt



Status

Reklamationen und Lebensmittelsicherheit

- Unvorhergesehene Herausforderungen bei der Einführung eines neuen IT-Systems bei Rapelli, das die Logistik stark beeinträchtigt hat. Der Grossteil der Zunahme an Reklamationen in der Kategorie Qualität ist auf verzögerte Auslieferungen zurückzuführen.

Gesunde Nahrungsmittel

- Allgemeine Rezepturoptimierungen und Innovationen tragen dazu bei, dass der Anteil an gesunden Produkten laufend steigt.
- Wir achten auf die Reduktion von Zusatzstoffen, Salz, Zucker und / oder Fett. Auch eine Verbesserung des Nutri-Score kann ein Ziel solcher Rezepturanpassungen sein.

GRI 3-3

Managementansatz

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

- Wir setzen ein lückenloses Qualitätsmanagement um.
- Wir setzen auf Rezepturoptimierungen und gesunde Innovationen.
- Wir schulen unsere Mitarbeitenden zu Qualitätsmanagement und Lebensmittelsicherheit.
- Wir entwickeln Produkte für spezielle Bedürfnisse.

GRI FP5

Qualitätsmanagement

Grundlage unserer Bestrebungen im Bereich Lebensmittelsicherheit und Qualitätsmanagement bilden die Anforderungen des Gesetzgebers, von Kunden- und Qualitätsvereinbarungen sowie von international anerkannten Lebensmittelsicherheitsstandards. Alle unsere Produktionsbetriebe sind entlang einem von GFSI¹ anerkannten Standard zertifiziert – entweder FSSC² oder IFS³ – und werden durch unabhängige Stellen jährlich auditiert. Zudem setzen wir vorbeugend auf individualisierte HACCP⁴-Konzepte, anhand derer wir Gefahrenanalysen in Bezug auf die Sicherheit der Konsument*innen durchführen und entsprechende Kontrollgrössen überwachen. Bezüglich Gesundheit und Verträglichkeit verfügen die Kompetenzen-

ten über Minimalrichtlinien und Negativlisten, welche Anforderungen an die Nährwerte, erlaubte Zutaten und zu vermeidende Inhalts- und Zusatzstoffe definieren. Als Maxime gilt hier, dass Zusatzstoffe wenn immer möglich vermieden werden.

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

Schulungen

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



Diese Thurgauer Rüebli werden bei Biotta zu feinem Bio-Saft verarbeitet.

¹ GFSI: Global Food Safety Initiative.

² FSSC: Food Safety System Certification.

³ IFS: International Featured Standards.

⁴ HACCP: Hazard Analysis Critical Control Point.

**Beispiele von regelmässig durchgeführten
Qualitätsmanagement- und Lebensmittelsicherheitsschulungen**

Standard-Anforderungen FSSC/IFS

Die Teilnehmenden werden informiert, was die Anforderungen der Zertifizierung entlang den Lebensmittelsicherheitsstandards sind, wie ein Audit abläuft und wie Abweichungen behoben werden müssen. Abgehandelt werden Themen zu Reinigungstechnik, Warenein- und -ausgangskontrolle oder Critical Control Points. Zudem werden interne Auditoren ausgebildet, die die Standardeinhaltung im Betrieb selber 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 können und wie betrügerische Verfälschungen verhindert und aufgedeckt werden.

Label- und Zertifikatsschulungen

ORIOR produziert viele Labelprodukte wie zum Beispiel Bio- oder IP-Suisse-Artikel. Die Label- und Zertifikatsschulungen decken die besonderen Anforderungen dieser Label an die Produkte und die Prozesse ab.

HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point)

Die Mitarbeitenden werden in das HACCP-Konzept eingeführt und erlernen das Vorgehen für die Identifizierung physikalischer, chemischer oder biologischer Eigenschaften und für die Überwachung von Gefahren mittels kritischer Kontrollpunkte.

Hygiene, Reinigung

Es finden Schulungen in unterschiedlicher Tiefe zu Themen der Personal- und Betriebshygiene statt, inklusive Handhygiene, Oberflächenhygiene, Verwendung von Reinigungsmitteln und -material usw.

Allergene

Diese Schulung vermittelt den Umgang mit und die korrekte Handhabung von Allergenen und das Vermeiden von Kreuzkontaminationen.

Im Berichtsjahr haben wir unsere Mitarbeitenden im Qualitätsmanagement zusätzlich hinsichtlich professioneller Durchführung von Lieferantenaudits geschult. In Zusammenarbeit mit einem externen Partner wurden die wesentlichen Anforderungen der Standards für Lebensmittelsicherheit IFS und FSSC 22000 vertieft und gefestigt, damit die Mitarbeitenden bestmöglich auf die Auditierung bestehender und potenziell neuer Lieferanten vorbereitet sind.

Rezepturoptimierungen und Neuentwicklungen mit besseren Ernährungswerten

Wir haben den Anspruch, bis 2025 den Anteil an Produkten mit einem gesundheitlichen Mehrwert wesentlich zu erhöhen. Alle ORIOR Kompetenzzentren arbeiten kontinuierlich daran, ihre Sortimente auf gesundheitliche Aspekte hin zu optimieren. Wo immer möglich setzen wir auf wenig unterschiedliche Zutaten, auf das Weglassen von Geschmacksverstärkern, künstlichen Aromen, Farbstoffen und Konservierungsstoffen und auf die Minimierung von Allergenen. In diesem Kontext werden die Rezepturen auch laufend auf

die Reduktion von Salz, Zucker, Fett und Zusatzstoffen überprüft und wo immer möglich verbessert. Teilweise entstehen diese Rezepturanpassungen auch aufgrund gesetzlicher Neuanforderungen oder aus der Weiterentwicklung unserer Inhaltsrichtlinien. Im Berichtsjahr hat beispielsweise Le Patron die Richtlinien für ihre Produkte überarbeitet und darin festgehalten, künftig auf künstliche Aromen und Geschmacksverstärker zu verzichten. Gleichzeitig werden auch spezifische Ausschlusszutaten definiert.

Ein wachsendes Bedürfnis von Konsument*innen ist es, sich flexitarisch, vegetarisch oder vegan zu ernähren. Auch ORIOR – insbesondere mit dem Kompetenzzentrum Fredag – antwortet als Pionierin seit Jahren auf dieses Bedürfnis, indem das pflanzenbasierte Sortiment kontinuierlich ausgebaut und laufend neue Konzepte und Sortimente lanciert werden. Die strategische Wichtigkeit von Plant-based wurde im Berichtsjahr mit dem Beschluss, in die Kapazitätserweiterung in Millionenhöhe zu investieren, nochmals unterstrichen.

GRI 3-3

Aktivitäten 2021

Datenerfassung zu Zucker- und Salzgehalt

Es ist uns ein Anliegen, dass wir die Entwicklung des Zucker- und Salzgehaltes über unser Produktsortiment verfolgen können, um es mit der Zeit zu reduzieren und einen Gesundheitsbeitrag zu leisten. Doch die unterschiedlichen Tochtergesellschaften führten diese Daten in unterschiedlichen Systemen, was eine konsolidierte Sicht erschwerte. Im Berichtsjahr hat die Championgruppe «Qualitätsmanagement» zusammen mit den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der ORIOR Gruppe eine einheitliche Pflege dieser Daten konzipiert und

umgesetzt. Damit kann der Indikator zu Salz und Zucker im vorliegenden Bericht erstmals konsolidiert und publiziert werden (siehe Evaluation). Die so erhaltene Datentransparenz und Datenqualität wird uns künftig auch dabei unterstützen, Verbesserungspotenziale schneller zu erkennen und zu realisieren.

Rezepturoptimierungen

Wir haben den Anspruch, unsere Rezepturen fortlaufend zu überprüfen und wo immer möglich im Hinblick auf die Gesundheit zu optimieren. So konnten die ORIOR Kompetenzzentren auch 2021 mehrere Verbesserungspotenziale realisieren.

Verbesserte Rezepturen – Beispiele 2021

Biotta Säfte mit reduziertem Fructose-Gehalt

Biotta hat dieses Jahr eine neue Frischsaft-Linie lanciert. Nun ist der Biotta Genuss nicht mehr nur in der lang haltbaren Variante in Glasflaschen, sondern auch in drei Sorten in 1-Liter-PET-Flaschen im Frischeregal verfügbar. Vor allem die Variante mit gelben Rüebli und Orange kommt mit einem tiefen Zucker- und Fructosegehalt aus. Nebst dem gesunden Früchte- und Gemüsesaft enthält er auch 20% Verveine-Tee und schmeckt frisch und authentisch.



Salzreduzierte Roh- und Kochpökelprodukte



Dank raffinierten Gewürzmischungen und manchmal auch kleinsten Feinjustierungen in den Prozessen ist es immer wieder möglich, den Salzanteil zu reduzieren. Mofag konnte im Jahr 2021 bei fast allen Gewürz- und Ofenschinkenspezialitäten den Salzgehalt in der Rezeptur um weitere 10% verringern, ohne dabei qualitativ oder kulinarisch Abstriche machen zu müssen.

Ausbau des Pure Nature-Sortiments

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

Durch die ausgeklügelte Überarbeitung von bestehenden Rezepturen kann das Pure Nature-Sortiment stetig erweitert werden. Zudem kommt es mit dieser Marke zu erfolgreichen Brückenschlägen zwischen unseren Tochterunternehmen, denn heute tragen neben Albert Spiess auch Mofag und Rapelli Produkte zur Pure Nature-Linie bei.



Neuentwicklungen mit besseren Nährwerten

2021 lancierten die ORIOR Kompetenzzentren zahlreiche Produktinnovationen, die eine gesunde und ausgewogene Ernährung unterstützen sollen.

Neuentwicklungen mit besseren Nährwerten – Beispiele 2021

Lancierung von Never-Fried-Produkten



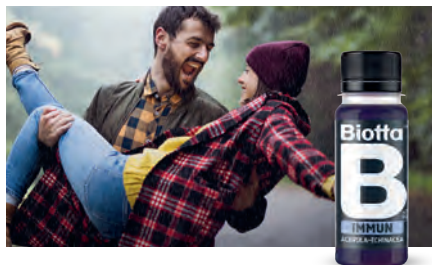
Wir sind uns bewusst, wie sündhaft köstlich frisch frittierte Nuggets schmecken. Nun gibt es die feinen Nuggets auch als gesündere, gebackene Alternative. Fredag ist es nach langem Tüfteln gelungen, eine neue Never-Fried-Produktlinie zu entwickeln, welche während der gesamten Herstellung ganz ohne Frittieren auskommt. Mit fast identischem Geschmack und Knusprigkeit, aber gleichzeitig mit reduzierten Kalorien können so nebst Nuggets auch Schnitzel und Cordon bleus gesünder zubereitet und genossen werden. Immer noch köstlich, aber nicht mehr so sündhaft.

Erhöhung Vitamin-Zufuhr bei Fredag

Eine gesunde Ernährung ist laut Ernährungsexpert*innen vor allem abwechslungsreich und ausgewogen. Wenn man sich für eine vegetarische oder vegane Ernährungsweise entscheidet, schränkt dies die Lebensmittelauswahl teilweise ein. Umso wichtiger ist es deshalb, sich innerhalb des gesetzten Rahmens vielseitig zu ernähren und so für eine optimale Vitaminzufuhr zu sorgen. Fredag stellt sich dieser Aufgabe und durfte auch im Berichtsjahr Erfolge erzielen. So konnten zwei Rezepturen von Tiefkühlprodukten (YOLO Cordon bleu und Schnitzel) optimiert werden, indem der prozentuale Anteil an Eisen und an Vitamin B12 wesentlich erhöht wurde. Beide sind essenzielle Bestandteile unserer Ernährung und werden – nicht nur bei Vegetariern und Veganern – oft in ungenügender Menge zugeführt.



Der neue Acerola-Echinacea-Shot von Biotta



Pünktlich zum Start der kühleren Jahreszeit 2021 hat Biotta einen neuen Immun-Booster lanciert. Bei dem Produkt gilt: Klein aber oho! Basierend auf einem Ginger Shot enthält die Neuauflage aber noch Acerolapüree und Echinacea-Extrakt. Somit deckt er 50% des täglichen Vitamin-C-Bedarfs eines Erwachsenen ab. Eine perfekte und Biotta typische (Saft-) Lösung für Zeiten, in denen die Stärkung des Immunsystems besondere Relevanz hat.

Ausbau der Plant-based-Produktion

Vor über 25 Jahren hat Fredag das wohl erste Fleischersatzprodukt überhaupt in der Schweiz lanciert und gehört bis heute zu einer der bedeutendsten Herstellerinnen für den Schweizer Markt. Mit eigenen Brands

wie «Happy Vegi Butcher», «Nature Gourmet» oder «Noppa's und mit Produkten für Kundenmarken deckt Fredag einen der grössten Food-Trends der Gegenwart ab und exportiert dabei einen immer grösser werdenden Anteil nach Europa.

Um der konstant steigenden Nachfrage nach Fleischersatzprodukte Rechnung zu tragen, haben wir unser Angebot laufend ausgebaut und weiterentwickelt. Gleichzeitig haben wir entschieden, die Produktionskapazitäten für die Plant-based-Spezialitäten zu erweitern. Die schrittweise Inbetriebnahme der neuen Nassextrusionslinien – die Technologie hinter dem fleischähnlichen Biss der Ersatzprodukte – hat nun begonnen.

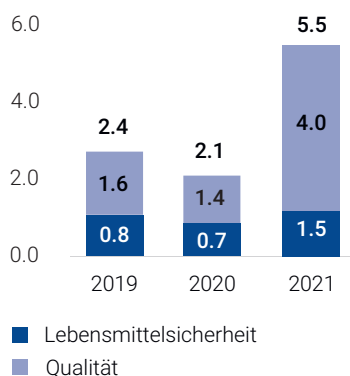
GRI 3-3

Evaluation 2021

Sichere Nahrungsmittel

Um die Qualität unserer Lebensmittelprodukte überprüfen zu können, beurteilen wir unter anderem die relative Anzahl an Reklamationen im Verhältnis zu unserer Produktionsmenge. Die Reklamationen gliedern wir dabei entsprechend ihrem Bezug nach Lebensmittelsicherheit, Qualität und Logistik. Im Berichtsjahr kam es infolge einer Umstellung des IT-Logistiksystems bei Rapelli zeitweise zu erheblichen Einschränkungen bei der Warenkommissionierung und der Logistik, was sich entsprechend auf die Reklamationen ausgewirkt hat. Da die herausfordernden Faktoren behoben werden konnten, sind wir zuversichtlich, dass wir über die Folgejahre die Anzahl Reklamationen wieder reduzieren können.

Anzahl Reklamationen pro 100 t verkauftes Produkt



Gesunde Produkte

Die Beispiele in diesem Kapitel zeigen auf, dass wir auf gutem Weg sind, unser Sortiment immer gesünder zu gestalten. Da die Gesundheitsparameter sehr divers sind, ist es nicht ganz einfach, diesen Fortschritt quantitativ zu bemessen. Über die ganze Gruppe hinweg können wir dieses Jahr aber erstmals den durchschnittlichen Zucker- und Salzgehalt (als Prozentanteil des Gesamtgewichts) kommunizieren:

- Salzgehalt 2021: 1.5%
- Zuckergehalt 2021: 2.1%

Wie die vorhergehenden Beispiele so wie jene in früheren Nachhaltigkeitsberichten aufzeigen, haben wir schon viel unternommen, den Salz- und Zuckergehalt in unseren Produktsortimenten zu reduzieren, ohne Einbussen bei Geschmack oder Kulinarik in Kauf zu nehmen. Ab dem nächsten Nachhaltigkeitsbericht können wir somit auch die zeitliche Entwicklung abbilden.

Ausblick

Auch im Jahr 2022 werden wir weiter an Rezepturverbesserungen arbeiten. Den Fokus richten wir dabei gezielt auf gesündere Innovationen und werden hierfür die unitübergreifende Zusammenarbeit weiter intensivieren. Dadurch sollen Synergien bestmöglich genutzt und das vorhandene Wissen geteilt werden. Im Segment Refinement hat man sich zum Beispiel zum Ziel gesetzt, Rohschinken und Rohessspeck ganz ohne künstliche Zusatzstoffe zu entwickeln. Die benötigten Kompetenzen liefert Albert Spiess mit ihren Pure Nature-Spezialitäten, welche bereits auf dem Markt etabliert sind und ausschliesslich aus natürlichen Inhaltsstoffen hergestellt werden. Zudem werden wir weiterhin an der Reduktion des Salzgehalts in verschiedenen Produkten arbeiten und beschäftigen uns mit sogenannten Hybrid-Produkten, in welchen ein Teil des Fleischanteils zur Verbesserung der Nährwerte durch Gemüse ersetzt wird.

Im Qualitätsmanagement- und Lebensmittelsicherheitsbereich finden standardmässig viele Schulungen statt. Daher planen wir diese Schulungen vermehrt zu digitalisieren, um die Durchführbarkeit – insbesondere auch aufgrund der anhaltenden Coronasituation – sicherzustellen und die Effizienz generell zu steigern. Weitere Informationen zur Digitalisierung im Bereich der Aus- und Weiterbildung finden sich im Kapitel Entwicklung der Mitarbeitenden.

Umweltverantwortung

Unsere Ambitionen



-25%

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



Klimaneutraler Betrieb

NEU

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



-15%

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



Wasser ist ein wertvolles Gut, das wir schützen und sparsam nutzen wollen.



Food Waste und Verpackung



Ambitionen 2025

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

Status

Weitere Anstrengungen notwendig

SDG-Beitrag



GRI 3-3
GRI 306-1

Das Thema auf einen Blick

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

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

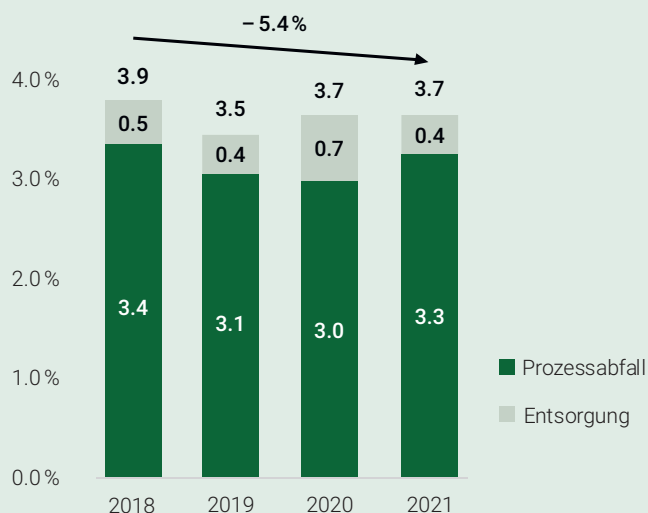
Auch Verpackungen haben einen Einfluss auf den anfallenden Food Waste. Durch gute Verpackungen werden Lebensmittel länger haltbar gemacht, indem sie vor Licht, Luft und Kontamination geschützt werden.

Zudem werden sie erst so transportfähig. Gleichzeitig tragen gerade auch die Verpackungen zum steigenden Ressourcenverbrauch und zur Entstehung bedeutender Abfallmengen bei. Dieses Spannungsfeld Food Waste vs. Verpackungsabfall erfordert viel Know-how, um Fortschritte zu machen. Hier haben wir den Anspruch, die Verpackungen hinsichtlich Art und Menge bei gleichbleibend maximalem Schutz für die Lebensmittel weiterzuentwickeln. Schliesslich fordern auch die Kunden und Konsument*innen zunehmend einen Wandel hin zu nachhaltigerer Verpackung. Das ist gut und wichtig, denn damit steigt auch die Sensibilisierung gegenüber der Verpackung beim Kaufentscheid.

Status

- Signifikante Reduktion des Food Waste herausfordernd. Abnahme gegenüber Vorjahr gering.
- Anteil entsorgter Rohstoffe und Produkte wieder auf Vor-Corona-Niveau, keine relevanten corona-bedingten Vernichtungen 2021.
- Im Segment Refinement führten Schwierigkeiten bei der Umsetzung der IT-Systemumstellung zu vorübergehenden Verlangsamungen der Prozesse und Herausforderungen in der Logistik. Daraus resultierte ein Anstieg der Abfallmengen.
- Im Segment Convenience fiel leicht mehr Abfall an durch die stärkere Vorreinigung von Abwasser, was zu mehr Feststoffentsorgung führt, aber ökologisch sinnvoll ist.
- Damit das gesteckte Ziel von –25% bis 2025 erreicht werden kann, müssen weitere Anstrengungen unternommen werden.

Food Waste
(kg Lebensmittelabfälle / kg Produktion)



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

Managementansatz

Bis zum Jahr 2025 wollen wir unsere Lebensmittelverluste pro produziertem Kilogramm Produkt im Vergleich zu 2018 um 25% verringern. Für den Bereich nachhaltige Verpackungen arbeiten wir aktuell an der Formulierung eines konkreten Ziels. Wir setzen auf Massnahmen in den folgenden Bereichen, um Food Waste zu reduzieren und unsere Verpackungen ökologisch zu optimieren:

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

Die Verminderung von Food Waste wird vor allem durch die Championgruppen der Betriebsleiter und der technischen Leiter auf der Basis jährlich vereinbarter Zielgrössen vorangetrieben. Auf Gruppenstufe werden sie dabei durch den «Chief Supply Chain Officer» unterstützt und begleitet. Für das Thema nachhaltige Verpackungen ist die Championgruppe «Verpackungseinkauf» zuständig. Auch die Verkaufsteams und die Marketingabteilungen tragen eine wesentliche Verantwortung, denn bereits vor dem eigentlichen Produktionsprozess werden durch Mindestbestellmengen, Bestellrhythmen und Verpackungsdesign entscheidende Weichen gestellt.



