



ORIOR

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020

Inhalt

Vorwort des CEO	2
Wir stellen uns vor	4
Nachhaltigkeit bei ORIOR	12
Die ORIOR Verantwortung	
Wesentliche Themen	
ORIOR und die Sustainable Development Goals	
Management der Nachhaltigkeit	
Produktverantwortung	20
Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl	
Sichere und gesunde Nahrungsmittel	
Umweltverantwortung	38
Food Waste und Verpackung	
Klima und Energie	
Wasser	
Soziale Verantwortung	58
Entwicklung der Mitarbeitenden	
Arbeitssicherheit und Gesundheit	
Wirtschaftliche Auswirkungen	
Anhang	81
Über diesen Bericht	
GRI-Inhaltsindex	

Vorwort des CEO



Daniel Lutz, CEO ORIOR Gruppe

Liebe Leserin, lieber Leser

GRI 102-14 Es freut uns, Ihnen den dritten Nachhaltigkeitsbericht der ORIOR Gruppe präsentieren zu dürfen.

2020 war ein herausforderndes Jahr – für die Welt, für die Schweiz und für die ORIOR Gruppe. Der Start ins Jahr war sehr gut. Wir sind mit vielen Projekten, einer vollen Innovationspipeline und grosser Vorfreude auf ein wirklich gutes ORIOR Jahr gestartet. Doch dann, im März, kam das Coronavirus und wir wurden innert Kürze vor noch nie dagewesene Herausforderungen gestellt. Die behördlichen Massnahmen kamen sehr abrupt: Umfassende Schutzmassnahmen mussten umgesetzt werden, der Food Service Bereich brach ein, der Flugverkehr kam fast zum Stillstand und die Grenzen wurden zeitweise geschlossen. Gleichzeitig stiegen die Absätze im Detailhandel und im eCommerce stark an. Das alles führte zu grösseren Produkt- und Kanalmixverschiebungen, zu Prozessverlangsamungen, zu logistischen Herausforderungen und zu erhöhten Absenzen bei unseren Mitarbeitenden. Flexibilität, schnelles Umsetzen, Durchhaltevermögen und der Einsatz jeder und jedes Einzelnen waren gefragt. Lernen, Verlernen und Neulernen, wie ich es meinem Team gegenüber immer als wichtige Tugend unterstreiche, bekam in dieser Zeit eine noch viel wichtigere Bedeutung.

Auch bei unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen hat das Pandemiejahr Spuren hinterlassen. Im vorliegenden Bericht möchten wir Ihnen darlegen, was wir in unseren neun Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie erreichen konnten, wo wir Fortschritte erzielen konnten und wo wir – teilweise auch pandemiebedingt – Rückschritte verkraften mussten, die wir in den nächsten Jahren wieder aufholen werden.

Eines der Highlights war ganz klar die Verabschiedung der neuen ORIOR Strategie 2025. Sie gibt uns die Stossrichtung und den Rahmen vor, in welchem wir uns über die nächsten fünf Jahre entwickeln möchten. Die bisherigen strategischen Eckpfeiler wurden inhaltlich geschärft und durch den Einbezug interner Spezialist*innen breiter abgestützt. Die zentrale Rolle der Nachhaltigkeit respektive unserer «ORIOR Verantwortung», wie wir sie nennen, wurde in der ORIOR Strategie 2025 bestätigt und verstärkt.

Seit der Formulierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Herbst 2018 und dem Erscheinen des ersten Nachhaltigkeitsberichts 2019 haben wir viel dazugelernt. Sowohl generell über Nachhaltigkeit als auch wie vielschichtig die Themen sind und wie eng diese direkt mit unserer Geschäftstätigkeit und unserem Erfolg verbunden sind. Gleichzeitig haben genau diese Themen nochmals an Wichtigkeit zugelegt. Aus heutiger Sicht bin ich echt froh und dankbar, dass wir das Thema Nachhaltigkeit frühzeitig angegangen sind, denn es ist wirklich sehr umfassend und in den vielen kleinen Details steckt die Schwierigkeit. Wir haben deswegen auch im Jahr 2020 weiter an der Verfeinerung, der Systematisierung und der Verankerung des Nachhaltigkeitsmanagements gearbeitet und die Massnahmen in den neun Handlungsfeldern vorangetrieben. Unsere ORIOR Champion Gruppen mit den thematischen Expert*innen haben sich dabei als zentrale Schlüsselgremien herausgestellt. Zusammen mit dem Steuerungsausschuss Nachhaltigkeit – in welchem auch ich Einsitz habe – und dem übergreifenden Nachhaltigkeitsmanagement sind wir damit organisatorisch so aufgestellt, dass wir Verbesserungspotenziale schnell und unkompliziert adressieren und in Massnahmen ableiten können. Eine der wohl schwierigsten und aufwendigsten Aufgaben innerhalb der Nachhaltigkeitsberichterstattung war und ist die Datenerhebung. Es macht mir Freude, dass wir diesen Prozess weiter verbessern und vereinfachen konnten im Jahr 2020. Im Moment arbeitet das Team an einem Nachhaltigkeits-Dashboard, welches dann nochmals eine weitere Vereinfachung und vor allem auch Automation in der Datenerhebung mit sich bringt und die rollierende Sicht auf unsere Performance darlegt.

Unter dem Strich entsprechen die Entwicklungen innerhalb der Nachhaltigkeit während des Jahrs 2020 aus uns bekannten Gründen nicht dem, was wir uns gewünscht und vorgenommen haben. Trotz Corona konnten wir aber einige nennenswerte Fortschritte realisieren. Im Bereich der Produktverantwortung haben wir die Verantwortlichkeiten, Ziele und Messgrössen geschärft, um besser auf die steigenden Erwartungen unserer Stakeholder reagieren zu können. Bei der Umweltverantwortung konnten wir dank technischer und prozessbezogener Massnahmen weitere gute Effizienzgewinne realisieren, auch wenn wir coronabedingt in gewissen Bereichen wie beim Food Waste Verschlechterungen in Kauf nehmen mussten. Und im Bereich der sozialen Verantwortung sind sicher das grosse Voranschreiten bei der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz zu erwähnen. Es ist uns zudem gelungen, den Schutz der Mitarbeitenden lückenlos zu gewährleisten und die Krankheitsrate konstant tief zu halten. Das war und ist im Kontext von Corona oberste Priorität. Die behördlichen Massnahmen haben dazu geführt, dass viele Anlässe, Trainings und Schulungen nicht durchgeführt werden konnten, was die Möglichkeiten zur Entwicklung der Mitarbeitenden massiv ausgebremst hat. Wir konnten (und mussten) uns jedoch nachhaltig im Bereich «Digital Learning» und Digitalisierung allgemein weiterentwickeln. Das wäre in diesem Tempo und in diesem Ausmass unter normalen Umständen wohl kaum so durchdringend möglich gewesen und wird uns auch künftig viel Effizienz und unkompliziertes Zusammenarbeiten ermöglichen.

Wir können, wollen und müssen unseren Beitrag für die Zukunft leisten – auch im Einklang mit den global gültigen Sustainable Development Goals (SDGs). Das übergeordnete Ziel von ORIOR ist es, für alle Stakeholder Mehrwerte zu generieren. Das erreichen wir nur dann, wenn wir auch in Sachen Nachhaltigkeit stetige Verbesserungen realisieren. Denn Nachhaltigkeit ist die Grundlage für Excellence in Food, eine Chance zur Differenzierung und das Entstehen für morgen.

Meinen grossen Dank an alle Mitarbeitenden, die sich persönlich dafür einsetzen, Nachhaltigkeit im Kleinen und im Grossen zu leben und mit ihrem täglichen Tun – sowohl bei der Arbeit als auch im Privaten – einen wertvollen Beitrag für unsere Zukunft leisten.



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.

4

Die ORIOR Gruppe

GRI 102-1
GRI 102-2
GRI 102-3
GRI 102-4
GRI 102-6
GRI 102-45

ORIOR ist eine international tätige Schweizer Food & Beverage Gruppe mit Hauptsitz in Zürich, die auf Frisch-Convenience, Fleischveredelung, biologische Gemüse- und Fruchtsäfte sowie To-Go-Genussinseln (Reisgastronomie) 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 etablierten Unternehmen und bekannten Marken mit Betriebsstätten in der Schweiz, in Belgien und in Deutschland. Dank des dezentralen Geschäftsmodells sind die Kompetenzzentren regional stark verankert, was den einzelnen Unternehmen eine auf ihre Mitarbeitenden und ihre Kunden ausgerichtete, individuell gelebte Kultur und Identität sowie unvergleichliche Produkt-, Marken- und Konzeptwelten ermöglicht. Dieses hohe Mass an Identifikation und Selbstverantwortung in den Kompetenzzentren, verbunden mit der strategischen Denk- und Handlungsweise der Gruppe, machen ORIOR resilient und einzigartig. 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. 72.7% des Umsatzes erwirtschaftet die Gruppe im Heimmarkt Schweiz. Darauf folgen die Benelux-Staaten, wo auch das Kompetenzzentrum Culinor Food Group zu Hause ist. Der drittgrösste Markt ist Deutschland, wo das Kompetenzzentrum Casualfood seinen Sitz hat. Darüber hinaus sind Frankreich sowie weitere europäische Länder wichtige Absatzmärkte. Kleine Mengen an High-Premium-Produkten, wie zum Beispiel Bündnerfleisch oder Biotta Säfte, werden in die ganze Welt exportiert.

Die «ORIOR Strategie 2025» (siehe S. 8–9) mit den strategischen Eckpfeilern und den strategischen Schlüsselinitiativen wie das zukunftsweisende «ORIOR New Normal», das intradisziplinäre «ORIOR Champion-Modell» und die übergreifenden «ORIOR Brückenschläge» sind zentrale Erfolgsfaktoren der stetigen Wertsteigerung für alle Stakeholder.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Bestrebungen aller Schweizer Kompetenzzentren von ORIOR, inklusive des Standorts Spiess Europe in Haguenau (FR). Das Kompetenzzentrum Culinor arbeitet derzeit an seinem ersten, auf GRI basierenden Nachhaltigkeitsbericht. Die Publikation ist für das 1. Semester 2021 geplant. Eine Konsolidierung in die Gruppenberichterstattung wird – wo sinnvoll und möglich – ab 2021 vorangetrieben. Die Biotta Tochter Gesa (DE) wird im nächsten Bericht integriert. Zudem wird im Jahr 2021 mit dem Unternehmen Casualfood an der Planung für die Integration ins Nachhaltigkeitsreporting der Gruppe gearbeitet.