Die Ausstechreste der Tortellini werden – wie beim Guetzli machen zuhause – wieder in den Teig integriert und weiterverarbeitet.

Bei der Erfassung der Abfallmengen unterscheiden wir zwischen Prozessabfällen und Entsorgung. Erstere entstehen während der Produktion (z.B. Stanzresten bei der Ravioliproduktion oder Rüstabfälle), beim Anfahren und Ausfahren der Anlagen oder bei der Portionierung (z.B. Anschnitte beim Pastetenschneiden). Entsorgungen hingegen umfassen Rohmaterialien, die nicht verarbeitet werden konnten, sowie Halb- und Fertigprodukte, die z.B. wegen Nachfragerückgang, kleiner Mängel oder Auslistungen entsorgt werden mussten.

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

Ein gutes Produktions-, Bestands- und Absatzmanagement ist entscheidend für die Lieferfähigkeit und die Entsorgungsmenge. Daher optimieren wir unsere Planung kontinuierlich und stellen durch solide Kommunikationsprozesse zwischen Produktion und Verkauf/Marketing sicher, dass neben der Lieferfähigkeit auch der Umschlag und damit die Vermeidung von Entsorgungen bestmöglich sichergestellt werden können. Ein wichtiger Hebel ist der regelmässige Austausch mit unseren Kunden hinsichtlich Mindestbestellmengen und Lieferrhythmen.

Durch die weitere Optimierung der Produktionsprozesse und der Logistik kann unsere Abfallmenge bereits im Herstellungsprozess reduziert werden. Um Prozessabfälle zu verringern, arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung unserer Maschinen und passen die Produktions- und Lieferrhythmen an.

Weil die absoluten Verlustmengen pro Produktionsgang bei gewissen Produkten unverändert sind, fallen teilweise bei kleineren Produktionsmengen anteilmässig grössere Verluste an. Folglich sind die Bestellmengen und Produktionsvolumen entscheidende Faktoren für die stetige Reduktion der Abfallmengen. Unsere starke Innovationskultur ist für den Erfolg und das Bestehen von ORIOR entscheidend, denn gerade im Frisch-Convenience-Bereich ist die Dynamik an Neuheiten im Markt sehr hoch. Neue Kreationen führen in den Testphasen zu relativ hohen Ausschüssen. Daher versuchen wir eine gute Balance zwischen den beiden Aspekten Innovation und optimierte Volumenproduktion zu finden und nur mit solchen Produkten in die eigentliche Testproduktion zu gehen, die wesentliches Potenzial haben und/oder für die wir bereits feste Zusagen bekommen haben.

Technische Anpassungen

Teilweise lassen sich Abfälle durch technische Optimierungen reduzieren. Werden neue Produktionsmaschinen beschafft, sind die Ressourceneffizienz insgesamt und die Produktion von Prozessabfällen wichtige Kriterien. In regelmässigen Abständen führen unsere

technischen Leiter*innen Analysen durch, wie der bestehende Infrastrukturpark so optimiert werden kann, dass weniger Ausschüsse entstehen – zum Beispiel durch Optimierungen an Förderbändern oder Anpassungen der Zuschnittsgrößen zur Verringerung von Schnittverlusten.


Zusammenarbeit mit Too Good To Go

Wir erweitern unsere Zusammenarbeit mit Too Good To Go. Mit Albert Spiess, Pastinella, Le Patron und Biotta arbeiteten 2021 vier ORIOR Kompetenzzentren mit Too Good To Go zusammen. Es ist erfreulich für uns zu wissen, dass Produkte, die wir nicht mehr über die klassischen Verkaufskanäle auf den Markt bringen können, doch noch direkt bei Konsument*innen und nicht im Abfall landen. Die Produkte werden von uns in «Überraschungsbündel» zusammengestellt, die durch die App-Nutzer*innen von Too Good To Go reserviert und abgeholt werden können.

Weiterverwendung von Nebenströmen / Überschüssen

Wo immer dies möglich ist, verarbeiten wir anfallende Überschüsse oder Nebenströme (Teigabschnitte, Wurstanschnitte usw.) intern weiter. So werden zum Beispiel bei Rapelli eigene Anschnitte zu Brät, und bei Pastinella Anschnitte von Schinken- und Wurstspezialitäten oder Rohmaterialüberschüsse der Schwesterbetriebe zu Füllungen weiterverarbeitet. Wenn Überschüsse an fertigen Produkten entstehen, geben wir diese entweder an gemeinnützige Organisationen wie «Tischlein deck dich», «Schweizer Tafel», «Tavolino Magico» und «Caritas» weiter oder wir verkaufen sie über «Too Good To Go» oder in unseren Fabrikläden zu reduzierten Preisen. Dies gilt auch für Produkte mit kleinen Mängeln, die gesundheitlich absolut unbedenklich sind.

Ausbau nachhaltiger Verpackungen

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

ORIOR und ihre Kunden sind daran interessiert, den Konsument*innen nachhaltig verpackte Produkte anzubieten. Dafür setzen wir an unterschiedlichen Stellen an: Materialeinsparungen durch leichtere bzw. weniger Verpackungen («reduce»), Einsatz von recycelten und/oder recyclingfähigen Materialien («recycle») oder erneuerbare Alternativen zu Plastik («replace»). Alle un-

sere Kompetenzzentren arbeiten kontinuierlich daran, neue, nachhaltigere Optionen zu testen oder umzusetzen. Dies erfordert viele Gespräche, Zusammenarbeit über die unterschiedlichen Wertschöpfungsstufen und letztlich einen langfristigen Kulturwandel, auch damit die derzeit oft noch höheren Preise der nachhaltigeren Lösungen reflektiert und auf die Akteure verteilt werden können. Dies wollen wir mit unserem Wirken proaktiv vorantreiben.

Aktivitäten 2021**Genauere Überwachung der Lebensmittelverluste**

Innerhalb unserer Produktionsbetriebe wurde 2021 viel zur weiteren Verstärkung des Fokus auf die Reduktion von Food Waste unternommen. Neu wurden für Betriebsleiter*innen, Abteilungsleiter*innen und Linienvorführer*innen Reduktionsziele vereinbart und das interne Waste Controlling engmaschiger aufgebaut. Dies geht auch mit einem genaueren Bestandsmanagement und einem besseren Planungsprozess einher, entlang welchem regelmässig besprochen werden kann, welche Lagerartikel in der nahen Zukunft an Kunden vermittelt werden sollten oder in Aktionen auf den Markt gebracht werden können, damit sie nicht als Food Waste enden. Zu diesem Zweck fanden auch unterschiedliche Planungsschulungen statt. Bei den Units, wo dies noch nicht der Fall war, werden die Lebensmittelverluste neu regelmässig an den Taktboardmeetings (tägliche Besprechung der Produktionsabteilungen) mit den Produktionsmitarbeitenden diskutiert.

GRI 3-3
GRI 306-2

Food Saving in den ORIOR Units

Food Save-Kreation



Biotta verfügte aufgrund von Sortimentsänderungen über einen Überbestand eines wertvollen Exoten: Drachenfruchtsaft. Damit der leckere und hochwertige Rohstoff nicht entsorgt werden musste, entstand zusammen mit dem Reformhaus Schweiz ein spezieller Food Save Saft.

Feine Trester-Tortillas

In der Saftproduktion entsteht der grösste Nebenstrom in Form von Trester – also Pflanzenfasern, die nach dem Entsaften übrigbleiben. Da es sich um wertvolle Ballaststoffe handelt, suchen Biotta und ihre deutsche Schwestergesellschaft Gesa kontinuierlich nach hochwertigen Verwendungsmöglichkeiten für dieses Nebenprodukt. Seit 2021 gibt es eine neue Zusammenarbeit mit dem deutschen Start-up Beetgold, das einen Teil des Gesa Tresters zu gemüsigen Tortillas weiterverarbeitet.



Weiterverwertung von Anschnitten



Ein Teil des Food Waste fällt als sogenannte «Präferenzverluste» an, weil nicht alle Teile eines Produkts oder Rohstoffs bei den Konsument*innen Anklang finden. Doch durch eine grössere Sensibilisierung für Food-Waste-Themen können vermehrt auch Food Saving-Artikel abgesetzt werden. So konnte Rapelli 2021 drei neue, günstigere Anschnittartikel im Detailhandel platzieren und so den Food-Waste-Anteil bei Salami, Kochschinken und Mortadella weiter verringern.

Eröffnung neuer Fabrikläden

Mit unseren Fabrikläden können wir auf effiziente Weise Überbestände oder Artikel, die nah am Mindesthaltbarkeitsdatum sind, noch an die Kundschaft bringen. 2021 eröffneten zwei weitere Kompetenzzentren einen solchen Verkaufsort: Möfag in Zuzwil und Pastinella in Oberentfelden. Darüber freuen sich vor allem die Mitarbeitenden und die Nachbarschaft, die die Hauptkund*innen der neuen Fabrikläden sind und von den attraktiven Preisen profitieren.



Beitritt zu «United Against Waste»

Im Berichtsjahr hat sich ORIOR dem Schweizer Branchenverband «United Against Waste» (UAW) angeschlossen. Er engagiert sich aktiv für eine Reduktion von Food Waste in der gesamten Food-Branche. In Übereinstimmung mit dem SDG Unterziel 12.3, das vorschreibt, bis 2030 den Food Waste pro Kopf zu halbieren, vereint er Unternehmen der Gastronomie, der Hotellerie, des Einzelhandels und der verarbeitenden Lebensmittelindustrie, wodurch gemeinsam praxisnahe Lösungen entwickelt und der Austausch mit staatlichen Stellen in Bezug auf Ziele und Berichterstattung koordiniert werden können.



«Oft länger gut»

Ungefähr ein Drittel der in der Schweiz anfallenden Lebensmittelverluste und -verschwendungen fallen bei den Endkonsument*innen an. Dies können wir nicht direkt beeinflussen, doch haben wir damit begonnen, indirekt einen Beitrag zu leisten: einerseits durch die oben genannte Teilnahme an UAW, die sich auch die Sensibilisierung der Konsument*innen zum Ziel gesetzt hat, und andererseits durch Hinweise auf unseren Verpackungen. Auf den Frische-Linien von Biotta steht seit 2021 neben dem Mindesthaltbarkeitsdatum der Hinweis «Oft länger gut». Das Label, initialisiert durch «Too Good To Go», erinnert Konsument*innen daran, dass ein Mindesthaltbarkeitsdatum kein Ablaufdatum ist und man durch gutes Hinschauen, Riechen und Probieren bestens herausfinden kann, ob das Produkt noch ohne Bedenken genossen werden kann. Aktuell prüfen wir, ob auch Produktlinien aus anderen Kompetenzzentren sich für eine Teilnahme an «Oft länger gut» eignen.

Strategie für nachhaltigere Verpackungen

Obwohl wir schon lange daran arbeiten, nachhaltigere Verpackungen auf den Markt zu bringen (siehe Beispiele auf der Folgeseite und in früheren Nachhaltigkeitsberichten), haben wir unseren Fortschritt in diesem Bereich noch nicht an einem konkreten Ziel gemessen. Dies wollten wir im Verlauf des Berichtsjahrs ändern und haben uns intensiv damit auseinandergesetzt, in welche Richtung wir hier gehen möchten und wie wir

unseren Fortschritt messbar machen können. Letzteres ist komplexer, als es klingt, weil es eine genaue Datenerhebung über die Zusammensetzung unserer aktuellen Verpackungsmaterialien und deren Verbrauch erfordert. Die Analyse hat unsere Stossrichtungen im Bereich nachhaltigere Verpackungen bestätigt:

- Material – vor allem Plastik – reduzieren, zum Beispiel durch dünnere Folien, sparsamere Zuschnitte und/oder optimierte Maschinen.
- Recyclingfähigkeit erhöhen, zum Beispiel durch einen verstärkten Einsatz von trennbaren Verpackungen oder Monomaterial.
- Vermehrt auf nachhaltigere Materialien wie Recycling-PET oder nachwachsende Rohstoffe setzen.

Die Vorbereitungen zur Formulierung eines quantitativen Ziels zum Thema nachhaltigere Verpackungen werden im Jahr 2022 fortgesetzt. Wir arbeiten daran, die Daten zur Erhebung der Ist-Situation aufzubereiten. Anschliessend wird eine Potenzialanalyse folgen, die sich an den oben erwähnten drei Punkten orientiert. Davon werden wir die Ziele und Massnahmen für die Folgejahre ableiten.



Rüstabfälle wie diese landen im Kompost oder in der Biogas-Anlage.

Beispiele nachhaltigerer Verpackungen aus den ORIOR Units

Banderolieren statt doppelt verpacken



Damit Aktionsduopackungen in Zukunft nicht mehr in eine Umfolie geschweisst werden müssen, hat Albert Spiess in eine Banderoliermaschine investiert. Damit können zwei Verpackungen für eine Aktion mit einem dünnen Band verbunden werden, was einem Einsparpotenzial von rund 100 000 Laufmeter Plastikfolie pro Jahr entspricht.

Materialeinsparung bei Folienverpackungen

Viele ORIOR Spezialitäten werden in Verpackungen aus zwei Folien – eine Oberbahn und eine Unterbahn – verpackt. Im Berichtsjahr ist es mehreren ORIOR Kompetenzzentren gelungen, die Dicke dieser beiden Folien zu reduzieren, ohne das Produkt hinsichtlich Haltbarkeit zu beeinträchtigen. Zusätzlich wurde auch die sogenannte FlatSkin-Verpackung eingesetzt, bei welcher ein Teil des Plastiks durch Karton ersetzt wird. Insgesamt konnten mit diesen Adjustierungen und Projekten stolze rund 90 t Kunststoff eingespart werden.



100% FSC oder Recyclingpapier / -karton



2020 entschieden wir, dass wir auch noch die letzten Papier- und Kartonanteile, die nicht FSC-zertifiziert waren, im Jahr 2021 auf zertifizierte Rohstoffe umstellen. Dieses Ziel haben wir erreicht, denn alle faserbasierten Verpackungselemente bei ORIOR Schweiz stammen jetzt aus nachhaltiger Forstwirtschaft oder sind aus Recycling-Material hergestellt.

Monomaterial PET

Wir kennen es von den Getränkeflaschen: PET lässt sich gut recyceln. Aus diesem Grund wird PET auch immer attraktiver bei Lebensmittelverpackungen. Rapelli hat 2021 begonnen, gewisse Schalenverpackungen auf dieses Monomaterial umzustellen – zum Beispiel die rechts abgebildete Tartare-Schale.



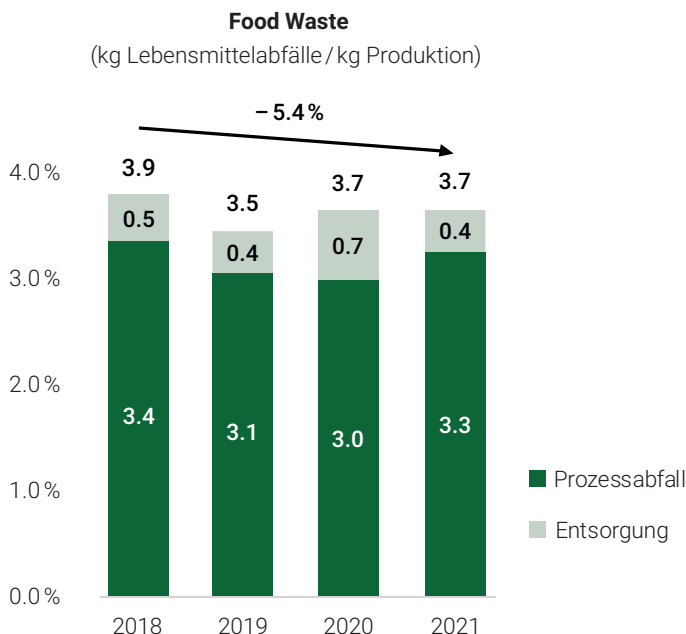
GRI 3-3

Evaluation 2021

ORIOR Schweiz bemisst ihre Lebensmittelabfälle anhand der beiden Kategorien Prozessabfälle (z. B. Stanzresten bei der Ravioliproduktion, Anschnitte beim Pastetenschneiden oder Rüstabfälle) und Entsorgungen (Rohmaterialien, die nicht verarbeitet werden konnten, oder Halb- und Fertigprodukte als Folge von Nachfragerückgang, kleinen Mängeln oder Auslistungen).

Insgesamt liegt der Food-Waste-Anteil auf einem relativ tiefen Niveau von 3.7%. Doch bis 2025 wollen wir ihn auf 2.9% reduzieren, wo wir momentan noch nicht auf Kurs sind. Die kontinuierliche Reduktion ist herausfordernd, da sich interne und externe Markt- und Produktionsschwankungen sehr schnell auf den Abfallanteil

auswirken. Dies hat sich auch im Berichtsjahr gezeigt. Erfreulicherweise mussten nicht wie im Vorjahr coronabedingte Vernichtungen (Restaurantschliessungen) vorgenommen werden, weshalb der Entsorgungsanteil wieder auf Vor-Corona-Niveau gesunken ist. Doch sah es im Jahr 2021 bei den Prozessabfällen schwieriger aus. Im Segment Refinement führten Schwierigkeiten bei der Umsetzung einer IT-Systemumstellung zu vorübergehenden Verlangsamungen der Prozesse und Herausforderungen in der Logistik. Im Segment Convenience führten kleinere Losgrößen und die Übertragung einer Abfallkategorie von der Abwasser- in die Abfallstatistik zu höheren Mengen beim Prozessabfall. Damit das gesteckte Ziel von -25% bis 2025 erreicht werden kann, müssen weitere Anstrengungen unternommen werden – aktuell liegen wir bei -5.4%.



Ausblick

Im Bereich Food Waste wird ein Fokus weiterhin auf der Stärkung der Absatzplanung und Disposition liegen, damit Entsorgungen so gut wie möglich verhindert werden können. Auf Stufe ORIOR Gruppe wird die Zusammenarbeit mit dem Branchenverband «United Against Waste» vertieft, wodurch gemeinsam Lösungen entwickelt und ein branchenweites Monitoring aufgebaut werden kann. Bei Le Patron wird das Werk Uetendorf in das Werk in Böckten und zu Rapelli in Stabio integriert. Dadurch dürften in allen ressourcenbezogenen Aspekten – sei es Energie- und Wasserverbrauch oder eben

auch Abfallanfall – nachhaltige Effizienzgewinne resultieren. Die Zusammenarbeit mit Organisationen wie «Too Good To Go», «Tischlein Deck Dich» oder «Caritas» wird fortgesetzt.

Das Thema nachhaltige Verpackungen wird in vielen Projekten weitergetrieben. Nebst neuen Formaten mit weniger und/oder nachhaltigeren Materialien streben wir auch eine Ausweitung nachhaltigerer Formate auf weitere Artikellinien an. Auch sind Tests mit neuen Materialien auf unseren Verpackungsmaschinen geplant, z. B. mit Folien aus Monomaterial zur einfacheren Recyclingbarkeit.

GRI 306-1
GRI 306-2

Abfallströme ORIOR Schweiz

Anfallender Abfall und abfallbezogene Auswirkungen

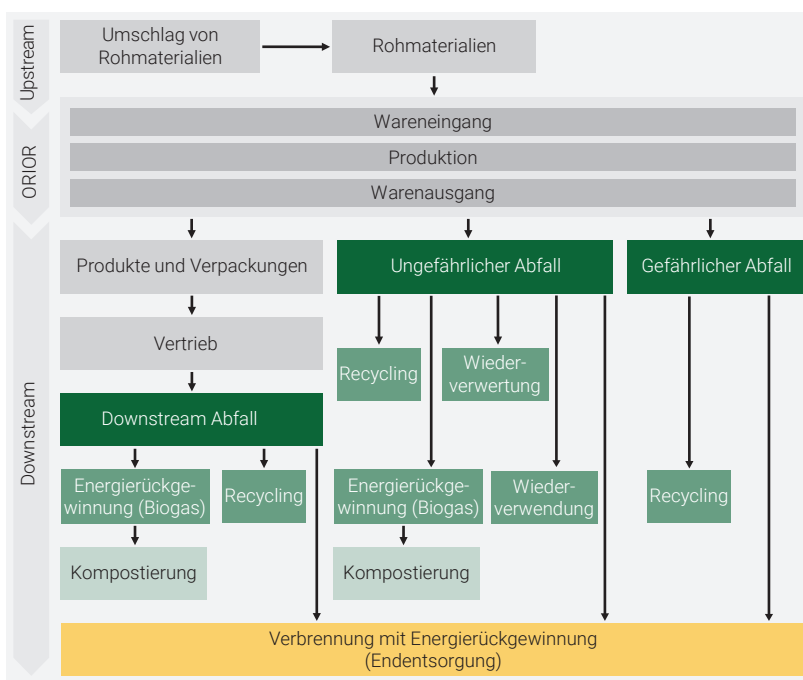
Seit 2020 dokumentieren wir die genauen Abfallströme der gesamten Schweizer Kompetenzzentren in Übereinstimmung mit den Anforderungen von GRI 306 und möchten damit die Transparenz und die Ressourceneffizienz im Sinne der Kreislaufwirtschaft fördern.

Die nachfolgende Grafik schafft einen Überblick über die Wert- und Abfallströme in unseren Betrieben.