Die Schweizer ORIOR Kompetenzzentren



Steckbrief von ORIOR

	Standorte	Mitarbeitende	Produkte und Dienstleistungen	Finanzen (in CHF)
ORIOR Gruppe	9 Kompetenzzentren mit 17 Standorten	2028 Ø FTE	Fleisch- und Geflügel-Convenience-Produkte, vegetarische und vegane Produkte, ultrafrische Menüs und Menükomponenten, Frischpasta, gefüllt und ungefüllt, Tessiner Wurstspezialitäten, Bündnerfleisch, Schinken- und Speckspezialitäten, biologische Gemüse- und Fruchtsäfte, biologische Getränkespezialitäten, Reisgastronomie	Nettoerlös 600.3 Mio. EBITDA 52.8 Mio. Reingewinn 21.8 Mio. Gesamtkapital 379.4 Mio.
Davon Schweiz	7 Kompetenzzentren mit 10 Standorten	1 137 Ø FTE		72.7% des Nettoerlöses

GRI 102-7
GRI 102-8

Mitarbeitende

In der Schweiz beschäftigte ORIOR 1 451¹ Mitarbeitende (headcount) zum Stichtag 31.12.2020.

GRI 102-8

Mitarbeitende ORIOR Schweiz per Ende 2020

 1 451 Mitarbeitende	 551 Frauen 38.0%	270 Vollzeit 49.0%	 281 Teilzeit 51.0%	435 Unbefristet 78.9%	 116 Befristet 21.1%
	 900 Männer 62.0%	662 Vollzeit 73.6%	 238 Teilzeit 26.4%	756 Unbefristet 84.0%	 144 Befristet 16.0%

¹ Beinhaltet auch den Standort Spiess Europe in Haguenau (FR)

Corporate Governance und Vergütung

GRI 102-5
GRI 102-11
GRI 102-18

ORIOR setzt auf klare und verantwortungsvolle Unternehmensführung, auf Unternehmertum und auf starke gemeinsame Werte. Eine zeitgemässe Corporate Governance schützt die Interessen unserer Mitarbeitenden, Aktionär*innen und anderer Anspruchsgruppen und schafft ein solides Fundament für unsere Beziehung zu allen Stakeholdern. Unsere Führungsgrundsätze, -struktur und -organisation sind in den Statuten der Gesellschaft, im Organisationsreglement, im Verhaltenskodex sowie in weiteren Richtlinien festgehalten. Im Rahmen der kontinuierlichen Stärkung unserer Corporate Governance adressieren wir neben der Organisationsentwicklung in regelmässigen Abständen auch unsere Beteiligungs- und Vergütungspolitik sowie die Aktionärsrechte.

ORIOR ist eine Aktiengesellschaft und seit 2010 an der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) kotiert. Eigentümer sind somit die Aktionär*innen, wovon per Ende Berichtsjahr 4346 (79.49% des Aktienkapitals) im Aktienregister eingetragen waren. Vier Aktionäre hielten per Ende 2020 mehr als 3% der Aktien der ORIOR AG (Details siehe Geschäftsbericht 2020, Seite 16).

Der Verwaltungsrat der ORIOR Gruppe besteht aus sechs unabhängigen nichtexekutiven Mitgliedern. Geführt wird die Gruppe durch die Konzernleitung, welcher der Group CEO, der Group CFO und der Leiter ORIOR Europe und Culinor Food Group angehören. Unterstützt werden sie durch die Erweiterte Konzernleitung. Dieser gehören zusätzlich die CEOs zweier Tochtergesellschaften sowie die Leiterin Corporate Communications & Investor Relations an.

6

Der Verwaltungsrat trägt die übergeordnete Verantwortung; die exekutive Verantwortung liegt bei der Konzernleitung. Dies gilt auch für sämtliche Themen der Nachhaltigkeit. Die Verantwortungsaufteilung innerhalb der Nachhaltigkeitsthemen unterscheidet sich somit nicht von den anderen Geschäftsthemen. Schon heute fließen viele Nachhaltigkeitskennzahlen über die bestehenden Messgrössen zur Beurteilung der persönlichen Zielerreichung in die variable Vergütung der Konzernleitungsmitglieder sowie der Schlüsselmitarbeitenden ein. Mit der ORIOR Strategie 2025 werden diese Messgrössen nochmals geschärft. Gleichzeitig ist für 2021 die Einführung eines Long Term Incentive Plans für das Topmanagement, welchem auch ESG-Ziele zugrunde liegen, beschlossen worden.

Wertschöpfungskette

Nebst unseren Mitarbeitenden sind auch unsere Partner in vor- und nachgelagerten Stufen wichtig für unseren Erfolg und für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Denn als Lebensmittel- und Getränkeherstellerin decken wir nur einen Teilbereich innerhalb der Ernährungswertschöpfungskette ab.

GRI 102-9

Wir kaufen von unseren Lieferanten Rohstoffe und Halbfertigprodukte ein, die wir dann in unseren Betrieben zu hochwertigen Spezialitäten verarbeiten. Zu einem kleinen Teil beschaffen wir auch fertige Handelsware, die wir über unsere Kanäle weitervertrieben. Die Kunden von ORIOR sind Detailhändler und Fachhändler sowie der Food Service-Bereich. Über eigene Onlineshops vermarkten wir neu auch direkt an Konsument*innen. Konsumiert werden unsere Produkte zu Hause, unterwegs, im Restaurant oder in einer Verpflegungsstätte, wie zum Beispiel einer Kantine, einer Schule, einer Kindertagesstätte oder einem Altersheim.

Aufgrund der Beziehungen und vielen gegenseitigen Abhängigkeiten ist die enge Zusammenarbeit mit unseren Partnern von grosser Bedeutung. Wir werden diese in Zukunft auch mit Blick auf die Nachhaltigkeit weiterentwickeln und stärken.

Wertschöpfungskette ORIOR Refinement und ORIOR Convenience



 Voll integrierte Wertschöpfungsschritte

 Teils ausgelagerte Wertschöpfungsschritte

 Nicht integrierte Wertschöpfungsschritte

ORIOR Strategie 2025

Das dezentrale ORIOR Geschäftsmodell ermöglicht den einzelnen Kompetenzzentren eine auf ihre Mitarbeitenden und ihre Kunden ausgerichtete, individuell gelebte Kultur und Identität sowie einzigartige Produkt-, Marken- und Konzeptwelten. Dieses hohe Mass an Identifikation und Selbstverantwortung in den Kompetenzzentren, verbunden mit der strategischen Denk- und Handlungsweise der Gruppe, macht uns resilient und einzigartig. Herzstück der

ORIOR Strategie 2025 sind die fünf strategischen Eckpfeiler. Gleichzeitig werden in den drei gruppenweiten strategischen Schlüsselinitiativen zusätzliche, gemeinsame Potenziale realisiert. Ziel und Ambition ist die stetige Wertsteigerung für alle Stakeholder.



VISION

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

Strategische Eckpfeiler

Innovations-Haus

Innovation ist tief in unserer Unternehmenskultur verankert. Inspiriert von Trends, Nähe und Gespür für den Markt sowie von unserer Freude am Handwerk und der Kulinarik, entwickeln wir aus Überzeugung und mit Stolz einzigartige Genusserelebnisse für alle unsere Konsument*innen.

Marken erleben!

Wir verstehen uns als Kreativwerkstatt für unsere Marken, Produkte und Services und entwickeln immer wieder kulinarische Welten für unsere eigenen Marken und die Marken unserer Kunden. Damit und mit unserer Leidenschaft für das, was wir tun, begeistern wir die Konsument*innen.

Starkes Fundament und operative Agilität

Gemeinsam arbeiten wir daran, unser Fundament weiter zu stärken und unsere operative Agilität stetig zu erhöhen. Das dezentrale Geschäftsmodell ermöglicht uns Nähe zum Markt. Gleichzeitig nutzen wir die breite Aufstellung, um übergreifend Mehrwerte zu schaffen und Know-how zu teilen.

Die ORIOR Verantwortung

Nachhaltiges Denken und Handeln bilden die Grundlage für Excellence in Food. Entlang unserer klar formulierten Nachhaltigkeitsstrategie und der darin festgehaltenen Ziele arbeiten wir mit Blick auf die gesamte Wertschöpfungskette täglich daran, besser zu werden.

Strategische Schlüsselinitiativen

ORIOR Champion-Modell

Das intradisziplinäre Champion-Modell ist ein Know-how- und Weiterentwicklungsnetzwerk, welches Fachspezialist*innen der einzelnen Units zusammenbringt. Dieser Austausch und das Teilen von Wissen und Erfahrung bilden die Grundlage, um gemeinsame Mehrwerte unitübergreifend zu realisieren.



ORIOR Brückenschläge

Situativ und direkt zwischen einzelnen Units oder Segmenten werden sogenannte «ORIOR Brückenschläge» angestossen und vorangetrieben. Es geht dabei darum, bestehende, erfolgreiche Produktkonzepte, Marken oder auch spezialisiertes Know-how auf andere Units der Gruppe mehrwertbringend auszuweiten.



Die Entwicklung der neuen Strategie

ORIOR präsentierte im Herbst 2020 die strategische Ausrichtung für die nächsten fünf Jahre. Geprägt wird die ORIOR Strategie 2025 einerseits durch die Weiterentwicklung der bisherigen erfolgreichen Strategie und andererseits durch die gruppenweite Initiative «ORIOR New Normal». Die bisherigen strategischen Eckpfeiler wurden inhaltlich geschärft und durch den Einbezug interner Spezialistenteams bedeutend breiter untermauert. In interaktiven Workshops wurden zudem Kadermitarbeitende und Schlüsselpersonen der ganzen Gruppe eingebunden. Diese breite Abstützung und das gemeinsame Verständnis für den «Way forward» bilden die Basis für die erfolgreiche Umsetzung der ORIOR Strategie 2025.

Starke Gewichtung der Nachhaltigkeit bestätigt

Die fünf strategischen Eckpfeiler – «Innovations-Haus», «Marken erleben!», «Starkes Fundament und operative Agilität», «Die ORIOR Verantwortung» und «Wir sind ORIOR» – bilden zusammen mit den strategischen Schlüsselinitiativen – «ORIOR Champion-Modell», «ORIOR Brückenschläge» und «ORIOR New Normal» – das Herzstück der ORIOR Strategie 2025. Die Nachhaltigkeit ist mit dem Pfeiler «Die ORIOR Verantwortung» weiterhin zentral in der Geschäftsstrategie verankert. Dies widerspiegelt die Wichtigkeit, die die Gruppe den Nachhaltigkeitsthemen beimisst.