Der Wertstoff- und Abfallentsorgungsprozess sichert eine ökologisch und ökonomisch sinnvolle Trennung sowie die sortierte Sammlung, wirtschaftliche Transportierung und fachgerechte Entsorgung und Verwertung der Materialien. Die beschriebenen Materialien fallen

bei den eigenen Aktivitäten der ORIOR Kompetenzzentren an. Zusätzlich entstehen nachgelagert Wertstoffe und Abfälle in Form von Food Waste und Verpackungen. Der Managementansatz bezüglich Verpackungen wird auf den Seiten 30 – 34 beschrieben.

Prozessfluss der Materialien, Wertstoffe und Abfälle bei ORIOR Schweiz

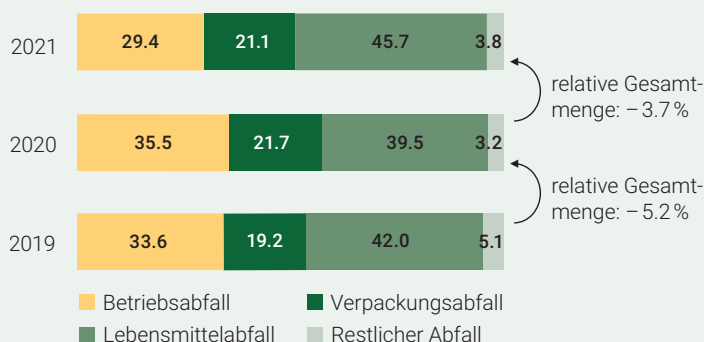


GRI 306-3

Angefallener Abfall und seine Zusammensetzung

In unserem Produktionsprozess fallen sowohl Abfälle (zur Endentsorgung) als auch Wertstoffe (zur Weiterverwertung) an. Die gesamte relative Abfallmenge konnten wir – relativ zum Produktionsvolumen – gegenüber dem Vorjahr um 3.7% reduzieren. Die einzelnen Kategorien haben unterschiedlich stark zu- oder abgenommen:

Zusammensetzung des Abfalls (%)



GRI 306-1

Betriebsabfälle

Betriebsabfälle sind für die Verbrennung bestimmte und stofflich nicht verwertbare Gemischtabfälle – vor allem gemischte und verschmutzte Verpackungen und Sperrgut. Ein kleiner Teil des Betriebsabfalls entsteht in den Büroräumlichkeiten (<2%), der Rest in der Produktion.

Der Anteil Betriebsabfälle hat im Vergleich zum Vorjahr stark abgenommen von 35.5% auf 29.4%. Dies ist zurückzuführen auf die Fortschritte in der Wertstoffbewirtschaftung und eine bessere Trennung. So können zum Beispiel defekte Holzpaletten, die früher als Sperrgut entsorgt wurden, heute abgeholt, repariert und erneut eingesetzt werden.

Verpackungsabfälle / Wertstoffe

Die Verpackungsabfälle umfassen alle Verpackungen aus Papier, Karton, Glas, Holz und Kunststoffen, die trennbar sind. Nur Kleinstmengen davon (<1%) fallen in den Büroräumlichkeiten an, der Rest entstammt der Produktion – vor allem in Form von Umverpackungen im Wareneingang.

Der Anteil Verpackungsabfälle/Wertstoffe hat sich minim verändert und macht neu 21.1% des gesamten Abfalls aus (Vorjahr: 21.7%). Davon werden über 75% recycelt (z. B. Karton und Papier, Altglas, Kunststoffe, Dosen oder Metallfässer).

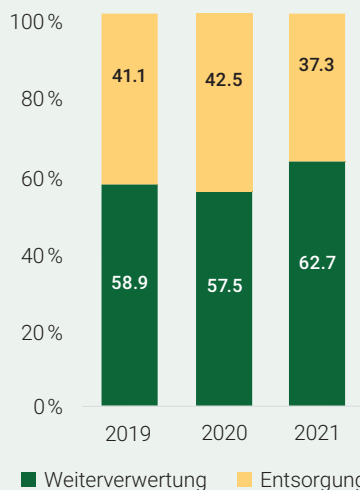
Abfall nach Bestimmungsort

Im Berichtsjahr wurden 62.7% unserer gesamten Abfallmenge wiederverwertet, was einer Zunahme gegenüber Vorjahr von 9.0% entspricht und somit im Sinne der Nachhaltigkeit ist (Vorjahr: 57.5%). Dieser Abfall wird entweder wiederverwendet, recycelt, zu Biogas verarbeitet oder kompostiert. Nur gerade 0.1% des wiederverwerteten Abfalls wird als «gefährlich» deklariert und gesondert entsorgt (Elektrogeräte, Leuchtstoffröhren und Motorenöl).

Insgesamt 37.3% unseres Abfalls leiten wir in die Endentsorgung weiter (Vorjahr: 42.5%). Wie bereits in den Vorjahren handelt es sich dabei fast zu 100% um ungefährliche Abfälle. (2021 mussten aufgrund einer Lagerräumung alte Farb- und Lackvorräte entsorgt werden, die als gefährlich eingestuft werden. Die Mengen sind so gering, dass sie nicht in der Statistik erscheinen). Diese Gesamtmenge endentsorgter Abfälle, welche somit nicht im Kreislauf verbleibt, konnten wir im Jahr 2021 um rund 13.0% reduzieren.

Es bleibt unser grosses Bestreben, auch in Zukunft einen immer grösser werdenden Anteil unserer Abfallmenge wiederzuverwerten und die Ressourcen dadurch noch effizienter zu nutzen.

Abfall unterteilt nach Bestimmungsort (%)



GRI 306-4

GRI 306-5

Von Entsorgung umgeleiteter Abfall und Verwertungsmethoden

Die Verwertungsmethoden der Wertstoffe lassen sich wie folgt unterteilen:

Wiederverwertung (Energierückgewinnung): z. B. Betriebsabfälle, die einer Biogasanlage zugefügt werden.

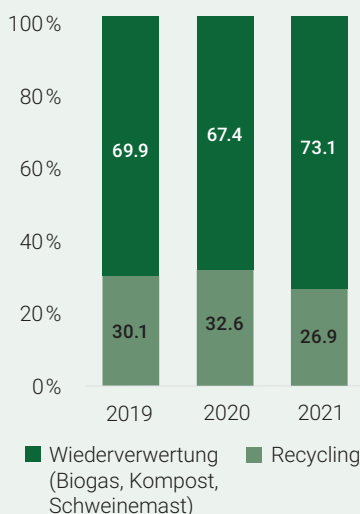
Kompostierung: ca. 1/3 des Substrats aus der Biogasanlage wird wiederverwendet und als Kompost eingesetzt.

Wiederverwertung (Schweinemast): z. B. Lebensmittelabfälle, die von Bauern abgeholt und in der Schweinemast weiterverwertet werden. Es handelt sich um sehr geringe Mengen.

Recycling: z. B. Papier, Karton, Altglas, PET usw., welches recycelt und zu neuen (Verpackungs-) Materialien weiterverarbeitet wird.

Wiederverwendung: z. B. Styropor, das geschreddert und als Füllmaterial weiterverwendet wird. Es handelt sich um sehr geringe Mengen, die in der Statistik rechts nicht ersichtlich sind.

Weiterverwertung von ungefährlichem Abfall, nach Methode (%)



GRI 306-4

Lebensmittelabfälle

Die Bioabfälle umfassen organische (tierische und pflanzliche) Abfälle. Bis auf rohe tierische Abfälle, welche von Gesetzes wegen verbrannt werden müssen, werden die Lebensmittelabfälle vollumfänglich wiederverwertet (z.B. in der Schweinemast oder in der Biogasanlage).

Gegenüber dem Vorjahr hat der Anteil an Lebensmittelabfällen zugenommen und beträgt neu 45.7% (Vorjahr: 39.5%). Das ist zu einem grossen Teil darauf zurückzuführen, dass Biotta mehr Gemüse verarbeitet hat als im Vorjahr und somit mehr Trester (Fasern die nach der Saftentnahme übrigbleiben) angefallen ist. Die Weiterverwertung betrug 2021 97.7%.

Restlicher Abfall

Bei den restlichen Abfällen handelt es sich z.B. um Metall- und Elektroabfälle, Motorenöle und Schlämme aus den Fettabscheidern. Von diesen restlichen Abfällen werden über 50% weiterverwertet (Recycling, Biogasanlage usw.). Der Rest geht in die Kehrichtverbrennung.

Der Anteil restlicher Abfälle ist von 3.2% auf 3.8% leicht gestiegen. Die Änderung erklärt sich hauptsächlich durch eine Zunahme bei den Abfällen aus den Fettabscheidern einer Unit, wodurch ein grösserer Teil der Fette und Reste mit dem Abfall entsorgt werden kann statt im Abwasser. Der Anteil Weiterverwertung in dieser Kategorie betrug 2021 57.3%.

Klima und Energie

NEU



Ambition 2025

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

Status

Auf gutem Weg

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

Der Klimawandel gehört zu den grössten Herausforderungen unserer Zeit. Dieser stellen wir uns mit unserem neuen Klimaziel, das drei grosse Meilensteine vorsieht.

Gemäss dem «Intergovernmental Panel on Climate Change» (IPCC) ist die globale Nahrungsmittelproduktion verantwortlich für rund 30% der Treibhausgasemissionen. Der dabei weitaus grösste Treiber ist die Landwirtschaft, beispielsweise durch die Nutztierhaltung oder den Ackerbau. Doch auch bei der Verarbeitung von Lebensmitteln werden Treibhausgase ausgestossen, zum Beispiel in den Herstellungsprozessen und in der Sicherstellung der Kühlkette.

Bis letztes Jahr verfolgten wir das Ziel, die Treibhausgasintensität unserer Produktion in der Schweiz um 10% zu senken. Dieses Ziel haben wir dank des Entscheids, alle Schweizer Produktionsbetriebe auf klimafreundlichen Wasserstrom umzustellen, im Jahr 2020 erreicht und sogar wesentlich übertroffen (-68.2%). Während des Berichtsjahrs haben wir uns intensiv mit der Ausformulierung und Ausgestaltung eines neuen Klimaziels für ORIOR befasst. Unser neues Klimaziel sieht drei grosse Meilensteine vor:

Unser 3-stufiges Klimaziel



Mit diesem Klimaziel bekennen wir uns zum Pariser Klimaabkommen und zur Klimastrategie der Schweiz und nehmen die Verantwortung wahr, aktiv unseren Beitrag zu leisten. Die entsprechende Berichterstattung der Kennzahlen erfolgt ab dem nächsten Nachhaltigkeitsbericht.

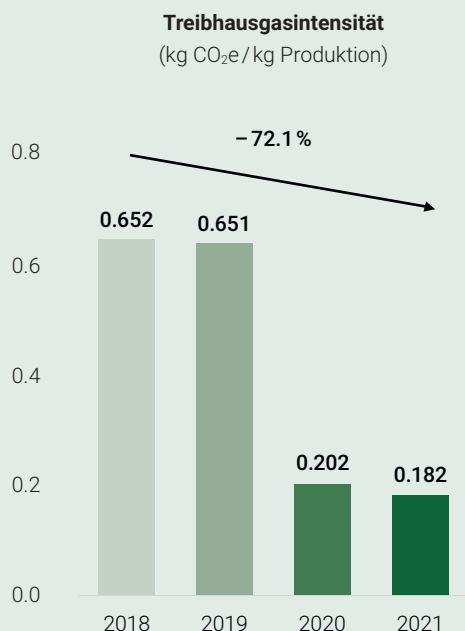
Das 3-stufige Klimaziel wurde vom Nachhaltigkeits-team und dem Steuerungsausschuss zusammen mit spezialisierten externen Expert*innen Schritt um Schritt entwickelt und im Austausch sowie in Zusammen-

arbeit mit der Konzernleitung und letztlich auch mit dem Verwaltungsrat der ORIOR AG ausgearbeitet und verabschiedet. Neben der festen Überzeugung, dass es unsere Aufgabe und unsere Pflicht ist, für ORIOR ein ambitioniertes, auf die globale und nationale Ebene ausgerichtetes Ziel zu erarbeiten, standen auch die Umsetzbarkeit und die Finanzierbarkeit im Zentrum unserer Überlegungen. Nicht zuletzt hat auch die einstimmige Meinung, dass unsere Fortschritte in diesem Bereich zu den Erfolgsfaktoren für unser nachhaltiges Bestehen zählen, dazu beigetragen, dieses Ziel zu formulieren.



CDP – erfolgreiches Nachhaltigkeitsrating publiziert

2021 hat ORIOR zum ersten Mal am Klimarating von CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) teilgenommen und wurde direkt mit dem guten Rating «B» bewertet. Das CDP-Rating, das auf einem umfassenden Fragebogen zu Emissionsdaten und Klimaschutzengagement basiert, bewegt sich auf einer Skala von A bis D– und ist mittlerweile das weltweit relevanteste seiner Art. ORIOR ist erfreut, dass ihr Engagement für den Klimaschutz anerkannt wird, und ist bestrebt, das B-Rating in den kommenden Jahren mindestens zu halten.



GRI 302-3
GRI 305-4

Status

- Scope-1- und Scope-2-Emissionen seit 2018 bedeutend gesenkt um 72.1%, vor allem dank des Umstiegs auf klimafreundlichen Wasserstrom.
- Treibhausgasemissionen 2021 gegenüber Vorjahr um 10.1% gesenkt, u. a. durch weitere Einsparung/Ersatz von Heizöl in diversen Produktionsbetrieben.
- Betriebsinterne Energieeffizienz im Berichtsjahr weiter gesteigert dank engmaschigerem Energiecontrolling sowie durch EnaW (Energieagentur der Wirtschaft) begleitete Massnahmenumsetzung, u. a. in den Bereichen Kälteanlagen, Wärmerückgewinnung, bedarfsgerechte Heizungssteuerung und Beleuchtung.
- Relevante Energieeinsparungen im Jahr 2022 zu erwarten dank Werksentwicklungen und -konsolidierungen.

GRI 3-3

Managementansatz

Als Unternehmen, das Lebensmittel verarbeitet, hat auch ORIOR einen Einfluss auf den Klimawandel. Wir sind uns unserer Verantwortung für den Klimaschutz bewusst und möchten sie durch folgende Massnahmen wahrnehmen:

- Wir streben einen klimaneutralen Betrieb an.
- Wir treiben Werksentwicklungsprojekte proaktiv und mit Blick auf Nachhaltigkeit voran und investieren in klimaschonende Anlagen und Gebäude.
- Wir setzen die Zielvereinbarungen mit dem Bund um.
- Wir steigern die Effizienz unserer Prozesse.
- Wir steigern den Anteil erneuerbarer Energieträger.
- Wir bauen unser Angebot an klimafreundlichen Produkten weiter aus.

Die oberste Verantwortung für die Erreichung unserer Klimaziele liegt bei der Konzernleitung und dem Topmanagement. Operativ gesteuert und vorangetrieben wird das Thema im Nachhaltigkeitsteam der ORIOR Gruppe sowie insbesondere durch die Championgruppen der Betriebsleiter und technischen Leiter. Auch den Entwicklungs- und Marketingteams fällt eine wichtige Rolle zu, denn die Zusammensetzung unseres Sortiments und die dafür verwendeten Rohstoffe sind relevant für unsere breitere Klimawirkung. Die Kennzahlen zum Energieverbrauch sind fester Bestandteil der monatlichen Berichterstattung und über die Integration in die Leistungsbeurteilung auch Vergütungsbestandteil der Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren und des Topmanagements. Die Werksentwicklung, die sehr relevant für die Erreichung unserer Klimaziele ist, wird aufgrund der hohen Investitionssummen und weitgreifenden Auswirkungen auf höchster operativer Stufe vom CEO und vom CFO erarbeitet und in Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat beschlossen. Zwei wichtige Projekte wurden im Jahr 2021 kommuniziert und werden rechts ausgeführt.

Klimaneutraler Betrieb

Während wir bis anhin den Fokus auf unseren Scope 1 (direkte Emissionen) und Scope 2 (Emissionen aus eingekauftem Strom) legten, weiten wir ab 2022 die Betrachtungsweise auf den Bereich aus, den wir für unseren operativen Betrieb unter Kontrolle haben. Neu kommen damit gewisse Elemente aus dem Scope 3, so zum Beispiel unsere Geschäftsreisen, dazu. Für diesen gesamten Betrachtungsumfang fahren wir die Strategie «Das Maximum reduzieren, den Rest kompensieren». Zu diesem Zweck bauen wir im Jahr 2022

auch eine aktualisierte Klimabilanzierung auf, die uns erlaubt, die Emissionsquellen pro Kompetenzzentrum noch genauer zu verfolgen und entsprechende Einsparungsmassnahmen abzuleiten. Durch den Aufbau eines verursachergerechten Kostenmodells für den Kompensationsaspekt schaffen wir zudem neue Anreize für unsere Produktionsbetriebe, ihre eigenen Emissionsreduktionen noch effektiver voranzutreiben. Die aktualisierte Kennzahlenberichterstattung über die gesamten, reduzierten und kompensierten Emissionen erfolgt für ORIOR Schweiz ab dem nächsten Nachhaltigkeitsbericht.

Werksentwicklung, Anlagen und Gebäude

Werksentwicklung ist für ORIOR ein fortwährender Prozess, der aktiv angegangen und umgesetzt wird. Projekte und Massnahmen innerhalb der Werksentwicklung sind geprägt durch einen grösseren Wirkungsbereich, jedoch auch durch entsprechend grosse Einflussmöglichkeiten. Im Geschäftsjahr 2021 wurden in diesem Zusammenhang die Schliessung der Rohschinkenmanufaktur Prodor und deren Integration in die Hauptfabrik von Rapelli und die Schliessung sowie Transferierung der Produktionsvolumen zu Rapelli und Le Patron für das Produktionswerk in Uetendorf beschlossen. Durch diese beiden Schliessungen von veralteten Gebäuden können sowohl die Emissionen der Produktionsbetriebe wesentlich verbessert als auch logistische und transporttechnische Effizienzen realisiert werden. Damit erschliessen wir ein wesentliches Emissionseinsparungspotenzial.



Unter anderem heizen wir mit regionalen Holzschnitzeln.

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

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

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

Umsetzung der Zielvereinbarungen mit dem Bund

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

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

Effizienzsteigerung der Prozesse

Wir verbessern die Energieeffizienz unserer Produktion kontinuierlich durch Feinjustierung der Betriebszeiten der Anlagen oder Temperatureinstellungen bei den Kochprozessen. Zudem fokussieren wir auf die Wärme- und Kälteproduktion, die für Lebensmittelbetriebe wichtige Energieverbraucher sind. Durch die optimale Nutzung von Abwärme aus Kühlprozessen lässt sich viel Energie in der Wärmeproduktion einsparen, was wir bestmöglich nutzen.

Unser diversifiziertes und sich stetig entwickelndes Produktsortiment sowie die teilweise engen Lieferrhythmen setzen unseren Effizienzbestrebungen gewisse Grenzen. Denn die Herstellung verschiedener Produktvarianten in kleineren Chargen hat eine schlechtere Energieeffizienz zur Folge. Durch die häufigere Reinigung erhöht sich auch der Wasserverbrauch. Zudem unterscheidet sich der Energiebedarf je nach Produkt stark. Insgesamt zeigt sich, dass die Optimierung des Energieverbrauchs bzw. die Steigerung der Energieeffizienz bereits bei der Produktentwicklung beginnt und ein wesentlicher Hebel für die Plangenaugigkeit ist. Letztere ist direkt abhängig von Mengenvereinbarungen und Lieferrhythmen und muss folglich mit den Abnehmern frühzeitig besprochen werden. Hier können wir uns noch weiter verbessern.

Erneuerbare Energien

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

Klimafreundliche Produkte

Nebst den heute erfassten Scope-1- und Scope-2-Emissionen werden wir künftig auch die indirekten Emissionen (Scope 3) stärker in unsere Massnahmen einbeziehen. Diese beinhalten Treibhausgasemissionen, die über die unterschiedlichen Wertschöpfungs-schritte unserer Produkte vom Rohstoffanbau bis zu den Endkonsument*innen anfallen. In Zusammenarbeit mit externen Expert*innen berechnen wir schon heute den sogenannten «Product Carbon Footprint» für gewisse unserer Produktlinien, um diese dann klimaneutral anbieten zu können. Darüber hinaus werden wir in Zukunft zertifizierte Kompensationsprojekte unterstützen.

GRI 3-3

Aktivitäten 2021

Energieschulung für technische Leiter

Obwohl unsere sieben Schweizer Kompetenzzentren unterschiedliche Sortimente produzieren, stehen sie doch energietechnisch vor ähnlichen Herausforderungen. Damit sie gegenseitig voneinander lernen können und um das Wissen im Bereich Energiemanagement zu vertiefen, führten wir 2021 für die technischen Leiter eine vierteilige Schulung mit enger Verknüpfung von Theorie und Praxis durch. Jeder der vier Teile fand jeweils an einem anderen ORIOR Standort statt, wodurch praktische Einblicke gewonnen und konkrete Fragestellungen im Betrieb vertieft werden konnten. Aus dem Gelernten leiteten alle Beteiligten für ihren Betrieb zwei Optimierungsprojekte ab, die im laufenden Jahr realisiert werden.

Technische Optimierungen

Im Berichtsjahr konnten unsere Kompetenzzentren zahlreiche grössere und kleinere Verbesserungen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Schonung des Klimas umsetzen.

- In diversen Kühlanlagen wurden Wartungen durchgeführt und allfällige Lecks behoben. Dadurch konnten der Stromverbrauch und die Kühlmittelverluste reduziert werden. In gewissen Fällen erfolgte auch ein direkter Umstieg auf umweltfreundlichere Kühlmittel.
- Die genaue Bedarfssteuerung der Wärme- und Kälteanlagen ist für die Optimierung des Verbrauchs entscheidend. Zu diesem Zweck wurden bei gewissen Units die Heizzentralen modernisiert, womit genaue Regulierungen möglich sind, zum Beispiel Temperaturabsenkungen in der Nacht.
- In unseren Produktionsbetrieben wird für bestimmte Arbeiten Druckluft eingesetzt, die aber energieintensiv in der Herstellung ist. Daher legten wir 2021 ein Augenmerk auf den Druckluftbedarf, bauten Zähler ein und konnten durch Verbrauchsoptimierungen und Schliessungen von Lecks Reduktionen erzielen.

GRI 3-3

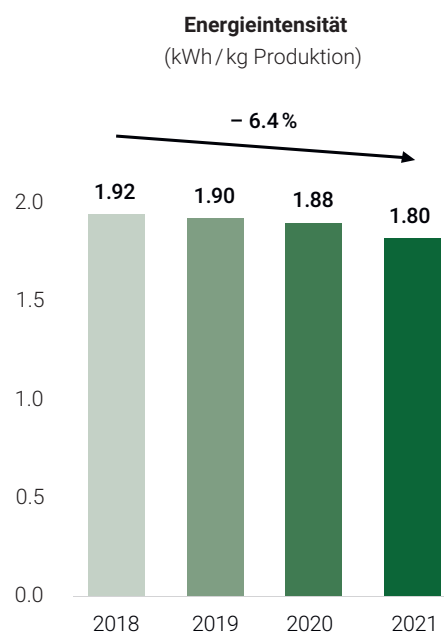
Evaluation 2021

Um unseren Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels zu messen, berichten wir aktuell über die Energieeffizienz unserer Produktion (kWh/kg Produktion) sowie über die Intensität unserer Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 und 2 (kg CO₂e/kg Produktion).

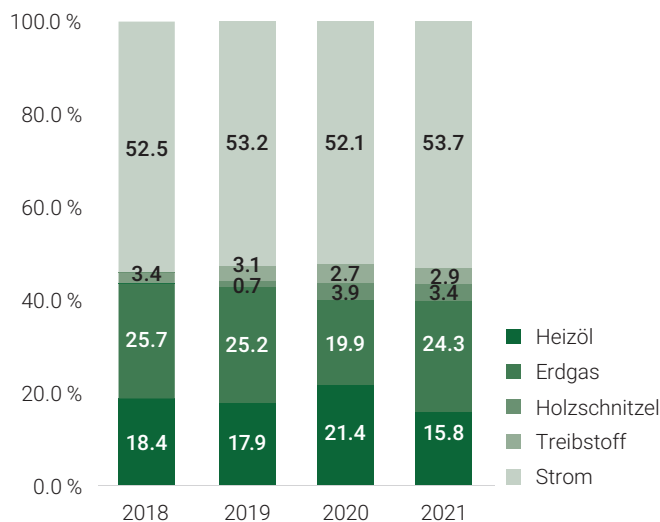
Energie

Dank der in diesem Kapitel erläuterten Massnahmen konnten wir unsere Energieintensität im Berichtsjahr weiter senken um 6.4% im Vergleich zu 2018, sodass sie 2021 bei 1.80 kWh pro produziertem Kilogramm lag. Der Jahresfortschritt ist der Beste seit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht und zeigt, dass unsere Bestrebungen im Bereich Energieeffizienz Früchte tragen.

GRI 302-3



Energieverbrauch nach Energiequelle (%)¹



¹ Rundungsdifferenzen können entstehen, da die Berechnungen mit einer grösseren Zahlengenauigkeit erfolgen.

Die Verbräuche weisen wir nach Energiequelle aufgeteilt aus. Die fossilen Energieträger Erdgas und Erdöl konnten wir seit 2018 von insgesamt 43.1% auf 40.1% senken. Diese zweite Grafik zeigt auch auf, dass der Stromanteil an unserem Energieverbrauch kontinuierlich leicht steigt, weshalb umso wichtiger ist, dass wir klimafreundlichen Strom einkaufen.

Treibhausgasemissionen

Die Verbesserung unserer Treibhausgasbilanz setzt sich einerseits aus der Energieeffizienz (siehe S. 42) und andererseits aus der CO₂-Intensität unserer Energieträger zusammen. Seit 2018 konnten wir die Emissionen (pro kg Produkt) um 72.1% senken, wobei der grosse Schritt 2020 mit der Umstellung auf klimafreundlichen Wasserstrom für die Schweizer ORIOR Kompetenzzentren genommen werden konnte. Doch auch in diesem Berichtsjahr konnten wir dank Einsparungsprojekten (siehe Aktivitäten 2021) weitere Emissionsverringerungen umsetzen – der Fortschritt zum Vorjahr beträgt gute 10.1%.

Emissionen aus Kältemitteln

Da wir unsere Emissionen aus Kältemittelverlusten erst ab 2020 konsolidiert erheben, weisen wir diese separat aus. Im Jahr 2020 beliefen sie sich auf 0.085 kg CO₂e pro kg Produktion. Diesen Wert konnten wir im Jahr 2021 auf 0.074 kg CO₂e pro kg Produktion reduzieren, was einem Minus von 12.8% entspricht.

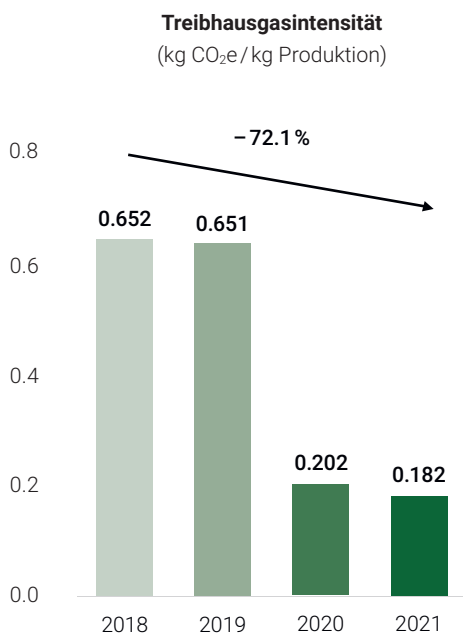
Ausblick

Die Werksentwicklung ist einer der wichtigsten Hebel in der Erzielung einer klimafreundlicheren Produktion. Bezüglich Ressourceneffizienz werden sich die Schliessung der Schinkenproduktion von Prodor (Rohschinkenproduktion) und deren Integration in die Hauptfabrik Rapelli sowie die Aufhebung des Le Patron Standorts in Uetendorf und dessen Integration in die Standorte in Le Patron und Rapelli im Jahr 2022 auswirken. Durch die Reduktion unserer Produktionsstandorte können wir die interne Logistik optimieren, die Auslastung unserer Anlagen steigern, den Strom-, Wasser- und Heizölverbrauch signifikant reduzieren und die Hauptstandorte stärken. Wir erwarten, dass sich dies in den Leistungskennzahlen der nächsten Jahre niederschlägt.

Die Aufhebung des Standorts Uetendorf soll bis im Mai 2022 abgeschlossen sein, jene für Prodor schon Anfang April. Allen Beschäftigten wurde eine Weiteranstellung an anderen ORIOR Standorten angeboten, was bei Prodor auch alle angenommen haben. Für die Mitarbeitenden in Uetendorf ist die Distanz zu den beiden neuen Standorten jedoch sehr gross, daher hat ORIOR mit allen Mitarbeitenden, die nach der Schliessung nicht in einem der beiden Transferorte weiterarbeiten wollen oder können, eine Lösung erarbeitet.

Aus der Energieschulung der technischen Leiter wurden zahlreiche grössere und kleinere Projekte abgeleitet, die im nächsten Jahr umgesetzt werden. Bei Fredag wird ein neues Energiemonitoring in Pilotbetrieb genommen, welches erlauben wird, die Verbräuche den Anlagen und Prozessen genauer zuzuordnen und Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten. Es stehen auch anlagentechnische Modernisierungen wie nachhaltigere Gebäudeheizungen an. Pastinella prüft zudem die Installation einer Ladestation für elektrische Fahrzeuge.

GRI 305-4



Wasser



Ambitionen 2025

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

Status

Weitere Anstrengungen notwendig

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

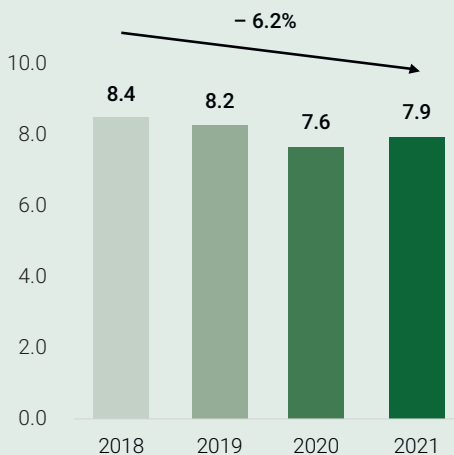
Sauberes Wasser ist für alle Menschen und Ökosysteme eine lebenswichtige Ressource. Global steigt der Wasserbedarf seit vielen Jahren an – als Folge davon haben heute über zwei Milliarden Menschen keinen Zugang zu sicherem Trinkwasser.

Die Landwirtschaft ist für fast 70% des weltweiten Süßwasserverbrauchs verantwortlich, weshalb ORIOR bei der Beschaffung von Rohstoffen auf eine nachhaltige Anbauweise achtet (siehe Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl», S. 13 – 21). Auch die Lebensmittelproduktion verbraucht teils bedeutende Mengen an Wasser, beispielsweise bei den Kochprozessen oder der Reinigung. Auch wenn sich unsere

Betriebe nicht in Gegenden befinden, die unter Wasserstress leiden, erachten wir es aufgrund der globalen Bedeutung von Wasser als unsere Pflicht, unseren Beitrag zu leisten.

Nebst dem Wasserverbrauch haben wir auch die Entsorgung unseres Abwassers im Auge und sorgen für ein möglichst ökologisches Abwassermanagement.

Wasserverbrauch
(m³ Frischwasser / t Produktion)



Status

- Rückgang der Wasserintensität um 6.2% seit 2018.
- Leichte Zunahme des relativen Wasserverbrauchs gegenüber Vorjahr, vor allem zurückzuführen auf:
 - Entwicklung Sortimentsmix, u. a. starke Absatzzunahme von Frischpasta und Tofu, welche mehr Wasser in der Herstellung benötigen.
 - Herausforderungen durch kleine Losgrößen, die häufigere Reinigungen bedingten.
 - Wartungen bei Dampferzeugungsanlagen.
 - Änderung des Messkonzepts in einem der Kompetenzzentren
- Im Folgejahr ist wieder eine Verbesserung zu erwarten.

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

Managementansatz

Alle Unternehmen der ORIOR Gruppe benötigen Wasser für verschiedenste Produktions- und Reinigungsprozesse. Wir haben uns deshalb zum Ziel gesetzt, die Wasserintensität (Wasserverbrauch im Verhältnis zum produzierten Volumen) bis 2025 im Vergleich zum Jahr 2018 um 15% zu senken. Wir sind zuversichtlich, unser Ziel mit den folgenden Massnahmen zu erreichen:

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

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

Wassersparende Herstellungsprozesse

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

Unsere Produktionsanlagen und -räume müssen regelmässig – teilweise mehrmals täglich – gereinigt werden, damit die strengen Vorschriften zur Lebensmittelsicherheit und Hygiene eingehalten werden können. Dies verursacht einen bedeutenden Wasserverbrauch, bei welchem wir – vor allem bei der manuellen Reinigung – weiteres Verbesserungspotenzial sehen. Die tatsächlich benötigte Wassermenge hängt stark

von der sorgfältigen und umsichtigen Wassernutzung durch die Mitarbeitenden ab. Entsprechend setzen wir hier einen besonderen Fokus, verfeinern die Arbeitsanweisungen kontinuierlich und schulen die Mitarbeitenden fortlaufend.

Im Segment Convenience ist der Wasserverbrauch auch vom Produktsortiment und von der diversifizierten Produktpalette abhängig. Letztere bedingt häufige Produktionsumstellungen, was wiederum häufigere Reinigungsgänge mit dem entsprechenden Wasserverbrauch zur Folge hat. Wir wollen auch diese Verbräuche mit Prozessoptimierungen und einer genaueren und optimierten Planung reduzieren.

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, die in der Regel von Fachleuten der Reinigungsfirmen durchgeführt werden. Hinzu kommt die tägliche Sensibilisierung der Mitarbeitenden – zum Beispiel im direkten Gespräch zwischen Vorgesetzten und Produktionsmitarbeitenden oder in den täglichen Produktionsmeetings vor Schichtbeginn – damit eine dauerhafte Verhaltensveränderung erzielt werden kann.

Abwassermanagement

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

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

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

Aktivitäten 2021

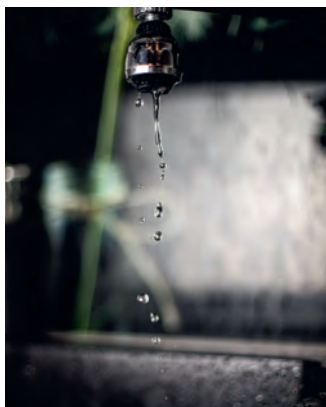
Im Berichtsjahr konnten die ORIOR Unternehmen diverse Massnahmen umsetzen, um den Wasserverbrauch in der Produktion zu senken.

GRI 3-3

Gesteigerte Wassereffizienz – Beispiele 2021

Fredag: Reduktion des Kühlwasserbedarfs

Gewisse Verpackungsanlagen nutzen Wasser zur Prozesskühlung. Eine Feinsjustierung der Einstellungen dieses Kühlwassers führte bei Fredag zu Einsparungen und trugen zu einem Minus gegenüber 2018 von 3.5% bei.



Le Patron: Umfassende Reinigungsoptimierung

Das Reinigungsteam von Le Patron setzte im Berichtsjahr ein umfassendes Projekt zur Reduktion des Wasserverbrauchs für die Reinigung um. Dabei wurden Prozesse neu definiert, Synergien zwischen den Anlagen verbessert und die Mitarbeitenden entsprechend geschult. Insgesamt konnte Le Patron mit diesen Massnahmen den Wasserverbrauch im Berichtsjahr um 9.3% reduzieren.

Rapelli: Luftkühlung statt Wasserkühlung

Neue Technologien machen es möglich, im Produktionsprozess an immer mehr Stellen Kühlwasser zu reduzieren oder ganz wegzulassen. So konnte Rapelli zum Beispiel durch die Installation eines neuen Druckluftkompressors auf indirekte Kühlung mit Luft statt direkte Wasserkühlung umstellen. Mit dieser und anderen Massnahmen konnte Rapelli den Wasserverbrauch seit 2018 um 14.2% senken.

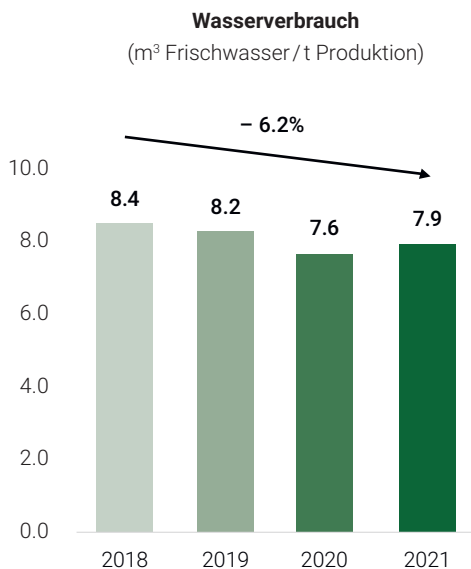


GRI 3-3

Evaluation 2021

Unseren Fortschritt im Bereich Wasser messen wir aktuell anhand der Wasserintensität, d. h. des Wasserverbrauchs pro kg Produktion. Bis 2020 befanden wir uns gut auf Kurs zur Erreichung unseres Ziels einer Reduktion um 15% bis 2025 (Vergleichsjahr 2018). Doch im Berichtsjahr 2021 verschlechterte sich der Messwert leicht, was auf verschiedene Entwicklungen zurückzuführen ist. Bei zwei Kompetenzzentren mussten unvorhergesehene Wartungen an Anlagen vorgenommen werden, was den Frischwasserverbrauch ansteigen liess. Zudem änderte sich auch der Sortimentsmix an gewissen Standorten hin zu Produkten, die in der Her-

stellung etwas mehr Wasser brauchen, sonst jedoch eine gute Umweltbilanz aufweisen, wie zum Beispiel Frischpasta von Pastinella oder Tofu von Fredag. Auch kleine Losgrössen trugen teilweise zu dieser Entwicklung bei, da zwischen den verschiedenen Produkten öfter gereinigt werden muss. Nicht zuletzt wurde bei einem Kompetenzzentrum auch die Messmethode angepasst, was zu einer Verschiebung der Wasserintensität führte. Die diesjährigen Resultate zeigen, dass wir uns nicht auf dem Erreichten ausruhen können und auch bei unvorhergesehenen Arbeiten wie Wartungen die Auswirkung auf den Wasserverbrauch im Auge behalten müssen.



Ausblick

Wie beim Energieverbrauch wollen wir auch beim Wasserverbrauch genauere Analysen pro Prozessschritt und Anlage erhalten, um Verbesserungsmassnahmen zielgerichteter ableiten zu können. Dazu wird in mehreren ORIOR Kompetenzzentren ein neues Messsystem für Wasser getestet, damit die grössten Verbraucher identifiziert werden können.

Die Auflösung des Standorts Uetendorf (siehe Kapitel «Klima und Energie», S. 43) und die Integration der Arbeiten in andere ORIOR Standorte werden auch Vorteile im Bereich Wasserverbrauch und Abwassermanagement bringen.



Auch in der Schweiz, wo eigentlich genug Wasser verfügbar ist, ist die sparsame Nutzung wichtig, auch weil die Aufbereitung von Trinkwasser Energie verbraucht.

Soziale Verantwortung

Unsere Ambitionen



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



100%

Erreicht

Bis zum Jahr 2025 wollen wir ein übergreifendes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der gesamten ORIOR Gruppe implementieren.

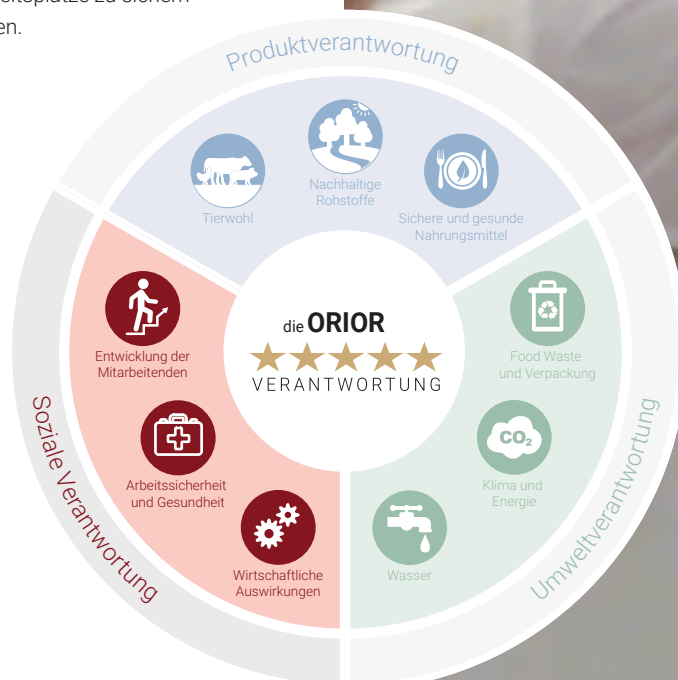


NEU

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



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



Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeitende sind der Schlüssel zum Erfolg von ORIOR.

Entwicklung der Mitarbeitenden



Ambition 2025

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

Status

Auf gutem Weg

SDG-Beitrag



GRI 3-3
GRI 404-1

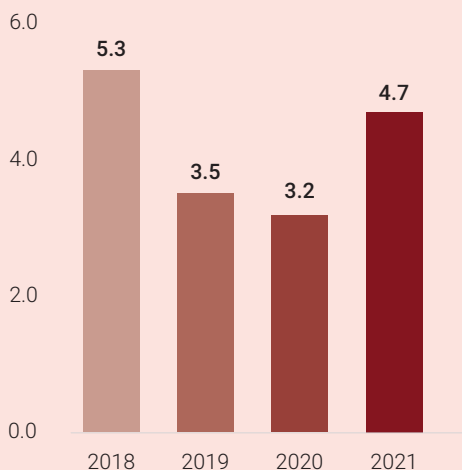
Das Thema auf einen Blick

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

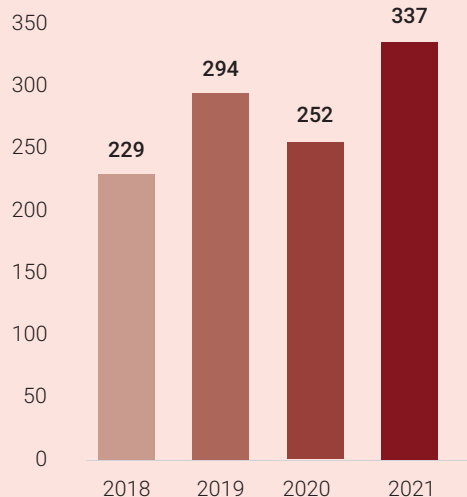
Für die Zufriedenheit und Entwicklung unserer Mitarbeitenden stehen wir ein und wollen ihnen den Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung und persönlicher Entwicklung ermöglichen. Dadurch stärken wir auch unsere Position als attraktive Arbeitgeberin und

ermöglichen uns, die Identifikation der Mitarbeitenden mit ORIOR zu vertiefen und motivierte und qualifizierte Arbeitnehmende im Unternehmen zu halten. Dies ist in den aktuellen Zeiten mit hartem Wettbewerb um gut ausgebildete Mitarbeitende umso wichtiger.