Die ORIOR Welt

Wir sind ORIOR

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

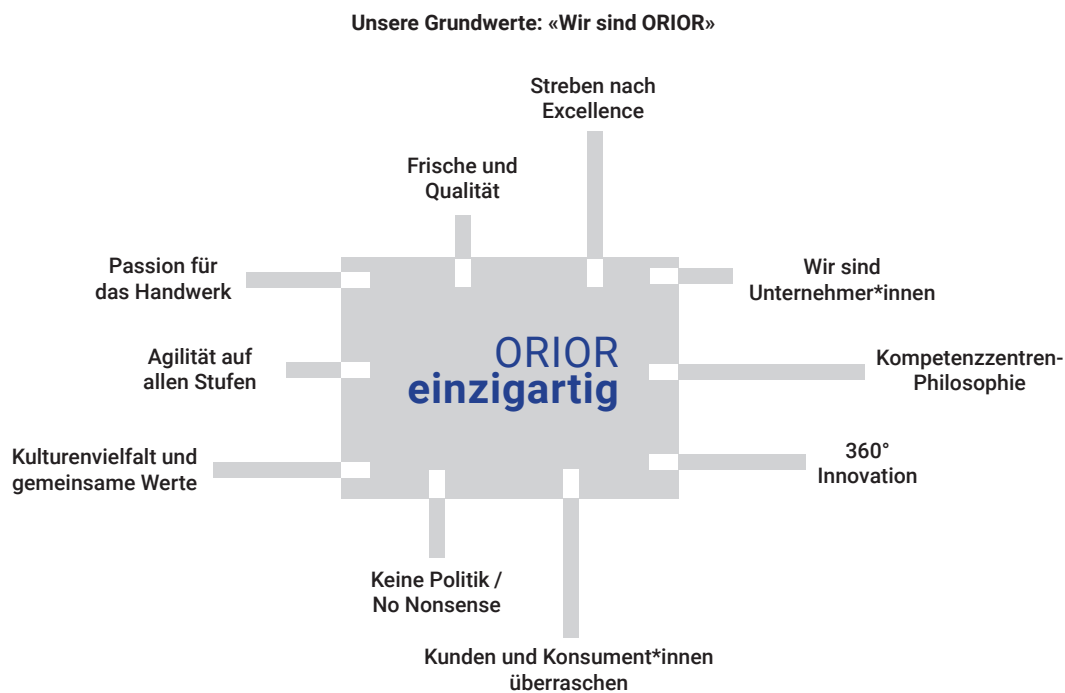
ORIOR New Normal

«ORIOR New Normal» umfasst diejenigen Aktivitäten, die wir mit grösster Priorität vorantreiben. Das ist unser Instrument, um strukturiert, systematisch und fokussiert neue Möglichkeiten zu adressieren und erfolgreich Mehrwerte zu realisieren.



ORIOR Werte

GRI 102-16



Die ORIOR Gruppe verfügt seit 2017 über einen Verhaltenskodex, der sich an die Mitarbeitenden und die wichtigsten Geschäftspartner richtet. Er basiert auf unternehmerischen Grundwerten, wie dem partizipativen Führungsstil, der offenen und direkten Kommunikation, dem ethischen und respektvollen Handeln sowie der Förderung und der Verantwortung auf allen Stufen. Viele der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die im vorliegenden Bericht erläutert werden, finden sich darin wieder, so zum Beispiel die wichtigsten Eckpunkte der Personalpolitik von ORIOR, ihr Qualitätsanspruch, die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz oder der schonende Umgang mit der Umwelt. Darüber hinaus verpflichtet sich ORIOR zu einer integren Geschäftsführung, die einen ehrlichen Umgang mit Geschäftspartnern voraussetzt und Praktiken wie Bestechung oder Korruption klar verurteilt.

2021 wird der Verhaltenskodex erweitert und aktualisiert, damit den neusten Anforderungen und Entwicklungen – zum Beispiel in den Bereichen Governance, Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung – Rechenschaft getragen wird. Zudem plant ORIOR, alle Mitarbeitenden im Verlauf des Jahres durch Onboarding-Aktivitäten über die Verhaltensregeln zu informieren und zu sensibilisieren.

Umgang mit der Coronapandemie

Gesundheit priorisiert und Lieferbereitschaft sichergestellt

Die Coronapandemie machte 2020 zu einem besonders herausfordernden Jahr. Wie alle Menschen und Unternehmen war auch die ORIOR Gruppe davon betroffen. Durch die behördlich angeordneten Massnahmen mit eingeschränkter Reise- und Bewegungsfreiheit veränderte sich das Konsumverhalten, was sowohl auf den Produkt- als auch auf den Kanalmix Einfluss hatte. Zur Bewältigung der Krise hat ORIOR Krisenstäbe und Spezialteams eingesetzt, die sich entsprechend der Lage regelmässig ausgetauscht und Massnahmen für die Kompetenzzentren festgelegt haben. Die Champion-Gruppe der HR-Vertreter*innen trug durch wöchentliche Telefonkonferenzen ebenfalls zu einem engmaschigen Krisenmanagement bei. Den Mitarbeitenden wurde Schutzmaterial zur Verfügung gestellt, Schichten wurden stärker unterteilt und die Homeoffice-Regelung wurde ausgeweitet. Die Beratungsstelle ICAS stand auch während der Krise als Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden zur Verfügung.

Der Schutz und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden stand und steht noch immer an oberster Stelle. Für die Umsetzung der Schutzmassnahmen, wie beispielsweise zusätzliche Schutzvorrichtungen in der Produktion und in den Pausenräumen oder die Umstellung von Eingangs- und Umkleieräumen, haben wir neben erheblichen – grösstenteils einmaligen – Zusatzkosten zeitweise auch erhöhte Absenkraten (gesundheitlich gefährdete Personen) und Verlangsamungen der Prozesse in Kauf genommen.

Dank flexibler und agiler Strukturen ist es uns gelungen, die Produktion innert kürzester Zeit auf die Verschiebungen und Umschichtungen der nachgefragten Produkte umzustellen und der wesentlich erhöhten Nachfrage aus dem Detailhandel gerecht zu werden. Auf diese Weise konnten wir unseren Beitrag in der Krise leisten. Denn die ORIOR Gruppe als Lebensmittelunternehmen gilt als systemrelevant für die Lebensmittelversorgung der Schweizer Bevölkerung.

Leider konnten auch wir Kurzarbeit nicht ganz verhindern. Insbesondere das auf Reisegastronomie spezialisierte Unternehmen Casualfood in Deutschland wurde von den behördlichen Massnahmen und dem starken Rückgang der Flugreisen hart getroffen und musste in der Folge einen grossen Teil der Belegschaft auf Kurzarbeit setzen. Bei den restlichen Kompetenzzentren waren nur wenige Mitarbeitende davon betroffen, auch weil es uns gelungen ist, die Mitarbeitenden schnell umzuschulen und in anderen Bereichen einzusetzen. Dank frühzeitigen Arbeitens in Szenarien bezüglich neuer Vorschriften des Bundes, dank eines engen Austauschs zwischen den Kompetenzzentren und der Gruppenführung, dank einer guten Zusammenarbeit mit Partnern und Behörden und dank des vorbildlichen Einsatzes unserer Mitarbeitenden ist es uns bis jetzt gelungen, diese Krise gut zu meistern.

Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit

Wie die folgenden Kapitel dieses Berichts aufzeigen, entwickelten sich unsere KPIs in gewissen Themenfeldern nicht wie gewünscht. Nicht nur unsere Krankheitsrate war natürlich höher als in früheren Jahren; aufgrund des Nachfragerückgangs in der Gastronomie erreichten wir auch einen Überbestand an gewissen Standardartikeln, was bei einigen Kompetenzzentren zu höheren Abfallmengen führte. Zudem fiel es uns teilweise schwer, genügend lokale Rohstoffe zu beschaffen in Bereichen, wo das Angebot aufgrund hoher privater Nachfrage verknappt war – zum Beispiel bei Bio-Fleisch.

Andererseits nehmen wir ein verstärktes Interesse an lokalen Produkten und an Nachhaltigkeitsthemen insgesamt wahr, was zu einem gewissen Grad auf die neuen Konsumgewohnheiten und Interessen aufgrund der Gesundheitskrise zurückzuführen ist. Der Gesundheitsfokus sowie die zusätzlich vorhandene Zeit fürs Kochen zu Hause verstärkten nochmals das Bewusstsein für die Art von Nahrungsmitteln, die man zu sich nehmen möchte. Wir erwarten, dass sich diese Pandemie auch langfristig auf die Nachfrage an regionalen Produkten, lokalen Rohstoffen und Bio-Qualität auswirken wird und somit die Wichtigkeit von Nachhaltigkeitsbestrebungen nochmals unterstreicht.

Nachhaltigkeit bei ORIOR

Die ORIOR Verantwortung

GRI 102-47 Die «ORIOR Verantwortung» ist für uns die Grundlage für «Excellence in Food». Sie ist als strategischer Eckpfeiler in unserer ORIOR Strategie 2025 verankert. Die «ORIOR Verantwortung» wird mittels unserer Nachhaltigkeitsstrategie umgesetzt. Diese ist in die drei Bereiche «Produktverantwortung», «Umweltverantwortung» und «Soziale Verantwortung» unterteilt, in denen wiederum je drei zentrale Handlungsfelder bearbeitet werden. In jedem Handlungsfeld wird ein Hauptziel verfolgt. Diese sind in der folgenden Grafik dargestellt.

Mit der konsequenten Verfolgung dieser Ziele 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.

ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2025

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

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

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

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

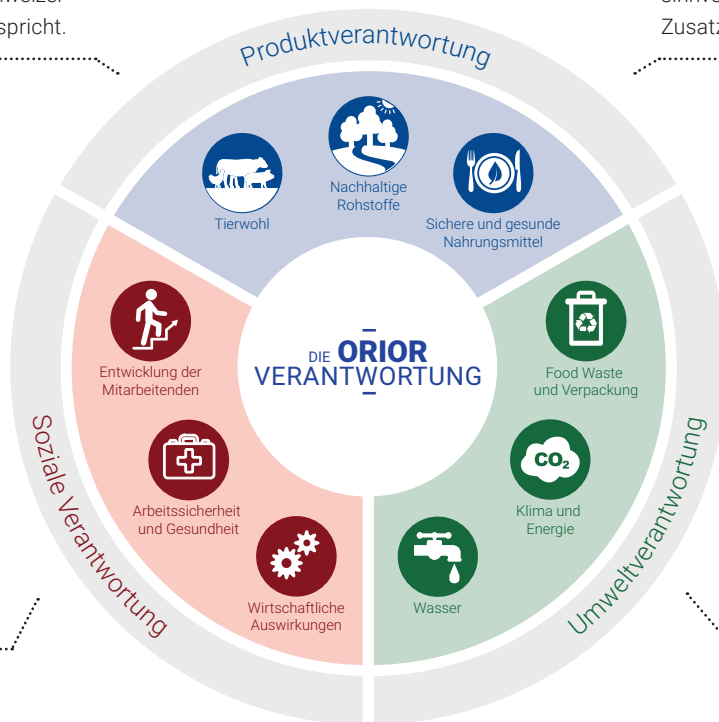
Bis zum Jahr 2025 wollen wir die Intensität der Treibhausgasemissionen im Vergleich zum Jahr 2018 um 10% reduzieren.

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

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

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.

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

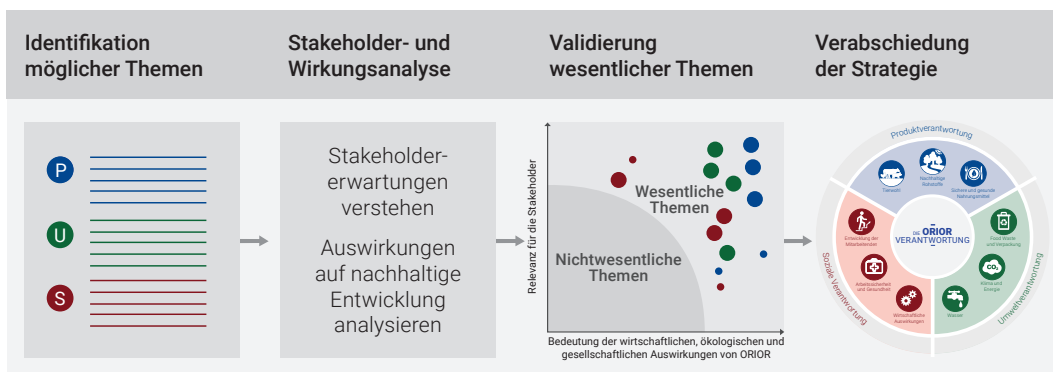


Ziel erreicht und wird überarbeitet

Wesentliche Themen

GRI 102-46 Die «ORIOR Verantwortung» mit ihren neun Handlungsfeldern basiert auf einer Wesentlichkeitsanalyse, die wir 2018 durchführten. Dabei gingen wir – unter Berücksichtigung der GRI-Prinzipien Einbindung von Stakeholdern, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit – wie folgt vor (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2018 und 2019 für mehr Details):

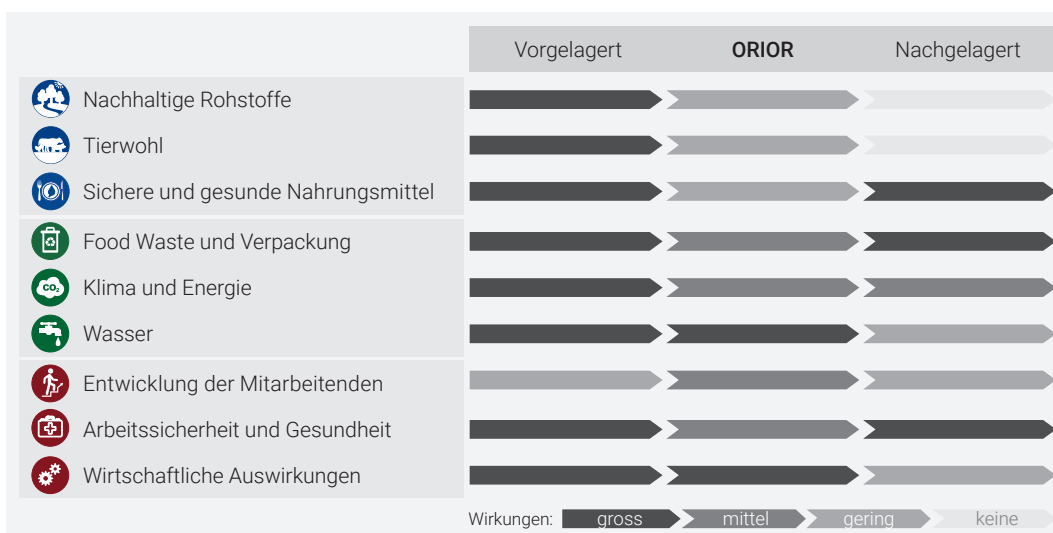
ORIOR Wesentlichkeitsprozess



Wirkungsfokussiert

GRI 102-11 Die strategischen Ambitionen der «ORIOR Verantwortung» sind auf diejenigen Nachhaltigkeitsthemen ausgerichtet, in denen die Gruppe die grössten Beiträge an eine nachhaltige Entwicklung leisten kann. Entsprechend zielen die von ORIOR im Bereich Nachhaltigkeit umgesetzten Massnahmen darauf ab, negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit zu vermindern und positive zu stärken. Die folgende Darstellung zeigt, auf welchen Stufen der Wertschöpfungskette die Auswirkungen hauptsächlich auftreten. Das Nachhaltigkeitsmanagement der Gruppe erlaubt es, Nachhaltigkeitsrisiken zu antizipieren und diese soweit möglich vorsorglich anzugehen.

Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette



Wir sind uns bewusst, dass sich die Wesentlichkeit von Nachhaltigkeitsthemen über die Zeit ändern kann, zum Beispiel aufgrund geänderter Stakeholderinteressen. Deshalb überprüfen wir unsere strategischen Handlungsfelder regelmässig und nehmen, wo nötig, Anpassungen vor.

Stakeholderorientiert

GRI 102-40 Wir gehen auf die Erwartungen unserer Anspruchsgruppen ein, denn sie unterstützen uns dabei, ambitionöse Ziele zu setzen und diese auch zu erreichen. Im Rahmen unserer Strategieentwicklung haben wir mithilfe eines Stakeholdermappings unsere wichtigsten Anspruchsgruppen und deren Anliegen in Bezug auf Nachhaltigkeit identifiziert. GRI 102-42 GRI 102-43 GRI 102-44 Diese Analyse spiegelt sich auch in der vorgängig aufgeführten Wesentlichkeitsanalyse wider. Mit dem vorliegenden Bericht zeigen wir unsere Ziele und Fortschritte hinsichtlich unserer neun prioritären Handlungsfelder und der Stakeholderanliegen auf.

Die wichtigsten ORIOR Stakeholder und ihre Anliegen



Mit unseren Mitarbeitenden, den Kunden, den Lieferanten sowie den Aktionär*innen stehen wir über persönliche Gespräche und Versammlungen kontinuierlich im Austausch. Von den Konsument*innen erhalten wir Rückmeldungen über digitale Medien oder indirekt über unsere Kunden. Auch mit weiteren Anspruchsgruppen wie Verbänden, den Behörden, NGOs, Gewerkschaften und Banken stehen wir im Austausch – zum Beispiel über persönliche Gespräche, an Tagungen oder in branchenübergreifenden Projekten.

ORIOR und die Sustainable Development Goals (SDGs)






Seit 2015 existiert mit der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung ein internationales Rahmenwerk, das die Themen der Armutbekämpfung und der Nachhaltigkeit unter einen Hut bringt. 193 UNO-Mitglieder 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. Daher verpflichtet sich ORIOR, ihren Beitrag an das Erreichen der Ziele zu leisten. Wir haben uns an den Empfehlungen des UN Global Compact orientiert, um die für uns prioritären SDGs zu identifizieren. Eine Analyse der potenziellen Risiken und Chancen sowie der Verbindung zu unseren Handlungsfeldern ergab folgende Übersicht von 13 prioritären SDGs, zu deren Erreichung wir einen Beitrag leisten möchten:

GRI 102-12

Die ORIOR Verantwortung und die SDGs



Der Beitrag der ORIOR Gruppe an die Erreichung der SDGs

SDG	Relevante Ziele / Unterziele	Unsere Bestrebungen	Kapitelverweis
SDGs mit hoher Wichtigkeit für ORIOR			
	2.4 Die Nachhaltigkeit der Systeme der Nahrungsmittelproduktion sicherstellen und resiliente landwirtschaftliche Methoden anwenden	Die gesamte ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie zielt darauf ab, unsere Nahrungsmittelproduktion nachhaltiger zu gestalten. Zu einer resilienten Landwirtschaft wollen wir über unsere Einkaufstätigkeiten und über die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten beitragen, zum Beispiel indem wir zunehmend auf Rohstoffe aus zertifiziert nachhaltigen Lieferketten setzen.	Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl
	8.2 Eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Modernisierung und Innovation erreichen 8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen fördern	Die Produktivität zu steigern gehört zu den Kernzielen unserer Geschäftsstrategie, und der Innovationsfähigkeit ist ein eigener Pfeiler innerhalb der ORIOR Strategie 2025 gewidmet. Durch sie können wir auch zunehmend nachhaltigere Produkte und Lösungen auf den Markt bringen. In unserem Verhaltenskodex verpflichten wir uns, die Arbeitsrechte unserer Mitarbeitenden und jener in den vorgelagerten Wertschöpfungsstufen zu schützen und eine sichere Arbeitsumgebung zu fördern.	Wirtschaftliche Auswirkungen Arbeits-sicherheit und Gesundheit
	12.2 Die nachhaltige Bewirtschaftung und effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen erreichen 12.3 Die weltweite Nahrungsmittelverschwendung halbieren und Verluste in Produktions- und Lieferketten verringern	Die Ressourceneffizienz gehen wir über den Bereich Umweltverantwortung unserer Nachhaltigkeitsstrategie an. Wir wollen der Verschwendung von Rohstoffen, Lebensmitteln, Verpackungsmaterialien und Wasser entschlossen entgegenwirken und priorisieren diese Themen in allen unseren Produktionsbetrieben. Mit unserem Ziel, den Food Waste bis 2025 um 25% zu verringern, sind wir mit dem Absenkpfad kompatibel, der das SDG 12.3 vorsieht (- 50 % bis 2030).	Food Waste und Verpackung Wasser
Weitere für ORIOR relevante SDGs			
	3. Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern	Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz ist eines unserer neun zentralen Handlungsfelder innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie. Wir übernehmen Verantwortung für das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und wollen gesundheitsbezogene Themen in Zukunft auch stärker mit unseren Lieferanten thematisieren.	Arbeits-sicherheit und Gesundheit
	4.4 Qualifikationen für menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum vermitteln	Die stetige Weiterentwicklung und das Auffrischen von fachrelevantem Wissen sind heute wichtiger denn je. Wir wollen unsere Mitarbeitenden befähigen, sich zu entfalten, und bieten ihnen intern und extern verschiedene Möglichkeiten, ihre Qualifikationen weiterzuentwickeln.	Entwicklung der Mitarbeitenden