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



Ausgaben für Aus- und Weiterbildung
(T CHF)¹



Status

- Möglichkeiten zur Durchführung von Aus- und Weiterbildung im Jahr 2021 weiter eingeschränkt.
- Durchschnittliche Stunden an Aus- und Weiterbildung haben gegenüber Vorjahr stark zugenommen, sind jedoch noch nicht ganz auf Vor-Corona-Niveau angekommen.

- Digitalisierung von Aus- und Weiterbildungen weiter vorangetrieben.
- ORIOR Campus neu lanciert und das Top Management in Leadership und Projektmanagement weitergebildet.
- Schulungen mit Bezug zu Nachhaltigkeit durchgeführt, z.B. Energieschulung für alle technischen Leiter oder Online-Kampagne zum neuen ORIOR Verhaltenskodex.

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

Managementansatz

Strategiepfeiler «Wir sind ORIOR»

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

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



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

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

Die strategischen Impulse und die Entwicklung von gruppenweiten Programmen und Rahmenbedingungen gehen bei ORIOR Schweiz vom Group Management aus. Zudem besteht eine Championgruppe «HR». Sie bringt alle HR-Verantwortlichen der Schweizer Kompetenzzentren zusammen, damit gruppenweite Projekte vorangetrieben, Wissen ausgetauscht und Erkenntnisse in die Kompetenzzentren eingebracht werden können. Die Detailplanung und Umsetzung von Schulungen und Weiterbildungen, die nicht gruppen-

übergreifend durchgeführt werden, fällt in den Zuständigkeitsbereich der einzelnen ORIOR Unternehmen. So kann auch die Ausrichtung auf die jeweiligen unit-spezifischen Verhältnisse und Bedürfnisse sichergestellt werden.

Aus- und Weiterbildung; ORIOR Campus

Wir investieren mit gezielten Aus- und Weiterbildungen in die Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Sie werden von ORIOR nebst fachspezifischen Weiterbildungen wie Berufsprüfungen und Fachausweisen auch mit internen Weiterbildungsprogrammen unterstützt und gefördert. Für externe Kurse besteht eine gruppenweite Richtlinie, welche den Entscheidungsprozess für die Gewährung von Weiterbildungen definiert und so eine Gleichbehandlung in der individuellen Unterstützungsleistung für Weiterbildungen seitens ORIOR sicherstellt.

Der ORIOR Campus bezeichnet unsere Plattform, auf welcher die interne Weiterentwicklung geplant, systematisiert und umgesetzt wird. Über den Campus finden Weiterbildungen statt zu Themen, die für die ganze Gruppe relevant sind und vom Management festgelegt werden. Die Inhalte werden von ausgewiesenen, meist externen Fachexpert*innen vermittelt. Im Rahmen der ORIOR Strategie 2025 wurde die Wichtigkeit des ORIOR Campus nochmals unterstrichen und er wurde im Jahr 2021 mit einer neuen Weiterbildungsserie neu lanciert. Für ein zukunftsorientiertes und gesundes Unternehmen ist gute Führung sehr relevant. Aus diesem Grund stand die Weiterentwicklung der Führungskompeten-

zen und -kultur über die letzten Jahre in Fokus. Im Kontext der Coronakrise hat starkes Leadership nochmals wesentlich an Bedeutung gewonnen: Der Anspruch an Führungskräfte, schnell, agil, klar und verbindlich zu entscheiden und zu handeln, um den Mitarbeitenden – gerade in einer Zeit grosser Unsicherheit – Ordnung, Struktur und klare Regelungen vorzugeben, ist sehr hoch. Dies erfordert gefestigte Führungspersönlichkeiten. Die seit Jahren laufende Stärkung unserer Führungspersonen und auch der erhöhte Kommunikationsrhythmus innerhalb der Führungsteams haben wesentlich dazu beigetragen, dass es uns gelungen ist, die letzten zwei anspruchsvollen Jahre gut zu meistern.

Internes Schulungsprogramm

Bei den ORIOR Schulungen vertiefen wir für den Arbeitsalltag nötige Kompetenzen. Neu eintretende Mitarbeitende durchlaufen eine Reihe von Pflichtschulungen, zum Beispiel zu Hygiene und Arbeitssicherheit. Zudem werden in allen ORIOR Kompetenzzentren über das Jahr verteilt diverse Wiederholungsschulungen für die ganze Belegschaft oder für bestimmte Abteilungen/Tätigkeitsgebiete durchgeführt. Der grösste Teil davon bezieht sich auf Themen der Lebensmittelsicherheit, wie zum Beispiel Hygiene, Food Defense (Produktschutz) oder die FSSC-/IFS-Zertifizierungen. Zudem wird alle paar Monate ein Sicherheitsthema in einer Schulung vertieft (siehe Kapitel «Arbeitssicherheit und Gesundheit»). Weitere regelmässige Schulungen finden zu Themen wie guter Führung, SAP-Nutzung oder «Sales Performance» statt. Viele dieser fachspezifischen Schulungen werden innerhalb der Championgruppen unitübergreifend durchgeführt. Zudem werden in den meisten Kompetenzzentren Deutschkurse angeboten, damit auch unsere fremdsprachigen Mitarbeitenden im Produktionsbereich noch besser integriert werden können.

High Potentials und Succession Planning

Potenzialträger*innen zu erkennen und diese zielgerichtet zu fördern, ist für ORIOR ein entscheidender Erfolgsfaktor, u. a. auch für die Nachfolgeplanung bei Schlüsselpositionen. Seit 2021 existiert hierfür ein gruppenweites Programm. Dieses umfasst sowohl Führungs- wie auch Fachspezialist*innenfunktionen und soll das Halten von Talenten und Potenzialträger*innen unterstützen, indem Karrierepfade innerhalb der Unternehmensgruppe klar und transparent skizziert und entsprechend verfolgt werden können.

Berufsbildung und Traineeprogramme

ORIOR bietet Ausbildungsplätze für unterschiedliche Berufslehren an. 2021 waren bei unseren Schweizer Kompetenzzentren 16 Lernende beschäftigt in so unterschiedlichen Berufskategorien wie zum Beispiel Fleischfachmann/-frau, Polymechaniker*in, Laborant*in, Logistiker*in, Anlagenführer*in sowie kaufmännische Lehren. Mit der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte investieren wir in die Zukunft und nehmen gleichzeitig eine gesellschaftliche Aufgabe wahr. Die Lernenden profitieren von auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Angeboten. Die Ausbildungsverantwortlichen orientieren sich an den geltenden Berufsbildungsverordnungen. Wenn immer möglich bieten wir den Lernenden nach Abschluss ihrer Ausbildung eine Anstellung an.

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

Digitalisierung und Prozesseffizienz

Seit einigen Jahren treiben wir die schweizweite Digitalisierung im HR-Bereich voran. 2020 lancierten wir SAP SuccessFactors als neues Personalmanagementsystem und weiten es seither kontinuierlich auf unsere Tochtergesellschaften aus. Nebst den schon erzielten Prozesseffizienzgewinnen werden wir das System über die nächsten Jahre mit weiteren Modulen wie «E-Dossier», «Succession and Development» oder «Learning» erweitern.

Damit sich unsere HR Business Partner in den Kompetenzzentren noch mehr um langfristige, strategische Fragestellungen und die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden und Organisation kümmern können, werden sie seit 2021 durch ein HR Shared Service Center entlastet. Dieses übernimmt für mehrere ORIOR Kompetenzzentren administrative HR-Arbeiten.

GRI 3-3

Aktivitäten 2021

Neulancierung des ORIOR Campus

Im Berichtsjahr konnten wir den gruppenweiten ORIOR Campus neu lancieren. Seit der ursprünglichen Aufsetzung 2015 haben sich die Weiterentwicklungsbedürfnisse der Gruppe verändert, was durch die Pandemie und das vermehrte digitale Arbeiten nochmals verstärkt wurde. Daher wurde das Konzept mit einem erfahrenen externen Partner neu mithilfe von Blended Learning aufgesetzt, welches digitales und Vor-Ort-Lernen kombiniert. Als zu vermittelndes Jahresthema wurde «Leadership und Projektmanagement» gewählt. Die Top50-Schlüsselmitarbeitenden der ORIOR Gruppe nahmen an einem eintägigen Vor-Ort-Kurs teil, auf den sie sich mittels eines E-Learnings vorbereitet hatten. Damit wurden nicht nur konkrete Fähigkeiten in Leadership und Projektmanagement gefördert, sondern auch der Austausch zwischen Kadermitarbeitenden der Kompetenzzentren gestärkt.

Der ORIOR Campus soll in dieser Form zu wechselnden Themen fortgeführt werden. Zuerst wird das letztjährige Thema auf weitere Führungsfunktionen kaskadiert, und im Folgejahr startet eine weitere Runde auf Top50-Stufe mit einem neuen Thema.

ORIOR Programm für High Potentials and Succession Planning

Das Programm High Potentials and Succession Planning wurde 2021 auf neue Beine gestellt. Dank eines harmonisierten Grundgerüsts und vereinheitlichten Prozesses können die Kompetenzzentren das Thema zielführender, zukunftsorientierter und effizienter umsetzen. Nachdem zwischen Januar und März die Mitarbeitendengespräche stattfinden, wird neu jährlich im zweiten Quartal eine Konferenz für High Potentials and Succession Planning einberufen, in welcher die Potenzialträger*innen besprochen und Weiterentwicklungsschritte identifiziert werden. Mitarbeitende mit Potenzial sollen verantwortungsvollere Positionen übernehmen und sich weiterentwickeln können und somit auch der ORIOR Gruppe treu bleiben. Für die entsprechende Entwicklung streben wir eine Kombination von On-the-job-Entwicklung, Coaching/Mentoring und Weiterbildung an. Dabei liegt auch ein Augenmerk auf der Nachbesetzung von Schlüsselpositionen, bei denen ein Austritt oder eine Pensionierung ansteht.

Absenzenmanagement

Im Berichtsjahr hat ORIOR das Absenzenmanagement weiterentwickelt. Innerhalb der Championgruppe «HR» hat man sich auf einen einheitlichen Prozess geeinigt, um die Absenzen detaillierter und unterteilt nach Abwesenheitsdauer zu erfassen. Zudem führen das HR oder die Vorgesetzten bei Wiederaufnahme der Arbeit mit den Genesenen ein Gespräch, um die Abwesenheit zu besprechen und sie beim Wiedereinstieg zu begleiten.

Beispiele aus unseren Kompetenzzentren

Digitales Arbeiten bei Le Patron



Aufgrund der vermehrten Arbeit von zu Hause im Zuge der Covid-19-Pandemie ist es von grosser Bedeutung, dass die digitalen Tools entsprechend effizient genutzt werden können. Um dies sicherzustellen, setzte Le Patron im Berichtsjahr die Schulungsinitiative «Digital erfolgreich arbeiten» um. Dabei wurden zuerst neue Anwendungen für plattformorientierte Kommunikation, Datenaustausch und Pendenzenverwaltung aufgesetzt. Danach durchliefen alle administrativ tätigen Mitarbeitenden eine sechsstündige Schulung, wie die Anwendungen bestmöglich genutzt werden. Die Prinzipien für erfolgreiches digitales Arbeiten wurden inzwischen auch ins Einführungsprogramm für neue Mitarbeitende integriert.

Fredag Prioritäten

2021 hat Fredag für ihren Betrieb die vier «Fredag Prioritäten» eingeführt, die neu bei jeder Morgensitzung und Schulung in den Abteilungen als erster Agendapunkt aufgeführt werden:

1. Arbeitssicherheit
2. Lebensmittelsicherheit
3. Produktqualität
4. Produktivität/Effizienz

Den Mitarbeitenden wird vermittelt, dass diese Prinzipien die Grundlage jeder Entscheidung im Produktionsbetrieb bilden sollen. Alle Arbeitnehmenden wissen, dass die Produktion gestoppt werden muss, falls die Anforderungen in den ersten drei Punkten nicht eingehalten werden können. Anhand unangekündigter interner Audits kontrolliert das Fredag Kompetenzzentrum, dass die Prioritäten entsprechend gelebt werden.



Kollegiales Lernen bei Pastinella



Neu nutzt Pastinella das kollegiale Lernen als weiteres Tool zur internen Weiterentwicklung und startete die Umsetzung in den Themengebieten Qualitätssicherung/Hygiene und Arbeitssicherheit. Dabei werden Lerngruppen gebildet, die von einem ausgebildeten Facilitator geführt werden. Im Gegensatz zu klassischen Wissensvermittlungskursen steht bei diesen Lerngruppen die persönliche Erfahrung im Vordergrund. Gemeinsam wird diskutiert, was das Thema für die Mitarbeitenden bedeutet, wie sie damit umgehen, welchen Einfluss es auf ihre Arbeit hat und woran wir erkennen, dass das Thema gut umgesetzt ist. Abschliessend werden Verbesserungsvorschläge aus der Reihe der Teilnehmenden besprochen. Schon umgesetzt wurde dies in den Themenbereichen Hygiene und Lebensmittelsicherheit.

«Why Biotta» und Kadertag

Im Sommer 2021, als uns die Covid-19-Pandemie einen Moment zum Aufatmen liess, konnte Biotta einen Nachmittag einsetzen, um alle Mitarbeitenden in den Themen Brandschutz und Hygiene sowie den Biotta Grundwerten «Why Biotta» zu schulen. Abgeschlossen wurde der Tag mit einem Grillfest für alle Mitarbeitenden, was ein schöner Abwechslungsmoment für alle war. Die Kadermitarbeitenden nahmen zudem im September an einer ganztägigen Weiterbildung teil, um das gemeinsame Verständnis der Biotta Kultur, des Qualitätsanspruchs und der Zusammenarbeit zu stärken. In einem gemischten Format von Vorträgen und Gruppenarbeiten konnte so das gemeinsame Commitment für eine erfolgreiche Zukunft weiter verankert werden.



GRI 3-3
GRI 404-1

Evaluation 2021

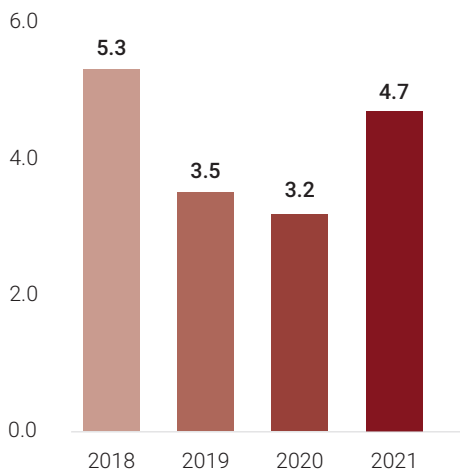
Unsere Fortschritte im Bereich Entwicklung der Mitarbeitenden verfolgen wir dank regelmässiger qualitativer Fortschrittsberichte an die Geschäftsleitungen der Units sowie neu über das Programm für High Potentials der ORIOR Gruppe. Zudem erheben und besprechen wir die Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitendenkategorie sowie die Ausgaben für externe Aus- und Weiterbildungen.

Die Möglichkeiten, unsere Mitarbeitenden wieder vermehrt vor Ort zu schulen, als die Pandemierestriktionen reduziert wurden, haben wir genutzt. Dies spiegelt sich auch in den Zahlen wider, die für alle Kategorien von Mitarbeitenden wieder angestiegen sind – teil-

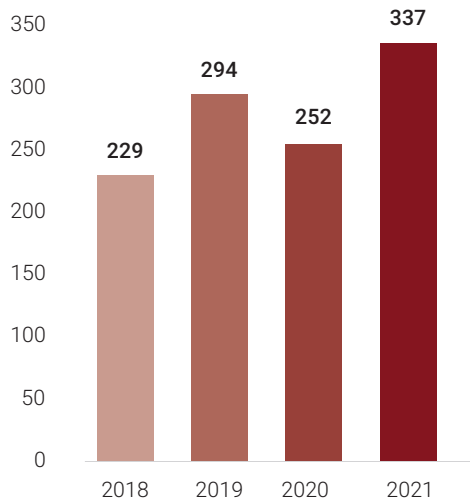
weise auf Vor-Corona-Niveau, teilweise sogar darüber. Auffallend ist der grosse Anstieg der Ausbildungsstunden bei den Geschäftsleitungsmitgliedern, was auf die weiter vorne beschriebene Neulancierung des ORIOR Campus zurückzuführen ist.

Wir erfassen auch die Summen, mit denen wir die Teilnahme unserer Mitarbeitenden an externen Aus- und Weiterbildungen – zum Beispiel Fachprüfungen, CAS o.ä. – unterstützen. Auch hier zeichnet sich nicht nur eine Erholung, sondern eine starke Zunahme gegenüber Vor-Corona-Niveau, ab. Dies zeigt, dass motivierte, qualifizierte Mitarbeitende bei ORIOR in ihrer Weiterentwicklung gefördert werden können, und unterstreicht die Wichtigkeit, die wir der Organisations- und Mitarbeitendenentwicklung beimessen.

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

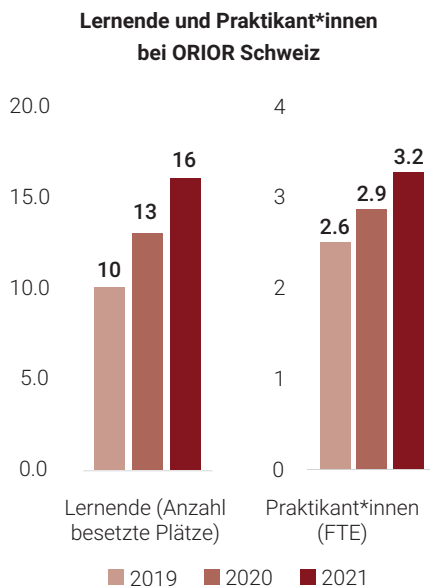


Ausgaben für Aus- und Weiterbildung
(T CHF)¹



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

Nicht zuletzt wollen wir uns als Ausbildungsbetrieb weiterentwickeln. Dies spiegelt sich in den steigenden Zahlen von Lernenden und Praktikant*innen wider, die wir zu unseren Mitarbeitenden zählen dürfen.



Ausblick

Das Thema Leadership und Projektmanagement wird weiterhin ein Schulungsfokus bleiben. Beim ORIOR Campus rollen wir das 2021 entwickelte Modul auf die nächste Führungsstufe aus. Die Digitalisierung im Bereich HR-Administration wird auch über das nächste Jahr ein wichtiges Thema sein, zum Beispiel durch die Einführung des «Learning» Moduls in unserem HR-System SuccessFactors.

Ein weiterer grosser Trainingsfokus wird auf den Themen Einkauf/Stärkung der strategischen Beschaffung liegen. Zudem werden wir wie jedes Jahr die Weiterbildungen im Bereich Sales Performance wieder durchführen.

Ein zusätzlicher thematischer Fokus wird auf der Entwicklung eines gruppenweiten Konzepts für die Berufsausbildung liegen. Wie oben erwähnt, möchten wir uns hinsichtlich unseres Berufsbildungsangebots weiterentwickeln und dieses durch ein einheitliches Vorgehen harmonisieren.



Gemeinsam sind wir erfolgreich.

Arbeitssicherheit und Gesundheit



Ambition 2025

Bis zum Jahr 2025 wollen wir ein gruppenübergreifendes Managementsystem für Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz implementieren.

Erreicht

Status

Erreicht

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

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

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

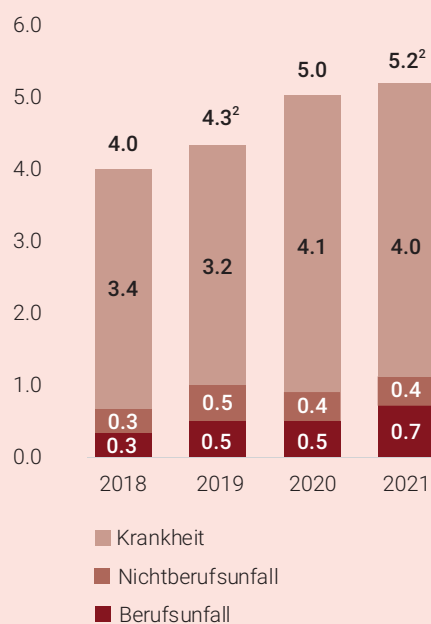
Wir hatten uns 2018 zum Ziel gesetzt, unsere bestehenden Konzepte zum Umgang mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu harmonisieren und sie in ein für die gesamte ORIOR Gruppe gültiges Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu überführen. Dieses Ziel haben wir für die Schweizer Kompetenzzentren im Jahr 2021 erreicht.

Status

- Das Ziel 2025, ein gruppenübergreifendes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einzuführen, wurde 2021 für die Schweizer Kompetenzzentren erreicht.
- Neues Ziel 2025: Durch aktives betriebliches Gesundheitsmanagement und effektive Unfallprävention wollen wir bis 2025 die Krankheitsquote um 10% und die Unfallquote um 20% senken.
- Einführung des neuen Absenzenmanagements führte zu tieferen Abwesenheiten dank besserem Kontakt zu den Betroffenen, schnellerer Reaktionsfähigkeit und höherer Sensibilisierung.
- Abnahme der Krankheitsabsenzen weniger stark als erwünscht. Covid-19 führte weiterhin zu höheren Absenzzahlen, auch aufgrund der Quarantänebestimmungen.
- Die Anzahl Berufsunfälle hat abgenommen, was sich jedoch noch nicht in der Anzahl der Abwesenheitsstunden widerspiegelt.
- Weitere Analysen, gruppenweite sowie unit-spezifische Massnahmen werden zur weiteren Reduktion der Unfälle und ihrer Auswirkungen durchgeführt.

NEU

Absenzzahl nach Art der Abwesenheit¹
(% der Sollstunden)



¹ Schweizer Kompetenzzentren ohne Biotta bis 2019 und inkl. Biotta ab 2020.

² Rundungsdifferenzen können entstehen, da die Berechnungen mit einer grösseren Zahlengenauigkeit erfolgen.

GRI 3-3
GRI 403-1**Managementansatz**

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

- Implementierung eines umfassenden Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess.
- Konsequentes Unfall- und Absenzenmanagement.
- Schulung der Mitarbeitenden.
- Mitwirkung der Mitarbeitenden.
- Betrieblicher Gesundheitsschutz und unabhängige persönliche Beratung.

GRI 403-1

Implementierung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Innerhalb der ORIOR Kompetenzzentren liegt die Gesamtverantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei den jeweiligen CEOs. Ihnen sind ein*e Sicherheitsbeauftragte*r («Safety Officer») unterstellt. Diese leiten das verantwortliche Team für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, welches sich aus Vertreter*innen aus dem Betrieb und der Administration zusammensetzt. Dieses tagt mindestens quartalsweise und in gewissen Units monatlich. Es ist für sämtliche Massnahmen zur Umsetzung des ORIOR Leitbildes hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie für die Sicherheitsrichtlinie verantwortlich. Die Safety Officers der Kompetenzzentren tauschen sich einmal im Monat in einer gruppenübergreifenden Videokonferenz zu aktuellen Themen und der Entwicklung der Kennzahlen im Bereich Arbeitssicherheit aus. Themen rund um den Gesundheitsschutz werden von den Personalverantwortlichen in der Championgruppe «HR» gesteuert und mit den örtlichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Teams umgesetzt. Auf Gruppenebene unterstützt, berät und koordiniert ein Group Safety Officer alle Themen rund um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Letztlich liegt die Arbeitssicherheit und die Gesundheit auch in der Verantwortung jedes*r einzelnen Mitarbeitenden und ihrer richtigen Arbeitsweise und Aufmerksamkeit. Dies erfordert eine Sicherheitskultur, die wir fördern wollen.

GRI 403-8

Seit jeher verfügen alle ORIOR Kompetenzzentren über ein Arbeitssicherheitskonzept, welches mindestens die gesetzlichen Vorgaben erfüllt. Damit sind 100% der in der Schweiz angestellten Mitarbeitenden – wie gesetzlich vorgeschrieben – durch ein Arbeitssicherheitssystem abgedeckt. Seit 2019 setzen wir auf die Modell-

lösung des «Swiss Safety Centers», die wir bis 2025 gruppenübergreifend umsetzen wollen. Das Konzept beinhaltet die Erfüllung der rechtlichen Vorgaben gemäss EKAS-Richtlinien (Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit) und umfasst zehn Komponenten, von Sicherheitszielen über Organisation, Ausbildung, Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung bis hin zu Kontrolle und Auditierung. Diese Elemente sind heute in allen Schweizer Kompetenzzentren in Kraft, womit während des Berichtsjahrs das System für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess implementiert werden konnte. Auch die ausländischen Kompetenzzentren verfügen heute schon über einen Ansatz, der die gesetzlichen Anforderungen erfüllt. Die Harmonisierung mit den Schweizer Ansätzen wird über die nächsten Jahre erfolgen.

Grundlage für das Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei ORIOR bietet das Handbuch für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach EKAS, welches das Sicherheitsleitbild und die Sicherheitsziele beinhaltet. Ergänzt wird es durch ein entsprechendes Booklet, welches die wichtigsten Verhaltensanweisungen in einfacher Sprache zusammenfasst und an alle Mitarbeitende ausgehändigt wird.

Zur Überwachung und Führung der Messgrössen hinsichtlich Unfälle, Krankheiten und Absenzen werden die Daten engmaschig erhoben, in einem monatlichen Rapport zusammengefasst und im Management besprochen. Alle ORIOR Unternehmen tragen diese monatlich auch in ein gruppenweites Tool ein, anhand dessen das sogenannte «Sicherheitsthermometer» erstellt wird. In einer grafischen Darstellung werden die aktuellen Unfall- und Abwesenheitsstatistiken aufbereitet, damit sie von den Abteilungsleitenden mit den Teams besprochen und gut sichtbar in den Produktionshallen aufgehängt werden können.

Gefährdungsbeurteilung und Kontrollen

In regelmässigen Abständen führt das örtliche Team für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz interne Rundgänge durch und einmal im Jahr wird eine externe Gefährdungsbeurteilung durch das «Swiss Safety Center» durchgeführt. Auf dieser Basis wird für den jeweiligen Standort ein Massnahmenplan abgeleitet, welcher die kontinuierliche Verbesserung zum Ziel hat. Die Safety Officers nutzen zudem Checklisten der Suva, um spezifische Bereiche regelmässig auf Sicherheitsrisiken zu prüfen. Alle Schweizer ORIOR Units haben im Berichtsjahr sicherheitssteigernde Massnahmen eingeleitet, sowohl aufgrund der neuen Erkenntnisse aus

GRI 403-2



Zur Verhinderung von Unfällen und Krankheit ist ein kollaboratives Arbeitsumfeld wichtig – und das Wissen, sich aufeinander verlassen zu können.

dem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als auch aufgrund der Covid-19-Pandemie. Jährlich werden Fortschrittskontrollen durchgeführt, mit denen die Umsetzung der beschlossenen Verbesserungsmaßnahmen und deren Wirksamkeit geprüft werden. Nicht zuletzt führen die Safety Officers auch bei Schwesterfirmen Kontrolldurchgänge durch, wodurch dank der Gruppenzugehörigkeit eine unabhängige, jedoch nicht externe Sicht zusätzlichen Mehrwert erbringen kann. Ergänzt werden die Beurteilungen durch sporadische Überprüfungen durch das Arbeitsinspektorat.

Konsequentes Unfall- und Absenzenmanagement

Prävention und das Schaffen einer proaktiven Sicherheitskultur sind die zentralen Elemente, wenn es um Arbeitssicherheit und betrieblichen Gesundheitsschutz geht. Daneben müssen wir auch aus tatsächlichen Vorfällen lernen, um Schwachstellen direkt anzugehen und zu eliminieren – zum Beispiel durch gezielte Schulungen, eine verstärkte Sensibilisierung oder durch Anpassungen an Prozessen oder Maschinen.

Seit 2019 verfügen die Kompetenzzentren über ein einheitliches Unfallprotokoll, welches eine systematische Analyse jedes Ereignisses ermöglicht. Es enthält neben dem Unfallrapport eine Ursachenanalyse, eine «One-Point-Lesson» (kurze Verhaltensanweisung) und einen Schulungsnachweis. Zudem müssen bei jedem Berufsunfall und jeder Berufskrankheit mit Ausfallzeit oder Arztbesuch die Ursache abgeklärt und nötige Sofort- und Präventionsmaßnahmen eingeleitet werden. Die Umsetzung wird vom jeweiligen Team für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz überwacht, welches deren Wirksamkeit anhand ausgewählter Kennzahlen analysiert und mit dem örtlichen Managementteam bespricht.

Im Berichtsjahr hat ORIOR das Absenzenmanagement bei Krankheiten weiterentwickelt. Innerhalb der Championgruppe «HR» hat man sich auf einen einheitlichen Prozess geeinigt, um die Absenzen detaillierter und unterteilt nach Abwesenheitsdauer zu erfassen. Zudem führen das HR oder die Vorgesetzten bei Rückkehr an den Arbeitsplatz mit den Genesenen ein Gespräch, um die Abwesenheit kurz zu besprechen und sie beim Wiedereinstieg zu begleiten.

Schulungen und Notfallorganisation

Jährlich findet an jedem Standort eine allgemeine Schulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz statt, an welcher alle Mitarbeitenden teilnehmen. Zudem ist es Ziel des Managementsystems, alle zwei Monate eine Auffrischung zu einem bestimmten sicherheits- oder gesundheitsbezogenen Thema durchzuführen. Diese Refreshes werden jeweils durch einen Safety Officer gemeinsam mit dem Group Safety Officer erarbeitet, den anderen Safety Officers zur Verfügung gestellt und dann kaskadierend über die Abteilungsleiter*innen den Mitarbeitenden vermittelt.

Neu eintretende Mitarbeitende durchlaufen ein Einführungs- und Schulungsprogramm, welches das Verhalten im Notfall, die Inhalte des Handbuchs für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie arbeitsplatzspezifische Sicherheitseinführungen umfasst. Weiter werden schutzbedürftige Gruppen (Schwangere, Personen mit Handicap usw.) auf die spezifischen Gefahren hingewiesen und entsprechend geschult. Auch psychosoziale Themen wie der Umgang mit Stress sowie das frühzeitige Erkennen von Herausforderungen sind feste Bestandteile unserer Führungsschulungen.

Einen wichtigen Platz im Ausbildungsplan nehmen immer auch die Notfall- und Brandschutzorganisationen ein. Es werden Nothelfer ausgebildet und Not-

fall-/Brandschutzteams zusammengestellt und geschult, zum Beispiel im Umgang mit Feuerlöschern oder Sauerstoffmasken. Zudem wird sichergestellt, dass alle Evakuationspläne aktuell sind und alle Mitarbeitenden wissen, wie sie im Falle eines Brandes zu handeln haben.

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

GRI 403-4

Mitwirkung der Mitarbeitenden

Nicht selten können Kleinigkeiten im Arbeitsalltag zum Sicherheitsrisiko werden – zum Beispiel eine Bodenunebenheit oder die Platzierung eines Geräts. Die Vorsicht und die Eigenverantwortung für sich und die Arbeitskolleg*innen sind daher zentral. Zudem ist es entscheidend, dass die Mitarbeitenden ihre Erfahrungen und Bedenken einbringen können. Dazu sind sie eingeladen und angehalten. Wir schaffen ein Arbeitsklima, in dem wir einen offenen Austausch zu Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes pflegen, Fehler eingestehen, Beinaheunfälle melden und Bedenken einbringen können. Unser hierfür zusammengestelltes Handbuch verfügt über ein dediziertes Kapitel zu diesem Mitwirkungsgrundsatz. Es beinhaltet auch den Anspruch der Mitarbeitenden auf Information und Anhörung sowie das Recht, vor Entscheidungen durch die Arbeitgeberin Vorschläge zu unterbreiten. In unseren Produktionen sind die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ausserdem fester Traktandenpunkt der regelmässigen Meetings. Zudem können und müssen alle Mitarbeitenden ihre Bedenken in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit den Vorgesetzten melden. Bei Rapelli besteht darüber hinaus eine Personalkommission, die Anregungen im Namen der gesamten Belegschaft an das Management herantragen kann.

Alle drei Jahre erheben wir die Zufriedenheit der Mitarbeitenden anhand einer Umfrage. Die letzte fand im Sommer 2019 statt und wurde von Helsana an fünf ORIOR Standorten durchgeführt. Ihr Kernstück waren Fragen zu den Themen Arbeitsressourcen, Arbeitsbelastung, Führung, Unternehmenskultur, Gesundheit und Performance. Die nächste Studie wird im Jahr 2022 durchgeführt.

Gesundheitsschutz und unabhängige Sozialberatung

GRI 403-3

Wir wollen die bestmöglichen Voraussetzungen schaffen, damit die Gesundheit unserer Mitarbeitenden nicht durch die Arbeit beeinträchtigt wird und sie mit Freude und Engagement ihren Aufgaben nachgehen können. Der Gesundheitsschutz mit Themen wie Ergonomie, Arbeitshygiene und mentale Belastung ist ein integraler Bestandteil unseres Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie fallen somit unter unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess innerhalb dieses Bereichs.

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

Aktivitäten 2021

GRI 3-3
GRI 403-6

Kick-off in mehreren Kompetenzzentren

2021 wurden in einigen Units die letzten Elemente des Managementsystems für Sicherheit und Gesundheitsschutz eingeführt, worauf diese bereit waren für den «Kick-off» des neuen Regimes. In betriebsweiten Veranstaltungen wurden die Komponenten eines sicheren und gesunden Arbeitsalltags den Mitarbeitenden in Erinnerung gerufen sowie das Handbuch mit den wichtigsten Regeln und Prioritäten übergeben.

Leben und arbeiten mit Covid-19

Gesundheitsthema Nummer eins war auch im Jahr 2021 die Covid-19-Pandemie und deren Auswirkungen auf jeden einzelnen sowie auf die ganze Gruppe. Dabei galt es insbesondere flexibel zu bleiben und sich den stets verändernden Bedingungen anzupassen. Dank den umfassenden Schutzmassnahmen, welche bereits im Jahr 2020 eingeführt wurden und in den Betrieben von den Mitarbeitenden sehr konsequent eingehalten wurden, konnten die Fallzahlen auch im Jahr 2021 tief gehalten werden.

Regelmässige Schulungen

2021 wurden Schulungen unter anderem zu den Themen Ergonomie am Arbeitsplatz, Arbeiten in der Höhe, Sicherer Umgang mit Elektrizität und Sicherheit als Führungsaufgabe durchgeführt. Zudem wurden zum ersten Mal zwei Videos zu Sicherheitsthemen erstellt, die die Mitarbeitenden auf weiteren Kanälen ansprechen.

Sicherheit während Reinigungsarbeiten

Die Lebensmittelsicherheit erfordert viele regelmässige Reinigungen an unseren Anlagen. Da dies teilweise Arbeiten in der Höhe erfordert oder Anlagen ein- und ausgeschaltet werden müssen, wurde an dieser Stelle ein Unfallrisiko identifiziert. Mehrere Kompetenzzentren haben daher 2021 physische oder steuerungstechnische Sicherheitsvorkehrungen ergriffen, um die Mitarbeitenden bei den Reinigungsarbeiten noch besser zu schützen.

Unsere Massnahmen sollen natürlich auch dazu beitragen, unsere Absenzzrate positiv zu beeinflussen, weshalb wir auch diese kontinuierlich überprüfen, als Managementgrösse regelmässig besprechen und Massnahmen ableiten. Während die Nichtberufsunfälle im Berichtsjahr stabil blieben, sind die Abwesenheiten durch Berufsunfälle – trotz Abnahme der absoluten Unfallzahl – von 0.5% auf 0.7% gestiegen. Es geschehen noch zu viele Unfälle, die zu Verletzungen wie Schürfwunden, Verstauchungen oder Quetschungen führen. Um die Entwicklung im Folgejahr wieder zu verbessern führen wir weitere Analysen durch – zum Beispiel, ob es bei neuen Mitarbeitenden zu mehr Unfällen kommt und möglicherweise ein grösserer Schulungsbedarf besteht. Die Krankheitsrate konnte 2021 von 4.1% auf 4.0% reduziert werden – unter anderem dank der Einführung eines neuen Absenzenmanagements (siehe S. 58).

GRI 3-3

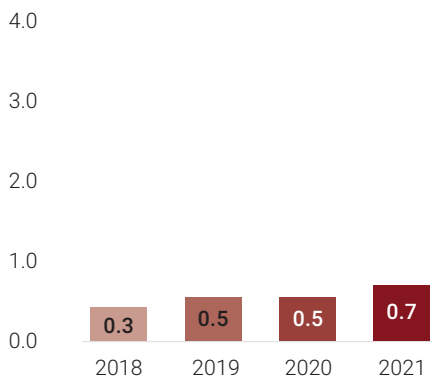
Evaluation 2021

Unser Hauptziel im Handlungsfeld Arbeitssicherheit und Gesundheit ist es, bis 2025 ein gruppenübergreifendes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu implementieren. Dies haben wir für die Schweiz erreicht – alle zehn Elemente der Modelllösung sind implementiert und unterliegen nun einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

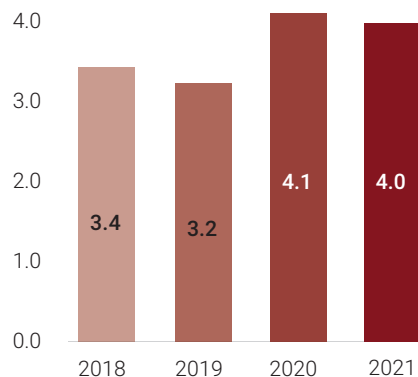
Ausblick

2022 werden die Bestrebungen zur Stärkung der Arbeitssicherheit und des betrieblichen Gesundheitsschutzes kontinuierlich weitergeführt. Zudem sind wir dabei, die Arbeit der Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Teams in den Kompetenzzentren noch stärker im Arbeitsalltag zu verankern – zum Beispiel durch regelmässige Update-Calls.

Unfallrate¹
(Absenzstunden durch Berufsunfall / Sollstunden, in %)



Krankheitsrate¹
(Absenzstunden durch Krankheit / Sollstunden, in %)



¹ Schweizer Kompetenzzentren ohne Biotta bis 2019 und inkl. Biotta ab 2020.

Wirtschaftliche Auswirkungen



Ambition 2025

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

Status

Auf gutem Weg

SDG-Beitrag



GRI 3-3
GRI 201-1

Das Thema auf einen Blick

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

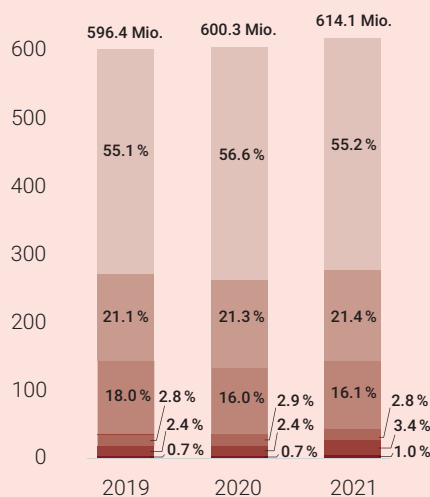
Das übergeordnete Ziel der ORIOR Gruppe ist es, für alle Stakeholder eine stetige Wertsteigerung zu generieren. In diesem Kapitel legen wir dar, welche Bedeutung unser Geschäftsmodell und unsere Geschäfts-

tätigkeit im breiteren wirtschaftlichen Kontext haben und wie wir für unsere wichtigsten Anspruchsgruppen dieses Ziel der stetigen Wertsteigerung erreichen.

Status

- ORIOR konnte den Umsatz im Jahr 2021 um 2.3% auf CHF 614.1 Mio. steigern, was das bis anhin beste operative Ergebnis darstellt.
- Ein wichtiger Treiber dieses Wachstums ist das starke Wachstum im Segment Convenience insbesondere auch dank der ausserordentlich guten Entwicklung der Plant-based-Sortimente.
- Die Wertverteilung zeigt sich ähnlich wie im Vorjahr und unterstreicht damit auch die Widerstandsfähigkeit, die aus der Breite der Gruppe hervorgeht.
- Der grösste Unterschied ist bei den Investitionen erkennbar. Diese erhöhten sich von 2.4% auf 3.4%, was mit unseren Projekten im Bereich der Werksentwicklung zu erklären ist. Es handelt sich hierbei vor allem um die Investition in zwei vollausgestattete Nass-Extrusions-Linien zur Herstellung von Plant-based-Spezialitäten.
- Wir investierten in die weitere Modernisierung der Standorte, wodurch die Produktivität gesteigert und die Umweltauswirkungen verringert werden sollen.
- Im Zusammenhang mit der Schliessung der beiden Nebenstandorte Uetendorf von Le Patron und Prodor von Rapelli und deren Integration in andere Betriebe wurde allen Mitarbeitenden eine Weiterbeschäftigung bei ORIOR angeboten. Für die Mitarbeitenden, die ein entsprechendes Angebot nicht annehmen konnten oder wollten, wurde ein Sozialplan erarbeitet und Unterstützung bei der Planung der weiteren beruflichen Laufbahn angeboten.

Wertschöpfung (Mio. CHF) und Verteilung (%)



- Lieferanten (Rohstoffe & Einkauf von Dienstleistungen)
- Mitarbeitende (Löhne, Pensionskassenbeiträge usw.)
- Betriebskosten (Mieten, operative Kosten, Abschreibungen usw.)
- Geldgeber (Dividenden und Zinsen)
- Investitionen in das Unternehmen für künftige Wertschöpfung
- Gemeinschaft (Steuern, Gebühren usw.)

GRI 3-3

Managementansatz

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

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

Verantwortlich für das Erreichen der stetigen Wertsteigerung für alle Stakeholder sind in oberster operativer Instanz der Group CEO und die Konzernleitung, in deren Hände der Verwaltungsrat die operative Führung der Geschäfte und die Ausführung der Strategie übertragen hat. Zur breiteren Abstützung und lückenlosen Kaskadierung bestehen eine Erweiterte Konzernleitung aus Vertreter*innen und Spezialist*innen verschiedener Bereiche sowie geografisch oder thematisch organisierte Managementgremien für übergreifende Führungsaufgaben. Die CEOs der Kompetenzzentren erstellen mit ihren Geschäftsleitungen je ein individuelles Strategiepapier, das sich von der Gruppenstrategie ableitet, eng mit den Gruppeninitiativen verknüpft ist und auch Nachhaltigkeitsmassnahmen umfasst. Die Konzern-

leitung, die Erweiterte Konzernleitung, die Mitglieder des Managements sowie alle Schlüsselmitarbeitenden erhalten neben einer fixen Vergütung eine variable Vergütung, die auf dem Zielerreichungsgrad strategischer Leistungskennzahlen basiert.

Detailliertere Informationen zu wirtschaftlichen und finanziellen sowie zu Governance-Themen sind unserem [Geschäftsbericht 2021](#) zu entnehmen.