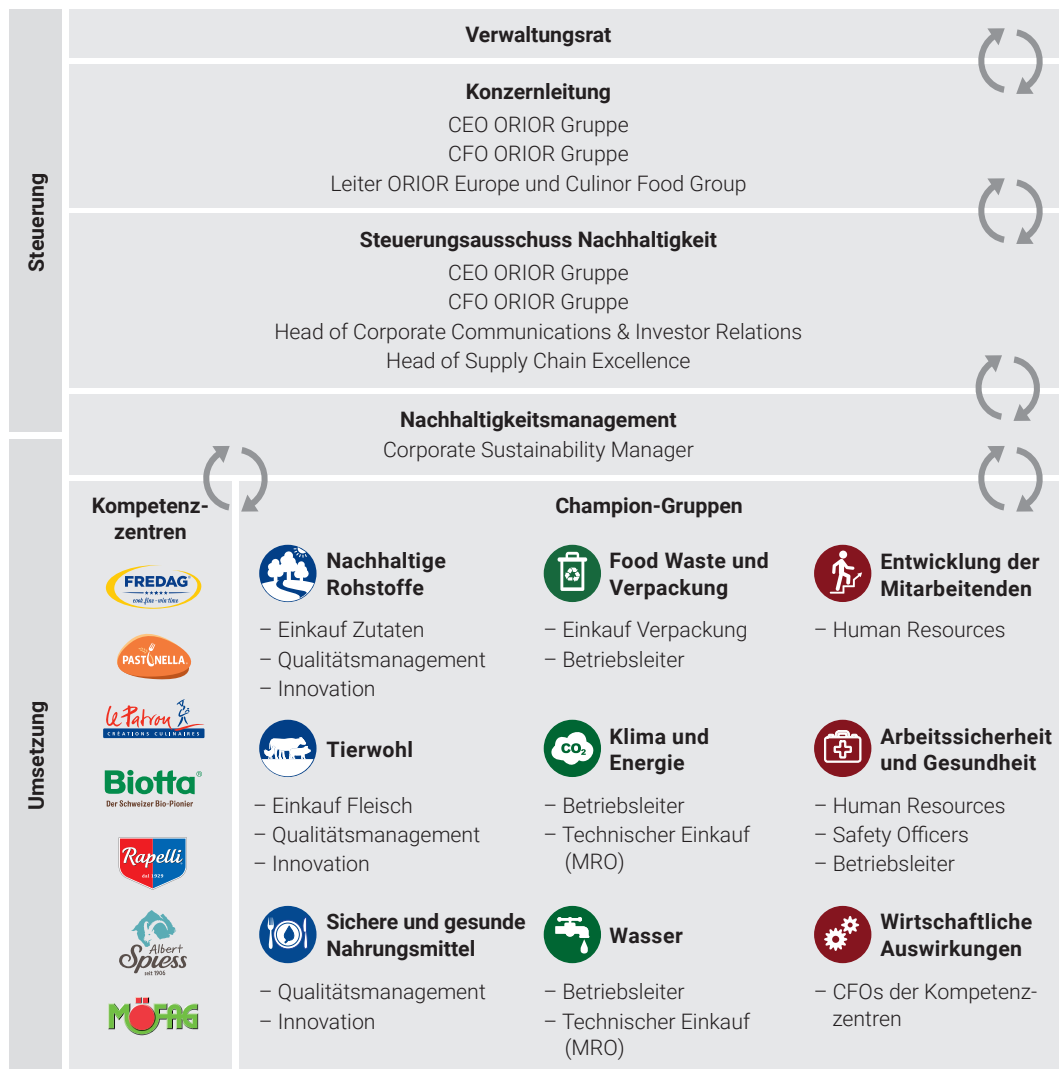
	<p>6.4 Die Effizienz der Wassernutzung in allen Sektoren wesentlich steigern</p> <p>6.6 Wasserverbundene Ökosysteme schützen und wiederherstellen</p>	<p>Als Teil unseres Umweltmanagements in den Produktionsbetrieben messen und reduzieren wir unseren Wasserbedarf kontinuierlich. Wir setzen dafür bei der Reinigung, beim Maschinenpark und beim Verhalten der Mitarbeitenden an.</p> <p>Die Wasser-Ökosysteme beeinflussen wir indirekt durch die Art von Rohstoffen, die wir beschaffen. Überdüngung und Pestizideinsatz in der Landwirtschaft belasten lokale Gewässer. Indem wir zunehmend auf Rohstoffe aus zertifiziert nachhaltiger Landwirtschaft setzen, leisten wir hier einen Beitrag.</p>	<p>Wasser</p> <p>Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl</p>
	<p>7.2 Den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix erhöhen</p> <p>7.3 Die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln</p>	<p>Seit Jahren arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Energieeffizienz in den Produktionsbetrieben zu steigern, sei es durch die Isolierung von Gebäuden, verbesserte Prozesse oder die Modernisierung der Maschineninfrastruktur.</p> <p>Auch wollen wir den Anteil der erneuerbaren Energie an unserem Verbrauch steigern und haben dazu zum Beispiel in eine Holzschnitzelheizung bei Biotta investiert. Seit 2020 beschaffen wir für unsere Schweizer Kompetenzzentren 100% Strom aus Wasserkraft.</p>	<p>Klima und Energie</p>
	<p>13. Massnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.</p>	<p>Um die Klimaauswirkungen in unserer Lieferkette anzugehen, starten wir 2021 ein Pilotprojekt zur Messung und Reduktion der Scope 3-Emissionen.</p>	
	<p>14.3 Die Versauerung der Ozeane auf ein Mindestmass reduzieren</p> <p>14.4 Überfischung, illegale Fischerei und zerstörerische Fangpraktiken beenden</p> <p>14.c Die Erhaltung und nachhaltige Nutzung der Ozeane und ihrer Ressourcen verbessern</p>	<p>Unsere Beiträge im Bereich Klima und Energie helfen, die CO₂-Belastung in der Atmosphäre und die Versauerung der Ozeane zu reduzieren.</p> <p>Was Meeresressourcen und maritime Ökosysteme anbelangt, orientieren wir uns bei der Beschaffung von Fischen, Meeres- und Krustentieren am WWF Bewertungssystem, um keine bedrohten Arten zu beschaffen, und kaufen nachhaltig zertifizierte Labelware (MSC, ASC, Bio) ein.</p>	<p>Klima und Energie</p> <p>Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl</p>
	<p>15.1 Die Erhaltung, Wiederherstellung und nachhaltige Nutzung der Land- und Binnensüswasser-Ökosysteme gewährleisten</p> <p>15.5 Dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen</p>	<p>Eine nachhaltige Lebensmittelversorgung ist eng verstrickt mit einer ökologischen Landnutzung. Dazu wollen wir über unsere Einkaufstätigkeiten und über die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten beitragen, zum Beispiel indem wir zunehmend auf Rohstoffe aus zertifiziert nachhaltigen Lieferketten setzen.</p> <p>In Zukunft wollen wir einzelne Umweltthemen in unserer Lieferkette noch stärker durch gezielte Projekte angehen.</p>	<p>Nachhaltige Rohstoffe</p>
	<p>16.5 Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich reduzieren</p> <p>16.6 Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen</p>	<p>Die ORIOR Gruppe verpflichtet sich zu höchsten Standards bezüglich Corporate Governance und ethischer Geschäftsführung. Unser Verhaltenskodex, unsere Statuten und die internen Regularien bilden die normativen Grundlagen dazu. Wir verurteilen Korruption und Bestechung in all ihren Formen. Wir ziehen die Erwartungen unserer Stakeholder zu verschiedenen Themen der Governance in unsere Überlegungen mit ein.</p>	<p>Wirtschaftliche Auswirkungen</p>

Management der Nachhaltigkeit

GRI 102-18 Der Steuerungsausschuss Nachhaltigkeit ist in der Unternehmenshierarchie der ORIOR Gruppe das höchste für Nachhaltigkeit zuständige Organ. Vorsitz und Stichtscheid des Nachhaltigkeitsausschusses liegen beim CEO der Gruppe; administrativ wird der Ausschuss von der Corporate Sustainability Managerin geleitet. Der Steuerungsausschuss überwacht die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, rapportiert an die Konzernleitung und stellt in strategischen Fragen den Einbezug des Verwaltungsrats sicher. Die Corporate Sustainability Managerin unterstützt den Steuerungsausschuss in der Umsetzung der Strategie. Sie agiert als Bindeglied zwischen dem Steuerungsausschuss und den Tochterfirmen und unterstützt diese bei strategischen und operativen Fragen bezüglich Nachhaltigkeit. Werden in den Tochterfirmen Fragen mit strategischer Relevanz für die Gruppe aufgeworfen, legt die Sustainability Managerin diese dem Steuerungsausschuss Nachhaltigkeit zur Diskussion und Entscheidung vor.

Eine wichtige Rolle in dieser Zusammenarbeit spielen auch die standortübergreifenden Champion-Gruppen. Diese vereinen Vertreter*innen des gleichen Fachbereichs zur Erarbeitung gemeinsamer Lösungen und für den Austausch von Expertise und Erfahrungen. Welche der Handlungsfelder durch welche Champion-Gruppen mitverantwortet und bearbeitet werden, wird in der nachfolgenden Grafik dargestellt.

Managementstruktur Nachhaltigkeit



Bei den Kompetenzzentren sind die ORIOR Nachhaltigkeitsziele fester Bestandteil der jeweiligen Strategiedokumente (Strategieüberprüfung und Dreijahresplanung), die jährlich überprüft und der Konzernleitung sowie dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt werden. Die CEOs der Kompetenzzentren sind für das Erreichen dieser strategischen Ziele verantwortlich. Der variable Teil ihrer Vergütung ist entsprechend auch an die Erreichung dieser Ziele gekoppelt.

Bestimmte Nachhaltigkeitskennzahlen wie Abfallmengen, Wasser- und Energieverbrauch werden in der monatlichen Finanzberichterstattung abgebildet und dementsprechend permanent kontrolliert. Alle weiteren Nachhaltigkeitskennzahlen werden in den Kompetenzzentren überwacht und fließen einmal jährlich in die Konsolidierung ein.

Zurzeit arbeitet ORIOR daran, Nachhaltigkeitsthemen noch stärker in den Anreizstrukturen zu verankern. Im Rahmen der Erarbeitung eines Long Term Incentive Plans werden die Leistungskriterien für das Topmanagement weiter geschärft und ESG-Themen miteinbezogen.

Unsere Ambitionen im Bereich Produktverantwortung



+15%

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



100%

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

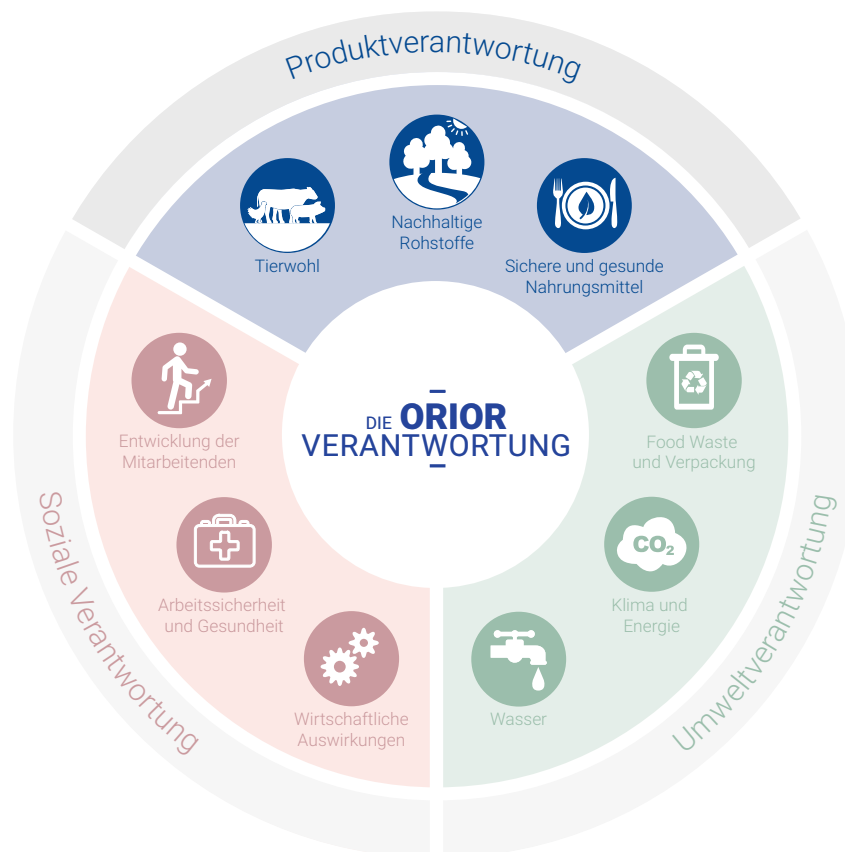


Feine Morchelpastete aus dem Hause Le Patron, hergestellt mit hochwertigen lokalen Zutaten

Produktverantwortung

«Excellence in Food» basiert nicht nur auf unserer Handwerkskunst und damit verbunden auf unseren Rezepturen und Produktionsprozessen, sondern auch auf den verwendeten Rohstoffen.

Unter der Produktverantwortung haben sich im Wesentlichkeitsprozess drei für die Nachhaltigkeit zentrale Themen herauskristallisiert. Einerseits sind da die nachhaltigen Rohstoffe, über welche wir soziale und ökologische Wirkungen in vorgelagerten Stufen erzielen können. Gleichermassen wichtig ist für uns das Tierwohl, wo wir uns auf die Herkunft sowie Labels mit Tierwohl-Mehrwert konzentrieren. Nicht zuletzt haben wir den Anspruch, sichere, kulinarisch hochstehende und gesunde Produkte herzustellen. Denn diese stehen im Zentrum unserer Geschäftstätigkeit. Entsprechend wollen wir als Pioniere und Innovatoren hinsichtlich aller Aspekte eines exzellenten Produkts neue Maßstäbe setzen.



Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl



Ambitionen 2025

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



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

Fortschritt

Weitere Anstrengungen notwendig

SDG-Beitrag



Relevanz

GRI 103-1

22

Die «ORIOR Verantwortung» spielt insbesondere bei unseren Produkten und den dafür verwendeten Rohstoffen eine wichtige Rolle. Je nach Produktsortiment, Produktionsort und -methode können wesentliche soziale und ökologische Auswirkungen in den uns vorgelagerten Wertschöpfungsstufen auftreten, wie zum Beispiel Treibhausgasemissionen, ein hoher Verbrauch von Wasser, Biodiversitätsverluste oder nicht vertretbare Arbeitsbedingungen. Zudem sind auch wir als Marktteilnehmerin potenziell von globalen, nachhaltigkeitsbedingten Entwicklungen betroffen – zum Beispiel, wenn es aufgrund von witterungsbedingten Veränderungen zu Preisschwankungen kommt.

Daher setzen wir uns dafür ein, langfristig zu einer nachhaltigeren Landwirtschaft innerhalb der planetaren Grenzen beizutragen. Dabei orientieren wir uns an den relevanten Nachhaltigkeitszielen der UNO (SDGs, siehe oben) und dem Pariser Klimaabkommen.

Nebst der Umwelt und den Menschen, die in landwirtschaftlichen Kontexten arbeiten, ist uns auch das Wohl der Tiere ein grosses Anliegen. Das von ihnen gelieferte Fleisch gehört zu den wichtigsten Rohstoffen von ORIOR. Das Tierwohl ist auch unseren Stakeholdern, inklusive Konsument*innen, Kunden und Lieferanten, ein immer wichtigeres Anliegen. 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 Einkaufspolitik und -aktivitäten leisten wir hier unseren Beitrag, um positiv einzuwirken.

Managementansatz

GRI 103-2

Wir nehmen unsere Verantwortung wahr, indem wir Anforderungen an die Herkunft und die Produktionsmethoden unserer Rohstoffe stellen und Produkte vermarkten, die einen sozialen und ökologischen Mehrwert beinhalten. Wir haben uns deshalb bezüglich der Art der Rohstoffe, die wir in Zukunft verarbeiten wollen, Ziele gesetzt. Über pflanzliche und tierische Rohstoffe hinweg ist es unser Ziel, bis 2025 den Anteil an zertifiziert nachhaltigen und biologischen Rohstoffeinkäufen in den für uns relevantesten Rohstoffkategorien um 15% zu steigern. Bei tierischen Rohstoffen haben wir uns aufgrund der hohen Tierwohlstandards in der Schweiz zum Ziel gesetzt, bis 2025 für den Schweizer Markt nur noch Fleisch zu verarbeiten, das entweder aus der Schweiz stammt oder dessen Aufzucht mindestens der Schweizer Tierschutzgesetzgebung entspricht. Zudem wollen wir den Umsatzanteil mit Labelprodukten kontinuierlich steigern.


Um die Nachhaltigkeit unserer Rohstoffe sowie das Tierwohl zu fördern, setzen wir auf folgende Massnahmen:





- Wir fokussieren uns auf die wesentlichsten Rohstoffe.
- Wir formulieren Mindestanforderungen.
- Wir spezifizieren die Herkunft der Rohstoffe.
- Wir setzen auf anerkannte Labels.
- Wir arbeiten mit zertifizierten Lieferanten und Importeuren zusammen.

Wir möchten unsere Anstrengungen auf diejenigen Rohstoffe konzentrieren, bei denen wir mit unserem Einkaufsverhalten die grösste positive Wirkung bezüglich ihrer Erzeugung erzielen können. Als breit aufgestellte Food & Beverage Gruppe verarbeiten wir viele verschiedene pflanzliche und tierische Rohstoffe für unsere Produkte. Diese priorisieren wir nach Kriterien wie Menge, strategische Bedeutung und Preis, um die für uns wichtigsten Rohstoffe zu definieren. Derzeit gehören die folgenden sechs Rohstoffkategorien dazu:

Schweinefleisch, Rindfleisch, Geflügel, Gemüse und Früchte, Hartweizen und Eier. Hinzu kommt eine Liste von Rohstoffen, die wir zwar nur in kleinen Mengen einkaufen, die jedoch aufgrund ihrer Gewinnung und/oder Aufzucht in der Öffentlichkeit kritisch diskutiert werden. Diese Liste umfasst derzeit Soja, Palmöl sowie Fische und Meeresfrüchte. Wir überprüfen in regelmäßigen Abständen, ob anhand der Bestellmengen oder Risiken in den Lieferketten weitere Rohstoffkategorien in diese Liste aufgenommen werden sollen.

Wesentliche Rohstoffe und unsere Mindestanforderungen

Rohstoff	Relevanz und ORIOR Ansatz
 Schweinefleisch	<p>Schweinefleisch ist mengenmässig der wichtigste tierische Rohstoff der Schweizer ORIOR Kompetenzzentren. Es wird vor allem zu den Salumeria-Delikatessen von Rapelli, den Bündner Spezialitäten von Albert Spiess und den Schinken- und Speck-Kreationen von Möfag verarbeitet.</p> <p>Aufgrund der hiesig hohen Tierschutzstandards sowie der importbedingten Anforderungen an Schweinefleisch verarbeiten wir vor allem Schweizer Rohware. Die lokale Verfügbarkeit ist gut – über 90% des Schweinefleischs beschaffen wir in der Schweiz.</p>
 Rindfleisch	<p>Auch Rindfleisch ist von grosser Wichtigkeit für die ORIOR Produktpalette – vor allem für das Bündnerfleisch von Albert Spiess, die Grill- und Gastro-Produkte von Rapelli und den Food-Service-Kanal von Fredag.</p> <p>Der Bedarf an Schweizer Rindfleisch ist durch inländische Produktion nur schwer zu decken. Speziell bei zertifiziertem Bio-Rindfleisch ist die Nachfrage grösser als das Angebot. Wir sichern unsere lokale Lieferkette, indem wir die Beziehungen zu unseren Lieferanten pflegen und den Einkauf gemäss der Markt- und Nachfragelage bestmöglich vorausschauend planen. Für den Schweizer Markt verwenden wir aktuell 88.8% Schweizer Rindfleisch. Zusammen mit der exportierten Ware, für die wir europäisches Fleisch verwenden, macht der Schweizer Anteil insgesamt 51.2% am gesamten Rindfleisch-einkauf aus.</p>
 Geflügel	<p>Während Schweine- und Rindfleisch vor allem in unserem Refinement Segment relevant sind, dominiert das Geflügelfleisch im Convenience Segment. Hier ist vor allem das vielseitige Poulet-Sortiment von Fredag ausschlaggebend.</p> <p>Wenn immer möglich beziehen wir das Geflügelfleisch aus hiesiger Aufzucht. Die Nachfrage nach Geflügel ist jedoch so hoch – und weiterhin steigend –, dass das inländische Angebot die Nachfrage bei weitem nicht zu decken vermag. Aktuell beträgt der Schweizer Anteil an unseren Geflügel-Einkäufen 21.6%. Bei Importen setzen wir gemeinsam mit unseren Lieferkettenpartnern wo immer möglich auf Fleisch aus dem Ausland, das nach Schweizer Tierschutzstandards produziert wurde. Ein Beispiel ist hier das Migros Animal Welfare-Programm, über das wir ab 2021 brasilianisches Pouletfleisch zu Schweizer Tierschutzstandards beschaffen können.</p>