Wertschöpfung 2021

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

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

Diesbezüglich waren 2021 die folgenden Entwicklungen relevant:

- Im Geschäftsjahr 2021 erzielte die ORIOR Gruppe einen Nettoerlös von CHF 614.1 Mio., was einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 2.3% entspricht (2020: CHF 600.3 Mio.). Die Nettoerlösentwicklung setzt sich zusammen aus einem organischen Wachstum von 2.0% und einem Wechselkurseffekt von 0.3%.
- Dies stellt das bisher beste operative Ergebnis der ORIOR Gruppe dar.
- Das Segment Convenience erzielte ein sehr gutes Umsatzwachstum, vor allem dank ausserordentlich gutem Wachstum der Plant-based-Spezialitäten, der anhaltend erfreulichen Entwicklung von Frischpasta sowie guten Absätzen von Biotta im Kerngeschäft und bei neuen Saftkreationen.
- Der Food-Service-Bereich entwickelte sich im Berichtsjahr sehr unterschiedlich. Während der gesamte Take-away-Bereich sowie die Systemgastronomie bedeutend zulegen und teilweise gar das Vor-Corona-Niveau übertreffen konnten, normalisierten sich die klassische Gastronomie sowie Kantinen und Mittagstische nur zögerlich. Die Entwicklung des Bereichs Event-Catering blieb unter den Erwartungen.

GRI 3-3

- Die Umsatz- und Resultatentwicklung im Segment Refinement wurde zwischenzeitlich durch die Umstellung auf ein neues IT-System, welche wesentliche kurzfristige Lieferschwierigkeiten und entsprechende Umsatzeinbussen mit sich brachte, stark beeinflusst.

Integriertes Denken vorantreiben

Um finanzielle und nichtfinanzielle Themen noch integrierter zu betrachten, hat die ORIOR Gruppe 2021 unterschiedliche Massnahmen umgesetzt. Neu müssen Nachhaltigkeitsmassnahmen und -ziele explizit und ausführlich bei der Budgetfestlegung der Tochtergesellschaften festgehalten werden. In die monatlich beobachteten Leistungsindikatoren welche in erster

Konsequenz im Management Committee Schweiz und darauffolgend zur Ableitung von entsprechenden Massnahmen auch in den Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren besprochen werden, wurden zusätzliche ESG-Messgrössen integriert. Auch bei Investitionsanträgen müssen die ORIOR Kompetenzzentren neu zu potenziellen Nachhaltigkeitsauswirkungen explizit und ausführlich Stellung beziehen. Mit diesen Schritten verankern wir Nachhaltigkeit noch stärker in bestehende Führungsinstrumente, minimieren dadurch das Risiko von potenziellen Zielkonflikten zwischen finanziellen und nichtfinanziellen Themen und stärken den bereits gelebten integrativen Ansatz von Nachhaltigkeit nochmals relevant.



Inspiziert von Trends, Nähe und Gespür für den Markt sowie von unserer Freude am Handwerk und der Kulinariik entwickeln wir neue Produkte, Konzepte und Dienstleistungen.

GRI 3-3

Wertverteilung

Die folgenden Abschnitte zeigen auf, wie wir 2021 zum Ziel der Wertsteigerung für alle Stakeholder und zum Bekenntnis gegenüber unseren Produktionsstandorten beigetragen haben.

Kunden und Konsument*innen

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

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

Diesbezüglich relevant waren im Jahr 2021 die folgenden Entwicklungen:

- Die Plant-based-Sortimente wurden stark erweitert. ORIOR investierte in den Ausbau ihrer Produktionskapazitäten, sichert damit die Lieferbereitschaft in diesem überproportional wachsenden Markt und stärkt u. a. die Marken «Happy Vegi Butcher», «Noppa’s» und «Nature Gourmet».
- Biologische und regionale Konzepte gewinnen weiter an Beliebtheit und Absatz, wie die Beispiele im Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl» aufzeigen.
- Snacking liegt weiterhin im Trend und die Produkte der Marken «MyEnergy» und «Pure Nature» wachsen weiter.

- Pasteten und Terrinen wie jene der Marke «Le Patron» erleben ein erfreuliches Revival und werden auch in modernen, neuen Geschmacksrichtungen angeboten.
- Biotta lancierte ebenfalls Innovationen, wie z. B. das Tagesfasten, die Erweiterung der Demeter-Saft-Linie oder Frischsäfte in 1-Liter-Flaschen.
- Verschiedene Kompetenzzentren wie Pastinella, Le Patron und Culinor arbeiten für die Rezeptentwicklung mit Spitzenköchen zusammen, um ihre Neuentwicklungen voranzutreiben.
- Culinor konnte mit den «Steam Meals» eine neue Generation von Frisch-Menüs erfolgreich auf dem Markt platzieren.

Mitarbeitende

Unsere Mitarbeitenden sehen wir als Schlüssel zum Erfolg. Nur wenn wir nachhaltig wirtschaften, können wir sie auch laufend in ihrer Entwicklung fördern. Zudem investieren wir in unsere Standorte, um erfolgreich am Markt zu agieren und damit die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern und zusätzliche zu schaffen. Entsprechend lautet Ziel Nr. 6 unserer ORIOR Strategie 2025:

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

Nebst den im Kapitel «Entwicklung der Mitarbeitenden» beschriebenen Projekten sind folgende Initiativen aus dem Jahr 2021 mit Bezug zu den Mitarbeitenden zu erwähnen:

- Zur Stärkung der Identifikation und der Bindung mit der ORIOR Gruppe sowie als Ausdruck der Wertschätzung für ausserordentlichen Einsatz erhalten alle Schlüsselmitarbeitenden alle drei Jahre die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Aktienprogramms zu Sonderkonditionen an ORIOR zu beteiligen. Im Rahmen der ORIOR Strategie 2025 wurde die Lancierung eines neuen Beteiligungsplans beschlossen und im Frühling 2021 ausgegeben. 104 Schlüsselmitarbeitende haben am Programm teilgenommen und sich über das Mitarbeiteraktienbeteiligungsprogramm an ORIOR beteiligt.
- 2021 hat die ORIOR Gruppe den umfassend revidierten Verhaltenskodex erlassen und diesen in der ganzen Gruppe noch stärker verankert. Gleichzeitig wurde neu auch ein Beschwerdemanagementsystem eingeführt. Über dieses unabhängige und vollständig anonyme Tool können Mitarbeitende, aber auch z. B. Lieferanten, Beschwerden bei Verstössen gegen den Verhaltenskodex oder das Gesetz melden (siehe S. 6 –7).

Standorte

Wir investieren in unsere Standorte, um erfolgreich am Markt zu agieren, die bestehenden Arbeitsplätze



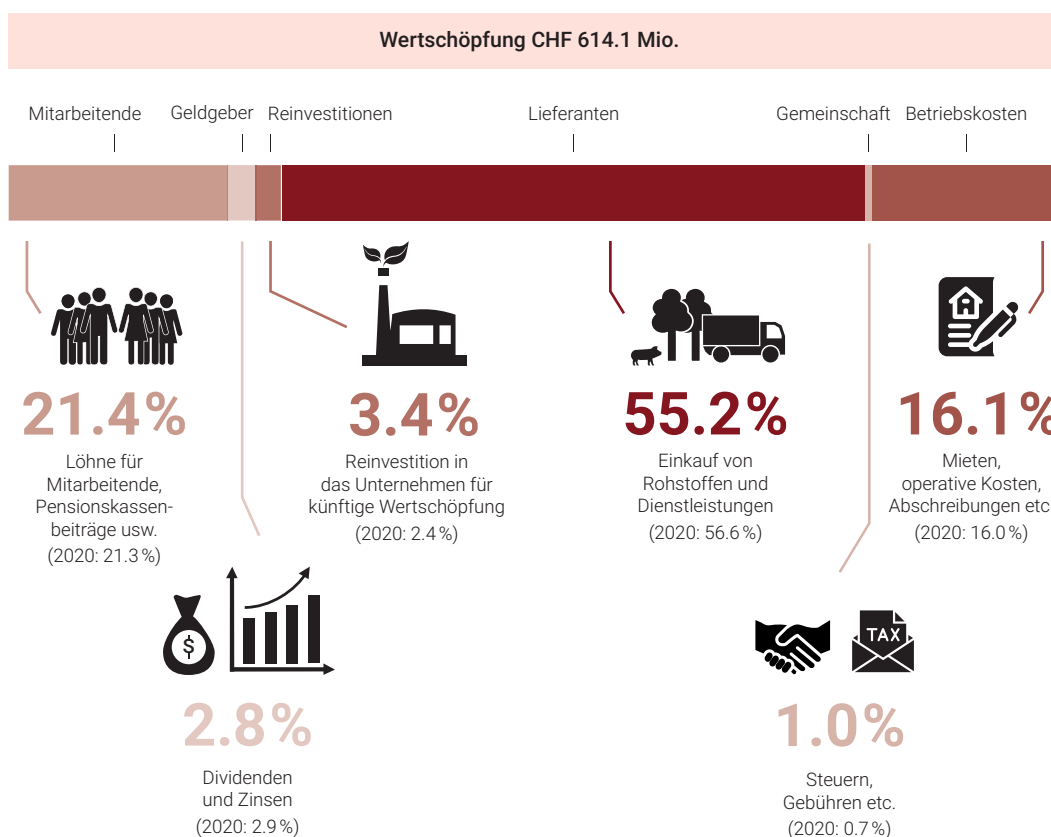
Die Top50 der ORIOR Gruppe, zusammengesetzt aus Vertreter*innen der verschiedenen Kompetenzzentren, trafen sich im Sommer 2021 zum Austausch.

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

Die Werksentwicklung war 2021 ein zentrales Thema und wird dies auch über die nächsten Jahre bleiben. Nebst den regulären und kontinuierlichen Instandhaltungs- und Erneuerungsarbeiten hat ORIOR entschieden, zwei kleinere Standorte mit veralteten Gebäuden aufzuheben und deren Produktionsvolumen zu Le Patron in Böckten und zu Rapelli in Stabio zu trans-

ferien. Damit können einerseits die Prozesse und Kapazitäten der Produktionsstandorte Böckten und Stabio besser gebündelt und so die Wirtschaftlichkeit gestärkt werden und andererseits werden mit diesen Schritten auch Nachhaltigkeitsaspekte, wie beispielsweise Logistik zwischen Neben- und Hauptwerken oder

Heiz- und Kühlemissionen, wesentlich verbessert. Weiter zu erwähnen ist die grosse Investition in den Ausbau der Plant-based-Produktionskapazitäten und damit der Sicherung der Lieferbereitschaft in dieser wichtigen und anhaltend wachsenden Produktkategorie.



GRI 201-1

GRI 3-3

Governance

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

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

Unsere Führungsgrundsätze, -struktur und -organisa-

tion sind in den Statuten der Gesellschaft, im Organisationsreglement, im Verhaltenskodex sowie in weiteren Regularien festgehalten. Im Rahmen der kontinuierlichen Stärkung unserer Corporate Governance gehen wir in regelmässigen Abständen nicht nur auf die Organisationsentwicklung, sondern auch auf unsere Beteiligungs- und Vergütungspolitik sowie auf die Aktionärsrechte ein.

Im neu aufgesetzten Verhaltenskodex der ORIOR Gruppe verpflichten wir uns zu einer integren Geschäftsführung, die Praktiken wie Bestechung und Korruption verurteilt. 2021 verzeichneten wir keine Korruptionsfälle, keine Verstösse gegen Vorschriften im Zusammenhang mit Produktinformationen und keine Sanktionen aufgrund einer Nichteinhaltung von Gesetzen in Umweltbelangen oder sozialen Belangen.

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

GRI 2-19

- Im Jahr 2021 wurde erstmals ein Long Term Incentive Plan für das Topmanagement ausgegeben. Diese langfristige variable Vergütung (LTIP) berücksichtigt die nachhaltige, über mehrere Jahre dauernde Entwicklung des Unternehmens auf der Basis von Zielwerten, die im Vorfeld definiert und transparent kommuniziert werden und aus klar berechenbaren Kennzahlen bestehen, die für die langfristige Entwicklung der ORIOR Gruppe von wesentlicher Bedeutung sind. Grundsätzlich liegen einem LTIP vier gleichgewichtete, nicht miteinander verrechenbare Ziele zugrunde. Dabei muss ein Ziel gemäss Bestimmung im Organisationsreglement zwingend im Zusammenhang mit dem Fortschritt in Sachen ESG stehen. 25% des ausgegebenen LTIP 2021 bis 2023 beziehen sich auf den Fortschritt bezüglich Nachhaltigkeit. Explizit ist ein Verbesserungsindex der festgesetzten Ziele von 80% in Bezug auf «Wasserverbrauch», «Treibhausgasemissionen», «Food Waste», «Krankheitsquote» und «Unfallquote» vor. Der Fortschritt wird linear berechnet. Im Berichtsjahr konnten die Leistungskennzahlen «Treibhausgasemissionen» und «Krankheitsquote» erreicht werden; die Leistungskennzahlen «Wasserverbrauch», «Food Waste» und «Unfallquote» wurden verfehlt. Um das Ziel eines 80%-Verbesserungsindex (also mind. 4 von 5 Zielen erreicht) per Ende der Plandauer noch zu erreichen, müssen die Fortschritte in den Folgejahren wesentlich verbessert werden.
- Im Rahmen der Verfeinerung der Beteiligungs- und Vergütungspolitik der Gruppe wurde die Einführung von Mindestaktienbesitzen per 1. Januar 2021 beschlossen. Die Höhe der Mindestbeteiligung beträgt für den Präsidenten und den CEO der ORIOR Gruppe das 1.5-Fache der fixen Vergütung und für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung 1.0-Fache der fixen Vergütung. Die Eckwerte sind im Organisationsreglement festgehalten.
- Während des Berichtsjahrs wurde das bereits gelebte Konzept der Verankerung von Nachhaltigkeit (ESG) auf allen Stufen gestärkt. So wurde die Nachhaltigkeit als integraler Aufgaben- und Verantwortungsbereich beim Verwaltungsrat und beim gesamten Management im Organisationsreglement festgehalten und der Fortschritt in Sachen Zielerreichung mit der kurzfristigen sowie der langfristigen Vergütung des gesamten Topmanagements verknüpft.

Ausblick

- Die Inkraftsetzung des neuen Aktienrechts ist für 1. Januar 2023 festgesetzt. Abgesehen von den mit der Aktienrechtsrevision erforderlich werdenden Anpassungen beantragte der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 5. April 2022 weitere statutarische Governance-Regelungen zur Anpassung. So wurden die Verankerung des Bekenntnisses zur Nachhaltigkeit und zur Diversität in den Statuten durch die Generalversammlung gutgeheissen, die Dekotierungskompetenz dem Aufgabenbereich der Aktionär*innen zugesprochen und die zulässigen Zusatzmandate ausserhalb von ORIOR reduziert.
- Es ist vorgesehen, das Konzept der jährlichen Selbstevaluation des Verwaltungsrats während des Geschäftsjahrs 2022 gesamtheitlich sowie mit Blick auf die immer wichtiger werdenden und sich stetig weiterentwickelnden Themen wie beispielsweise Nachhaltigkeit oder IT-Sicherheit zu überprüfen und wo sinnvoll anzupassen. Damit sollen auch künftig die bestmöglichen Impulse und Verbesserungsmassnahmen aus der Selbstevaluation sichergestellt werden. Im Rahmen dieser Aufbereitung soll auch geprüft werden, ob – und falls ja, in welchem Detaillierungsgrad – mehr Informationen offengelegt werden sollen.
- Die im letzten Jahr zusammen mit der Einladung zur Generalversammlung an die Aktionär*innen verschickte Zusatzbroschüre mit weiteren Informationen zu den Abstimmungstraktanden hat grossen Anklang gefunden. Daher beabsichtigt der Verwaltungsrat, der Einladung auch künftig eine Zusatzbroschüre mit weiteren Informationen (insbesondere zu den Vergütungstraktanden) beizulegen. An der Generalversammlung vom 5. April 2022 wurde nicht über eine langfristige variable Vergütung abgestimmt, womit die Pflicht, konsultativ über den Vergütungsbericht abzustimmen, entfiel. Der Verwaltungsrat hat im Rahmen seiner laufenden Diskussionen und mit dem Anspruch, den Aktionär*innen auch hierbei Ausdrucksmöglichkeiten zu bieten, beschlossen, den Vergütungsbericht dennoch konsultativ zur Abstimmung vorzulegen.
- Im Rahmen der Werksentwicklung wurde die erste von zwei vollausgestatteten Nass-Extrusions-Linien in Betrieb genommen, die zweite wird voraussichtlich im Herbst hochgefahren. Ausserdem werden die beiden beschlossenen Schliessungen im 2022 umgesetzt. Darüber hinaus wird an weiteren, jedoch derzeit noch nicht spruchreifen Projekten gearbeitet.

GRI 2-18

Anhang

GRI-Inhaltsindex

Hinweis: Die vorliegende deutschsprachige Übersetzung der GRI Universal Standards 2021 (GRI 1, GRI 2, GRI 3) ist keine offizielle Übersetzung durch die Global Reporting Initiative. Sie wurde mit dem Ziel erstellt, die im Originaltext verwendete Sprache (Englisch) so angemessen wie möglich wiederzugeben. Bei den Standardbezeichnungen ist die englische die verbindliche Version.

| Erklärung zur Verwendung | | ORIOR hat diesen Bericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 erstellt. | | |
|--|--------|---|---|--|
| GRI 1 verwendet | | GRI 1: Grundlagen 2021 | | |
| Anwendbare Sektor-Standards | | Kein zutreffender Sektor-Standard vorhanden. | | |
| GRI-Standard | Angabe | Verweis | Weitere Informationen und/oder Auslassungen | |
| Allgemeine Angaben | | | | |
| Die Organisation und ihre Berichterstattung | | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-1 | Angaben zur Organisation | S. 4 – 5; Statuten , S. 3; Geschäftsbericht 2021 , S. 12 – 15 | |
| | 2-2 | Im Nachhaltigkeitsbericht enthaltene Entitäten | S. 4 | b. Der vorliegende Bericht umfasst die Schweizer Kompetenzzentren von ORIOR (inkl. Spiess Europe Haguenau F), entsprechend sind im Vergleich zum Finanzbericht der ORIOR Gruppe folgende Einheiten nicht im Nachhaltigkeitsbericht abgebildet: Culinor Food Group, Casualfood Group, Gesa. c. Alle Schweizer ORIOR Kompetenzzentren, einschliesslich des Standorts Spiess Europe in Haguenau (F), gehören zu 100% der ORIOR Gruppe und wurden vollständig berücksichtigt. |
| | 2-3 | Berichtszeitraum, Berichtszyklus und Ansprechpartner | S. 76 | a. Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 deckt die Periode vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 ab. ORIOR veröffentlicht jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. b. Der Geschäftsbericht 2021 deckt ebenfalls die Periode vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 ab. c. Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde am 27. April 2022 veröffentlicht. |
| | 2-4 | Neudarstellung von Informationen | | Die Reklamationen pro 100 t Produkt (S. 22 und S. 25) wurden neu pro verkauftes Volumen und nicht pro produziertes Volumen berechnet, woraus sich eine Neudarstellung der Zahlen 2020 und 2019 ergab. |
| | 2-5 | Externe Prüfung | | a. Der vorliegende Bericht wurde nicht extern geprüft. |
| Aktivitäten und Angestellte | | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-6 | Aktivitäten, Wertschöpfungskette und weitere Geschäftsbeziehungen | S. 4 – 5; Wertschöpfungskette auf ORIOR Website | d. Die bestehenden Märkte wurden sowohl in der Schweiz als auch in Europa weiter ausgebaut. Dabei ist es zu keinen wesentlichen Änderungen in unseren Lieferketten bzw. der Lieferantenstruktur gekommen. |

| GRI-Standard | Angabe | Verweis | Weitere Informationen und/oder Auslassungen |
|---|---|---------|---|
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-7 Angestellte | S. 5 | <p>a. Im vorliegenden Bericht sind sämtliche Kompetenzzentren der Schweiz abgedeckt, welche wir als eine Region betrachten.</p> <p>b. Bei den Angestellten mit nicht-garantierten Arbeitsstunden handelt es sich um Externe, die unter GRI 2-8 beschrieben werden.</p> <p>c. Wir erheben die Gesamtzahl unserer Angestellten in FTE (Jahresdurchschnitt) sowie auch in Headcount (Stichtag 31.12.). Die detaillierte Aufteilung im vorliegenden Bericht erfolgte in Headcount.</p> <p>e. Die saisonalen Schwankungen, zum Beispiel durch das Festtagsgeschäft, die mit Angestellten gedeckt werden, sind in den gezeigten Statistiken inkludiert. Mit einer Fluktuation auf Basis der FTE von +4.15% gab es keine nennenswerten Änderungen.</p> |
| | 2-8 Arbeitnehmende, die keine Angestellten sind | | <p>a. Ergänzend zu den eigenen Angestellten werden bei Bedarf externe Arbeitnehmende im Stunden- oder Taktlohn hinzugezogen.</p> <p>b. Diese Arbeitnehmenden werden über Agenturen beigezogen, mit denen sie unter Vertrag stehen. Wir erheben aktuell nur die geleisteten Stunden pro Jahr, welche sich für 2021 auf 47 315 belaufen.</p> <p>c. Zwischen den Berichtszyklen sind mit -0.77% nur minimale Änderungen zu beobachten. Innerhalb des Berichtszyklus gibt es jedoch grössere Schwankungen, da die externen Arbeitnehmenden vor allem zum Festtagsgeschäft hinzugezogen werden.</p> |