Rohstoff	Relevanz und ORIOR Ansatz
 <p>Gemüse und Früchte</p>	<p>Gemüse und Früchte spielen eine wichtige Rolle in unserem Convenience Segment. Biotta verarbeitet mit Abstand am meisten dieser Rohstoffe für ihre Bio-Säfte. Zudem ist Gemüse als Menükomponente im Food-Service-Kanal relevant.</p> <p>Wir setzen wo möglich auf lokales, nachhaltig angebautes, biologisches und / oder zertifiziertes Gemüse und Obst. Rund 43.8% können wir aus der Schweiz beziehen, weitere 45.0% stammen aus dem (oft nahen) europäischen Ausland. Aktuell tragen 83.3% unserer eingekauften Gemüse und Früchte ein Bio-Label.</p>
 <p>Hartweizen</p>	<p>Hartweizengriess und -dunst sind insbesondere für unsere Pastamanufaktur Pastinella ein zentraler Rohstoff.</p> <p>Wir beschaffen Hartweizen hauptsächlich aus Europa und Nordamerika und setzen mehr und mehr auf Rohmaterial mit Bio-Zertifikat, um unseren ökologischen Beitrag zu leisten. Aktuell tragen 18.2% des eingekauften Hartweizens ein Bio-Label.</p>
 <p>Eier</p>	<p>Eier werden vor allem für die Herstellung unserer Pastaspezialitäten sowie für Menükomponenten, Pasteten und Panaden verwendet.</p> <p>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. Insgesamt beträgt der Anteil an Freilandeiern bei den Schweizer Kompetenzzentren von ORIOR 96.3%. 18.4% der Eier tragen ausserdem ein Bio-Label.</p>
 <p>Fische und Meeresfrüchte</p>	<p>Für unsere Convenience-Produkte und gewisse Handelswaren beschaffen wir eine geringe Menge an Fischen, Meeresfrüchten und Krustentieren.</p> <p>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, 60.9%.</p>

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 EDI 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 spezifizieren

Wir beziehen einen grossen Teil unserer Rohstoffe aus der Schweiz, weil wir der Überzeugung sind, dass diese weltweit führende Anforderungen an Qualität, Nachhaltigkeit und Tierwohl erfüllen. Ausserdem wollen und können wir damit die Transportwege der Rohstoffe und die damit verbundene Belastung der Umwelt möglichst gering halten. Zudem leisten wir auch einen Beitrag an die Erhaltung der lokalen Primärwirtschaft, was ebenfalls in unserem Sinne ist.

Die Schweiz gehört zu den Ländern mit den strengsten Tierschutzgesetzen weltweit, weshalb wir so viel Fleisch wie möglich aus der Schweiz beziehen. Seit 2019 sind alle fleischverarbeitenden Unternehmen von ORIOR Schweiz der Branchenorganisation

Proviande angeschlossen und kaufen nur bei akkreditierten Fleischlieferanten ein. Alle in von Proviande überprüften Betrieben geschlachteten Rinder werden mittels eines DNA-Checks auf ihre Schweizer Herkunft geprüft. Bei manchen Fleischsorten, wie zum Beispiel Geflügel oder Rindfleisch, ist es aus genannten Gründen der inländischen Verfügbarkeit nicht immer möglich, vollständig auf Schweizer Fleisch zu setzen. Bei ausländischen Betrieben arbeiten wir darauf hin, dass gemäss den Vorgaben der Schweizer Tierschutzverordnung 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.



Wo immer möglich setzen wir auf Fleisch aus der Schweiz.

Wieso ORIOR auf Schweizer Tierwohlstandards setzt

Die Schweiz ist bekannt dafür, weltweit eines der strengsten Tierschutzgesetze sowie das strengste Tiertransportgesetz zu haben. Dieses besteht seit 1981 und wurde im Jahr 2008 nochmals umfassend überarbeitet und geschärft. Daher setzt auch ORIOR vor allem auf inländische tierische Rohstoffe und möchte den Anteil weiter steigern. Doch in welchen Bereichen gelten strengere Standards als zum Beispiel in der EU? Folgende Abschnitte geben dazu Auskunft.

Haltung

Während in diversen EU-Regionen industrielle Tierhaltungen mit Zehntausenden von Schweinen oder Hunderttausenden von Hühnern verbreitet sind, ist die Massentierhaltung in der Schweiz beschränkt. Bei kleineren Herdengrössen sind die Tierpflege und -beobachtung viel besser zu gewährleisten. Die Höchstbestände sind bei Schweinen auf 1500, bei Mastkälbern auf 300 und bei Nutzgeflügel auf 18000 Tiere beschränkt. Die EU kennt keine Bestandsobergrenzen und überlässt es jedem Land, diese für seine Betriebe festzulegen.

Auch fallen die geforderten Flächen pro Tier in der Schweiz grosszügiger aus – bei Schweinen um 20%, bei Hühnern um fast 30%. Bei Rindern existiert in der EU keine Regelung zu Mindestflächen pro Tier. Und bei den Hühnern ist die Käfighaltung in der Schweiz für Hennen verboten, wobei sie in der EU in «ausgestalteter» Form weiterhin zulässig ist. Auch sind erhöhte Flächen, Tageslicht oder Einstreu in EU-Geflügelställen keine Pflicht, im Gegensatz zur Schweiz. Für die Haltung von Pferden, Kühen, Truten, Ziegen und Schafen existieren keine EU-weiten detaillierten Haltungsvorschriften. Es ist jedoch zu erwähnen, dass viele europäische Länder bedeutend weiter gehen, als dies die EU im Minimum fordert. Österreich zum Beispiel kennt eine ähnlich genaue Gesetzgebung wie die Schweiz. Auch in Deutschland, wo der Tierschutz seit 2002 Teil des Grundgesetzes ist, gehen die Bestimmungen für einige Arten wesentlich weiter als von der EU mindestens gefordert.

In der Schweiz kommt dazu, dass bereits fast drei Viertel der Nutztiere vom freiwilligen «RAUS»-Programm des Bundes profitieren, das ihnen regelmässigen Auslauf im Freien garantiert. Beim ebenfalls freiwilligen «BTS»-Programm (Besonders tierfreundliche Stallhaltungssysteme) beträgt der Anteil derzeit zwischen 50% (Kühe) und 90% (Geflügel).

Behandlung, Transport und Schlachtung

Auch was den Umgang mit den Tieren anbelangt, fallen die Regeln in der Schweiz strenger aus. In begründeten Fällen (z.B. bei Schwanzbeissen) dürfen in der EU den Schweinen die Schwänze gekürzt und die Zähne entfernt werden – Praktiken, die in der Schweiz generell verboten sind. Ähnlich verhält es sich mit der narkosefreien Kastration von Ferkeln. Auch verbietet die Schweiz im Gegensatz zur EU den Einsatz von Antibiotika zur Leistungssteigerung. Ebenso ist in der EU das Coupieren von Schnäbeln bei Hühnern im Gegensatz zur Schweiz nach wie vor zugelassen. Ein markanter Unterschied ist auch bei den Tiertransporten zu verzeichnen. In der EU dürfen lebende Tiere bis zu 24 Stunden am Stück herumgefahren werden. Dies ist deutlich länger als in der Schweiz, wo die Tiere nach maximal sechs Stunden Fahrt und 8 Stunden im Transporter wieder ausgeladen werden müssen. Bei der Schlachtung hingegen existieren zwischen der Schweiz und der EU nur geringfügige Unterschiede. In der EU ist es mit einer Ausnahmegenehmigung zum Beispiel möglich, Tiere ohne Betäubung zu schlachten. In der Schweiz ist dies verboten.

Blick voraus: Massentierhaltungsinitiative und Gegenvorschlag

2018 wurde die Initiative gegen die Massentierhaltung lanciert, welche noch höhere Anforderungen ans Tierwohl fordert und diese in der Verfassung verankern möchte. Die Initiative sieht unter anderem den regelmässigen Auslauf und noch mehr Platz für Kühe, Schweine und Hühner vor. Im Herbst 2020 schickte der Bundesrat einen Gegenentwurf in die Vernehmlassung, welcher auch das Wohlergehen der Tiere in der Verfassung aufnehmen würde und mehr Platz, Beschäftigung und Auslauf für alle Nutztiere sowie noch schonendere Schlachtungsmethoden umfasst. Je nach Ausgang dieser politischen Bestrebungen kann es also sein, dass die Schweizer Tierwohlstandards in den nächsten Jahren und Jahrzehnten nochmals bedeutend erhöht werden.

Auf Labels setzen

Zur Erreichung unserer Ziele setzen wir auch auf anerkannte, glaubwürdige Standards, Labels und Zertifizierungen, die hohe Anforderungen an die Auswirkungen auf Umwelt, Mensch und Tier stipulieren. Auf solche Labels achten wir bei unseren eigenen Einkäufen und wollen gleichzeitig den Anteil an verkauften gelabelten Produkten steigern.

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 Lebensmittelabels sind.

Häufig verwendete Labels und Nachhaltigkeitsstandards

Bio-Labels	Weitere Nachhaltigkeitslabels	Herkunftslabels
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/Bio-land, 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 Bedarf an zertifizierten Bio-Produkten noch bedeutend kleiner ist als im Detailhandel. Hier zeigt sich einmal mehr, wie wichtig die enge Zusammenarbeit mit unseren Partnern und die Sensibilisierung aller Akteur*innen für die Umsetzung einer nachhaltigen Lebensmittelversorgung ist.