Governance

| | | | |
|---|---|--|---|
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung | S. 10 – 11; Statuten , S. 6, 8 – 12; Geschäftsbericht 2021 , S. 12 – 34 | |
| | 2-10 Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan | Statuten , S. 6; Organisationsreglement , S. 4, 9 – 10; Geschäftsbericht 2021 , S. 21 – 22; | |
| | 2-11 Vorsitz des höchsten Kontrollorgans | | a. Der gesamte Verwaltungsrat, einschliesslich des Präsidenten, ist unabhängig und nimmt keine operative Rolle im Unternehmen ein. |
| | 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Aufsicht und dem Management von Auswirkungen | S. 10-11; Organisationsreglement , S. 5 – 6; Geschäftsbericht 2021 , S. 22 – 23 | |
| | 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management von Auswirkungen | S. 10 – 11; Statuten , S. 11; Organisationsreglement , S. 10 – 11; Geschäftsbericht 2021 , S. 25; | <p>a. Der Verwaltungsrat beauftragt die Konzernleitung mit der Überwachung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Unterstützt wird diese dabei vom Steuerungsausschuss Nachhaltigkeit, in welchem auch der CFO, die Chief Corporate Affairs Officer und der Chief Supply Chain Officer Einsitz haben.</p> <p>b. Der Verwaltungsrat genehmigt die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele und wird regelmässig von der Konzernleitung über Nachhaltigkeitsfortschritte und -herausforderungen informiert.</p> |

| GRI-Standard | Angabe | Verweis | Weitere Informationen und/oder Auslassungen |
|---|--------|--|---|
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-14 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | <p>a. Der Verwaltungsrat erhält vor der Publikation des Nachhaltigkeitsberichts die Möglichkeit, Anmerkungen und Änderungswünsche einzubringen.</p> <p>b. Der Grund hierfür ist die Detailtiefe des aktuellen Nachhaltigkeitsberichts. Eine offizielle Genehmigung des Verwaltungsrats zum Nachhaltigkeitsberichts respektive mindestens eines davon abgeleiteten Kurzberichts, welcher die wichtigsten Fakten beinhaltet, wird spätestens mit der Umsetzung der nicht-finanziellen Berichterstattungspflicht der Schweiz eingeführt.</p> |
| | 2-15 | Interessenskonflikte | <p>Statuten, S. 10 Organisationsreglement, S. 13 – 14; Verhaltenskodex, S. 7; Geschäftsbericht 2021, S. 29</p> <p>b. Die weiteren Tätigkeiten und Interessenbindungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind im Geschäftsbericht 2021, S. 18 – 20 und 28 – 29, sowie auf der Website, offengelegt. Im Berichtsjahr wurden keine Interessenkonflikte identifiziert und/oder offengelegt.</p> |
| | 2-16 | Kommunikation von kritischen Anliegen | <p>Geschäftsbericht 2021, S. 25</p> <p>b. Diese Information ist vertraulich und wird von ORIOR nicht extern kommuniziert.</p> |
| | 2-17 | Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | <p>b. In regelmässigen Abständen wird den Mitgliedern des Verwaltungsrats Information in schriftlicher und mündlicher Form zu Nachhaltigkeitsthemen unterbreitet, um das gesammelte Wissen über nachhaltige Entwicklung zu stärken.</p> |
| | 2-18 | Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | <p>S. 11, 66; Geschäftsbericht 2021, S. 23</p> |
| | 2-19 | Vergütungspolitik | <p>S. 11, 66; Statuten, S. 11 – 13; Organisationsreglement, S. 8, 11 – 12; Geschäftsbericht 2021, S. 37 – 41, 44 – 51</p> |
| | 2-20 | Verfahren zur Festlegung der Vergütung | <p>Statuten, S. 12 – 14; Organisationsreglement, S. 8, 11 – 12; Geschäftsbericht 2021, S. 42 – 44</p> <p>b. Per Gesetz muss in der Schweiz bei börsenkotierten Unternehmen die Generalversammlung über die Grundsätze der Vergütungsverfahren abstimmen. Dies war bei ORIOR 2014 der Fall. Jährlich stimmt die Generalversammlung über die Gutheissung der Vergütung ab. Alle Abstimmungsergebnisse sind in den Protokollen der Generalversammlungen zu finden.</p> |
| | 2-21 | Jährliche Gesamtvergütungsquote | <p>Diese Information ist vertraulich und wird von ORIOR nicht extern kommuniziert.</p> |

Strategie, Richtlinien und Vorgehensweise

| | | | |
|---|------|--|----------|
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-22 | Erklärung zur Strategie für eine nachhaltige Entwicklung | S. 2 – 3 |
|---|------|--|----------|

| GRI-Standard | Angabe | Verweis | Weitere Informationen und/oder Auslassungen | |
|---|--------|--|---|--|
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-23 | Verpflichtungen | S. 6–7, 10; Verhaltenskodex ; SDGs auf ORI-OR Website | d. Der Verhaltenskodex wurde vom Verwaltungsrat als höchstem Organ genehmigt. f. Beim Eintritt in das Unternehmen erhalten alle neuen Mitarbeitenden den ORIOR Verhaltenskodex und müssen ihn zur Kenntnis nehmen. Zudem finden regelmässig Informationsaktionen statt. |
| | 2-24 | Verankerung der Verpflichtungen | | Diese Information ist aktuell noch nicht verfügbar und wird ausgelassen. |
| | 2-25 | Prozesse zur Beseitigung negativer Auswirkungen | | b. ORIOR verfügt über ein anonymes Meldesystem, über welches interne und externe Stakeholder Beschwerden oder Verstösse gegen den Verhaltenskodex melden können. e. Da das System erst 2021 eingeführt wurde, sind wir noch dabei, Daten zu erheben, um seine Wirksamkeit zu testen. |
| | 2-26 | Verfahren zur Einholung von Rat und zur Äusserung von Bedenken | S. 6; Verhaltenskodex , S. 8 | |
| | 2-27 | Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften | S. 65 | |
| | 2-28 | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen | | <ul style="list-style-type: none"> – Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) – Bionetz.ch – Brennpunkt Nahrung – Camera di Commercio Cantone Ticino (CC-Ti) – Cercle des Chefs de Cuisine Berne (CCCB) – Energieagentur der Wirtschaft (EnAW) – Foodward – Föderation der Schweizerischen Nahrungsmittelindustrien (Fial) – Industrie- und Handelskammer Thurgau – Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz – Interessengemeinschaft Bio Schweiz (IG Bio) – IR club Schweiz – Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV) – Öbu – Der Verband für nachhaltiges Wirtschaften – Promarca – Schweizerischer Markenartikelverband – Proviande – Schweizer Fleisch-Fachverband (SSF) – Schweizer Verband für Spital-, Heim- und Gemeinschaftsgastronomie (SVG) – Schweizerische Gesellschaft für Lebensmittelhygiene (SGLH) – Schweizerische Gesellschaft für Marketing (GfM) – Schweizerische Vereinigung für Berufsbildung in der Logistik (SVBL) – Swiss Association for Quality (SAQ) – Switzerland Global Enterprise (SGE) – United Against Waste (UAW) – Vegane Gesellschaft Schweiz – Verband Bündner Fleischfabrikanten (VBF) – Verband Wirtschaft Thun Oberland – Verein PET-Recycling Schweiz (PRS) – Wirtschaftskammer Baselland |

| GRI-Standard | Angabe | Verweis | Weitere Informationen und/oder Auslassungen |
|--------------------------------------|--------|--|---|
| Einbindung von Stakeholdern | | | |
| GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 | 2-29 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | ORIOR Website ii. Der Zweck unseres Stakeholderengagements ist, die Anliegen unserer wichtigsten Anspruchsgruppen zu kennen und so gut wie möglich in unserem Tun zu berücksichtigen. iii. Den Austausch mit unseren Stakeholdern bedeutungs- und sinnvoll zu gestalten, ist eine kontinuierliche Aufgabe aller Vertreter*innen von ORIOR, die in solche Austausche eingebunden sind. |
| | 2-30 | Tarifverträge | a. Per Stichtag 31.12.2021 waren 86.3% unserer Angestellten in der Schweiz einem Gesamtarbeitsvertrag GAV (Tarifverhandlungsvereinbarung) unterstellt. b. Für diejenigen Angestellten, welche nicht unter den Gesamtarbeitsvertrag fallen erfüllen die Arbeitsverträge mindestens die GAV-Konditionen und gehen in der Regel sogar darüber hinaus. |

| Wesentliche Themen | | | |
|--------------------------------------|-----|---|--|
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-1 | Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen | S. 8; Website |
| | 3-2 | Liste der wesentlichen Themen | S. 8 – 9; Website b. Die wesentlichen Themen bleiben unverändert gegenüber dem Vorjahr. Nichtsdestotrotz berichtet ORIOR der Vollständigkeit halber auch über das Abwassermanagement des Unternehmens. |

| Nachhaltige Rohstoffe | | | |
|--------------------------------------|-----|---|----------------|
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management der wesentlichen Themen | S. 13, 15 – 21 |
| GRI G4 Food Processing 2014 | FP2 | Prozentanteil der Einkäufe mit international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards | S. 13, 20 |
| Eigene ORIOR Angabe | | Umsatzanteile mit gelabelten Produkten (% , kg) | S. 21 |

| Tierwohl | | | |
|--------------------------------------|-----|---|------------|
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management der wesentlichen Themen | S. 14 – 21 |
| Eigene ORIOR Angabe | | Prozentanteil Fleisch für Schweizer Markt, das aus der Schweiz stammt oder im Ausland zu Schweizer Tierwohlstandards produziert wurde | S. 14, 20 |

| GRI-Standard | Angabe | Verweis | Weitere Informationen und/oder Auslassungen |
|---|--------|--|---|
| Sichere und gesunde Nahrungsmittel | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management der wesentlichen Themen | S. 22 – 27 |
| GRI G4 Food Processing 2014 | FP5 | Prozentanteil des Produktionsvolumens aus Betrieben, die nach einem international anerkannten Standard auf Lebensmittelsicherheit geprüft wurden | S. 23 |
| Eigene ORIOR Angabe | | Anzahl Reklamationen pro 100 t Produkt | S. 22, 27 |
| Food Waste und Verpackung | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management der wesentlichen Themen | S. 29 – 35 |
| GRI 306: Abfall 2020 | 306-1 | Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen | S. 29, 30, 36 |
| | 306-2 | Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen | S. 30 – 37 |
| | 306-3 | Angefallener Abfall | S. 36 |
| | | | <p>b. Sämtliche durch ORIOR beauftragten Dienstleister sind zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe. Bei der Dienstleistungswahl werden sowohl ökologische als auch ökonomische Entscheidungsfaktoren geprüft und bewertet.</p> <p>c. Die Erfassung und Überwachung der abfallbezogenen Daten erfolgt durch die wsba GMBH. Ihre Unterstützungsdienstleistungen ermöglichen ORIOR eine neutrale Bewertung der Wertstoff- und Abfalllogistik und garantiert ein gesetzeskonformes Verwertungs- und Entsorgungsmanagement. Dieses umfasst das Entsorger-Rechnungscontrolling, die Wertstoff- und Abfallstatistik, die ökologisch und ökonomisch nachhaltige Optimierung der Entsorgungsprozesse und die Sicherstellung der Gesetzeskonformität und Berücksichtigung der Anforderungen und Vorgaben von ORIOR. Die Wertstoff- und Abfallstatistik beinhaltet die anfallenden Mengen der einzelnen Materialien, die Anzahl der Gebinde und Transporte und die Kosten im Detail.</p> <p>a. Aus Vertraulichkeitsgründen rapportieren wir nur relative Abfalldaten.</p> <p>b. Die Daten basieren einerseits auf den Abfallstatistiken der einzelnen Kompetenzzentren, die durch die wsba GMBH einheitlich konsolidiert wurden. Andererseits basieren sie auf den Rechnungen, Liefer- und Wiegescheinen der Entsorger, welche monatlich geprüft und in einer Statistik zusammen gestellt werden.</p> |

| GRI-Standard | Angabe | Verweis | Weitere Informationen und/oder Auslassungen | |
|-------------------------|--|------------------------------------|---|--|
| GRI 306: Abfall 2020 | 306-4 | Von Entsorgung umgeleiteter Abfall | S. 37 | <ul style="list-style-type: none"> a. Aus Vertraulichkeitsgründen rapportieren wir nur relative Abfalldaten. d. 100% des anfallenden Abfalls wird ausserhalb der ORIOR Standorte weiterverwertet und entsorgt. e. Die Daten basieren einerseits auf den Abfallstatistiken der einzelnen Kompetenzzentren, die der wsba GmbH zur Verfügung gestellt und von ihr einheitlich konsolidiert wurden. Andererseits basieren sie auf Rechnungen, Liefer- und Wiegescheinen der Entsorger, welche monatlich geprüft und in einer Statistik zusammengestellt werden. Für die Berechnungen der Kompostanteile wurde auf Statistiken unterschiedlicher Biogasanlagenbetreiber zurückgegriffen, wonach aus 1 t Substrat der Biogasverwertung ca. 1/3 Kompost (330 kg) entfällt. Altes Motoröl wird grundsätzlich rezykliert mit Ausnahme von Kleinstmengen, die als Sonderabfall entsorgt werden. |
| | 306-5 | Zur Entsorgung bestimmter Abfall | S. 37 | <ul style="list-style-type: none"> a. Aus Vertraulichkeitsgründen rapportieren wir nur relative Abfalldaten. d. 100% des anfallenden Abfalls wird ausserhalb der ORIOR Standorte weiterverwertet und entsorgt. |
| Eigene ORIOR Angabe | Kg Lebensmittelabfälle pro kg Produktion | S. 29, 35 | | |

Klima und Energie

| | | | | |
|-----------------------------------|---|---------------------------------------|------------|---|
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management der wesentlichen Themen | S. 38 – 43 | |
| GRI 302: Energie 2016 | 302-3 | Energieintensität | S. 39, 42 | <ul style="list-style-type: none"> c. Der Energieverbrauch umfasst Heizöl, Erdgas, Holzschnittel, Treibstoff und Strom. d. Innerhalb der Organisation. Es ist der Energieverbrauch aller Schweizer Produktionsstandorte enthalten. Der Bürostandort Zürich (14 Arbeitsplätze) wurde nicht berücksichtigt. |
| Eigene ORIOR Angabe | Energieverbrauch nach Energiequelle (%) | S. 42 | | |
| GRI 305: Emissionen 2016 | 305-4 | Intensität der Treibhausgasemissionen | S. 39, 43 | <ul style="list-style-type: none"> c. Scope 1 und Scope 2. d. Alle Treibhausgase wurden einbezogen. Es sind die Emissionen aller Schweizer Produktionsstandorte enthalten. Der Bürostandort Zürich (14 Arbeitsplätze) wurde nicht berücksichtigt. |

Wasser

| | | | | |
|--------------------------------------|-------|---|------------|--|
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management der wesentlichen Themen | S. 44 – 46 | |
| GRI 303: Wasser und Abwasser 2018 | 303-1 | Wasser als gemeinsam genutzte Ressource | S. 45 – 46 | |
| | 303-2 | Umgang mit Auswirkungen der Wasserrückführung | S. 45 – 46 | |

| GRI-Standard | Angabe | Verweis | Weitere Informationen und/oder Auslassungen |
|----------------------------|---|-----------|--|
| | 303-5 Wasserverbrauch | | a. Aus Vertraulichkeitsgründen berichtet ORIOR zurzeit nur über die Wasserentnahme pro Produktion (m ³ Frischwasser pro hergestellte t Produktion). b. Sämtliche im Bericht abgedeckten Produktionsstätten liegen in Gebieten mit geringem Wasserstress. |
| Eigene ORIOR Angabe | Wasserverbrauch in m ³ Frischwasser pro t Produktion | S. 44, 47 | |

Entwicklung der Mitarbeitenden

| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management der wesentlichen Themen | S. 49 – 55 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------|--|------------|---|--------|------|------|------|------|------------------|------|-----|-----|-----|----------------|-----|-----|-----|------|------------|-----|-----|-----|-----|
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 | 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | S. 49, 54 | Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsstunden, aufgeteilt nach Mitarbeitendenkategorie und Geschlecht (h/Mitarbeitende(r)/Jahr) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021</th> <th>2020</th> <th>2019</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Geschäftsleitung</td> <td>12.5</td> <td>1.6</td> <td>7.1</td> <td>6.6</td> </tr> <tr> <td>Administration</td> <td>9.0</td> <td>6.4</td> <td>7.3</td> <td>15.7</td> </tr> <tr> <td>Produktion</td> <td>3.8</td> <td>2.6</td> <td>2.7</td> <td>3.7</td> </tr> </tbody> </table> | | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | Geschäftsleitung | 12.5 | 1.6 | 7.1 | 6.6 | Administration | 9.0 | 6.4 | 7.3 | 15.7 | Produktion | 3.8 | 2.6 | 2.7 | 3.7 |
| | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Geschäftsleitung | 12.5 | 1.6 | 7.1 | 6.6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Administration | 9.0 | 6.4 | 7.3 | 15.7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Produktion | 3.8 | 2.6 | 2.7 | 3.7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Frauen</td> <td>5.1</td> <td>3.2</td> <td>3.3</td> <td>5.0</td> </tr> <tr> <td>Männer</td> <td>3.9</td> <td>3.3</td> <td>3.4</td> <td>5.8</td> </tr> </tbody> </table> | Frauen | 5.1 | 3.2 | 3.3 | 5.0 | Männer | 3.9 | 3.3 | 3.4 | 5.8 | | | | | | | | | | |
| Frauen | 5.1 | 3.2 | 3.3 | 5.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Männer | 3.9 | 3.3 | 3.4 | 5.8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|-----------------------------|--|-----------|--|
| Eigene ORIOR Angaben | Ausgaben für Aus- und Weiterbildung | S. 49, 54 | |
| | Anzahl Lernende und Praktikant*innen bei ORIOR Schweiz | S. 55 | |

Arbeitssicherheit und Gesundheit

| | | | | |
|--|-------|---|------------|---|
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management der wesentlichen Themen | S. 56 – 60 | |
| GRI 403: Arbeitssicherheit und -gesundheit 2018 | 403-1 | Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | S. 57 | |
| | 403-2 | Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | S. 57 – 58 | c. Richtlinien und Verfahren zu den folgenden Punkten sind bei ORIOR noch im Aufbau und werden daher nicht berichtet: – Wie können sich Mitarbeitende aus gefährlichen/gesundheitsgefährdenden Situationen entfernen? – Wie werden sie dabei vor Vergeltungsmassnahmen geschützt? |
| | 403-3 | Arbeitsmedizinische Dienste | S. 59 | Alle Kompetenzzentren verfügen über eine*n Betriebsärzt*in. Zudem haben alle Mitarbeitenden und ihre Angehörigen Zugang zu der externen Anlaufstelle ICAS. |

| GRI-Standard | Angabe | Verweis | Weitere Informationen und/oder Auslassungen | |
|--|---|---|---|---|
| GRI 403: Arbeitssicherheit und -gesundheit 2018 | 403-4 | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | S. 59 | |
| | 403-5 | Mitarbeiter-schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | S. 58 – 59 | |
| | 403-6 | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | S. 59 – 60 | |
| | 403-7 | Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz | | Über diesen Aspekt wird von ORIOR nicht direkt berichtet. Teilaspekte davon werden jedoch im Handlungsfeld «Nachhaltige Rohstoffe» durch die Anwendung von Nachhaltigkeitsstandards und -labels im Einkauf bearbeitet. |
| | 403-8 | Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind | S. 57 | a. Abdeckung: <ul style="list-style-type: none"> i. 100% der Arbeitnehmenden sind von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt. ii. 84.7% 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 Arbeitnehmernde, die nicht bei ORIOR unter Vertrag stehen). |
| Eigene ORIOR Angabe | Absenzrate, aufgeteilt nach Art der Abwesenheit (Berufsunfall/ Krankheit) | S. 56, 60 | | |

Wirtschaftliche Auswirkungen

| | | | | |
|---|-------|---|------------|---|
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | 3-3 | Management der wesentlichen Themen | S. 61 – 66 | |
| GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016 | 201-1 | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | S. 61, 65 | Diese Angaben werden gemäss dem Rechnungslegungsstandard Swiss GAAP FER lediglich auf Gruppenstufe offengelegt. |
| GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016 | 205-3 | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen | S. 65 | |

| GRI-Standard | Angabe | Verweis | Weitere Informationen und/oder Auslassungen |
|--------------------------------------|--|---------|---|
| GRI 417: Marketing und Kennzeichnung | 417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung | S. 65 | |
| Eigene ORIOR Angabe | Anzahl Arbeitsplätze in der Schweiz | S. 5 | |

Kontakt

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

Impressum

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Massgebend ist die deutsche Version ausser bei den Bezeichnungen der GRI-Standards, wo die englische Sprache massgebend ist.
 Herausgeberin: ORIOR AG, Dufourstrasse 101, CH-8008 Zürich
 Inhalt und Text: Deborah Huber, ORIOR AG
 Fachliche Beratung GRI-Berichterstattung: ELEVATE (ehemals BSD Consulting)
 Layout und Grafik: Lia Pulgar, ORIOR AG
 Druck: Neidhart + Schön Group, Zürich



gedruckt in der schweiz





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

Rapelli SA

Rapelli SA

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



Albert Spieß AG

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



Mösi Fleischwaren AG

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



Fredag AG

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



ORIOR Menu AG Le Patron

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



ORIOR Menu AG Pastinella

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



Biotta AG

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



culinor food group

Culinor Food Group NV

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



Casualfood GmbH

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



ORIOR / Spiess Europe

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