Mit Lieferanten zusammenarbeiten

Wir sind uns der Bedeutung guter Partnerschaften und enger Zusammenarbeit für die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele bewusst und pflegen mit unseren Kunden, Lieferanten und Partnern langjährige, enge Beziehungen. Wir bemühen uns, unsere Geschäfts-

beziehungen fair zu gestalten. Um die Nachhaltigkeit sowie die Qualität sicherzustellen, setzen wir einerseits auf partnerschaftliche Programme, wie zum Beispiel die Umsetzung des Standards «Besonders tierfreundliche Stallhaltungssysteme» (BTS) bei Lieferanten im Ausland. Andererseits unterziehen wir – teilweise in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden – die Lieferanten wiederkehrenden Audits auf der Basis eines über die Kompetenzzentren einheitlichen Bewertungssystems. Die Resultate dieser Audits werden regelmässig in den Champion-Gruppen diskutiert, damit auch die anderen Kompetenzzentren von den Erfahrungen ihrer Kolleg*innen profitieren können. 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.

Aktivitäten 2020

Schweine Plus-Gesundheitsprogramm

Der Einsatz von Medikamenten, insbesondere von Antibiotika, wird vom Schweizer Tierschutzgesetz detailliert geregelt. Trotzdem werden Medikamente teilweise intensiver eingesetzt, als dies für die Gesundheit des Tieres nötig wäre. Aus diesem Grund hat die Schweizer Schweinebranche 2016 das Schweine Plus-Gesundheitsprogramm ins Leben gerufen. Sein Ziel ist es, insbesondere den Einsatz von Antibiotika in Schweinezucht- und -mastbetrieben weiter zu reduzieren, um auch allfälligen Resistenzen vorzubeugen. Die beteiligten Betriebe verpflichten sich, alle Behandlungen inklusive des Einsatzes von Medikamenten zusammen mit weiteren Leistungsdaten in einem elektronischen Behandlungsjournal einzutragen. Diese Kennzahlen dienen dann als Grundlage für Verbesserungsmaßnahmen, die mit den Gesundheitsdiensten der Schweinebranche besprochen werden.

ORIOR beteiligt sich zusammen mit Branchenpartnern an diesem Gesundheitsprogramm für das Wohl und die Gesundheit der Schweizer Schweine. Von 2018 bis 2020 lief ein dreijähriges Anschubfinanzierungsprogramm, unter welchem wir als Abnehmerin einen

Aufpreis an die teilnehmenden Produzenten bezahlen. Mit dessen Auslauf wird die Teilnahme ab April 2021 für alle Schweinezucht- und Mastbetriebe obligatorisch, die unter «QM Schweizer Fleisch» – dem Qualitätsmanagementsystem der Schweizer Fleischproduzenten – produzieren.

Lieferanten-Management

Die Champion-Gruppe Einkauf Zutaten entwickelte im Berichtsjahr eine neue Vorgehensweise für die Auswahl und Zulassung von Lieferanten. Diese definiert einheitliche Prozesse und Anforderungen zur Auswahl, Zulassung, Überwachung und Bewertung von Lieferanten und wird seit Sommer 2020 von allen ORIOR Kompetenzzentren angewandt. Damit wollen wir sicherstellen, dass die Fähigkeit und die Grundvoraussetzungen eines neuen Zulieferers, die geforderte Qualität zu liefern, im Vorfeld noch besser abgeklärt werden kann. Des Weiteren enthält sie eine umfassende Aufstellung der Rahmenbedingungen, der Regeln und der Werte, die wir einer Geschäftsbeziehung zugrunde legen.

Zutaten mit nachhaltigem Mehrwert

Im Berichtsjahr konnten wir unsere Einkäufe in verschiedenen Rohstoffkategorien auf nachhaltigere Alternativen umstellen. Folgende Beispiele geben einen Einblick:

Von der Bohne zum Tofu – in Bio-Qualität



Während des Coronajahrs 2020 nahm die Nachfrage nach Bio-Produkten schweizweit zu. Diesen Trend nahm auch Fredag bei ihren vegetarischen Spezialitäten wahr. Bei den meisten der Artikel, deren Umsatz im Vergleich zum Vorjahr stark wachsen konnte, handelt es sich um Bio-Artikel. Vor allem die Bio-Tofu-Spezialitäten der Fredag Marke «noppa's» – zum Beispiel Seiden-Tofu, Räucher-tofu oder Tofu-Bällchen – konnten kräftig zulegen. Hierfür setzt Fredag auf beste Bio-Sojabohnen aus der Schweiz.

Freiland Eier bei Pastinella

Für ihre hausgemachten Frischpastaspezialitäten setzt Pastinella seit 2019 auf 100% Freiland Eier. Im Gegensatz zu Hühnern in Bodenhaltung haben Freilandhennen mehr Platz in den Ställen und können sich tagsüber frei im Auslauf bewegen.



Neue Produkte in Labelqualität

Zusammen mit unseren Partnern arbeiten wir kontinuierlich daran, unser Angebot an zertifizierten Labelprodukten auszuweiten. Teils handelt es sich dabei

um neue Produktkreationen, die direkt nach Bio- oder anderen Nachhaltigkeitsstandards zertifiziert werden, teils können bestehende Produkte an zertifizierte Labelqualität angepasst werden.

Demeter-RüebliSaft von Biotta

Biotta lancierte im Jahr 2020 zum ersten Mal einen Saft in demeter-Qualität – den Rüebli-Orange-Ingwer-Saft. «demeter» gehört zu denjenigen Ökolabels auf dem Markt, welche die höchsten Anforderungen an die Rohstoffproduktion und die Verarbeitung von Nahrungsmitteln stellen. Der Hauptrohstoff, die demeter-Karotten, stammt vom Bauernbetrieb von Fritz Lorenz am Bodensee.



IP-SUISSE-Nostranella von Rapelli



Das IP-SUISSE-Label steht für naturnahe, integrierte Landwirtschaft. Unser Sortiment an IP-SUISSE-Produkten haben wir dieses Jahr nochmals ausgeweitet – zum Beispiel mit der «Nostranella» Salami von Rapelli, die bei Denner neu mit IP-SUISSE-Fleisch angeboten wird. Gleichzeitig wird die neue Salami in einer nachhaltigeren Papierverpackung angeboten.

Us Ämmitaler Güggle

Fredag lancierte im Jahr 2020 erfolgreich eine neue Produktlinie mit lokalem Pouletfleisch für die Belieferung der Gastronomie: Das «Us Ämmitaler Güggle»-Sortiment. Die Hühner, die für die Cordon bleus, Schnitzel und Nuggets verwendet werden, wachsen im Schweizer Emmental auf. Die Höfe erfüllen mindestens alle Anforderungen des vom Bund geförderten Tierwohlprogramms BTS. Zudem erhalten die Hühner ausschliesslich Futter, das nicht gentechnisch verändert wurde.

Das Interesse an nachhaltigen und regionalen Produkten nimmt auch in der Gastronomie stetig zu. Das ist sehr positiv, zumal die Gastronomie tendenziell weniger affin auf diese Themen reagiert als der Detailhandel.



Die neue Ämmitaler Geflügel-Linie ist mit Pouletfleisch aus dem Berner Emmental hergestellt.

Fortschritt bei der Ablösung von Palmöl

Auch 2020 arbeiteten wir weiter an unserer Ambition, Palmöl gänzlich aus unseren Produkten zu entfernen. Das modernisierte Rezeptmanagement (siehe Kapitel «Sichere und gesunde Nahrungsmittel») erlaubt uns, die Inhaltsstoffe unserer Produkte genauer zu analysieren und zu steuern – auch beim Einkauf von zusammengesetzten Zutaten.

Ein Beispiel sind die Kanapees von Rapelli, deren Brotteig früher Palmöl enthielt. Dank der engen Zusammenarbeit mit unserem Kunden und dem Brotlieferanten konnten wir das Palmöl durch Rapsöl ersetzen; und im gleichen Zug auch gewisse Zusatzstoffe wie Emulgatoren und ein Säuerungsmittel entfernen. So schreiten wir Schritt für Schritt voran, um die Nachhaltigkeit der ORIOR Produkte zu stärken.



Die Rapelli Kanapees kommen neu ohne Palmöl aus.

Evaluation

Nachhaltige Rohstoffe

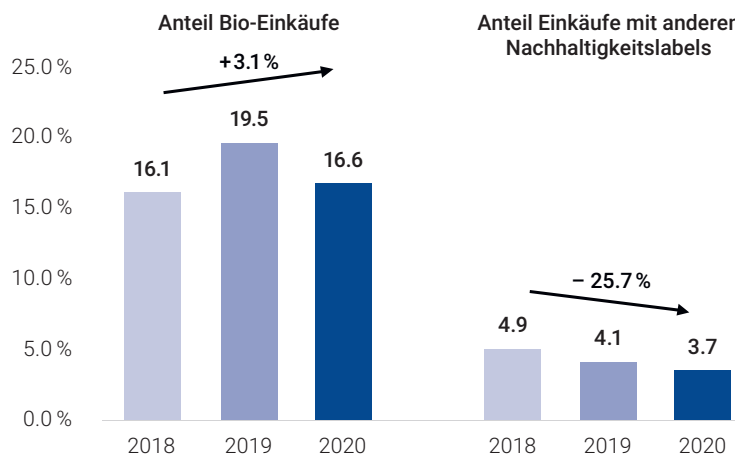
GRI 103-3

Wir verfolgen die Anteile der biologisch und anderweitig nachhaltig zertifizierten Rohstoffeinkäufe in den für uns wichtigsten Warengruppen. Was Bio-Ware angeht, konnten wir dank der Listung neuer Bio-Produkte unsere Einkäufe im Jahr 2020 auf 16.6% steigern (+3.1% im Vergleich zu 2018). Um eine Steigerung von 15% bis 2025 zu erreichen, wie es unsere Nachhaltigkeits-

strategie vorsieht, bedarf es weiteren Anstrengungen, vor allem bei tierischen Produkten. Der Anteil an Rohstoffeinkäufen mit anderen Nachhaltigkeitslabels wie IP-SUISSE ist von 4.1% auf 3.7% gesunken. Aufgrund der Corona-bedingten Produkt- und Kanalverschiebungen und regulären Veränderungen im Produktportfolio ist es uns nicht gelungen, unserem Ziel hier ein Stück näher zu rücken. Insbesondere die Geflügelnachfrage war sehr hoch, was auch die Verfügbarkeit von Geflügel mit Label bedeutend unter Druck setzte.

GRI FP2

Anteil gelabelte Rohstoffe total (%)¹

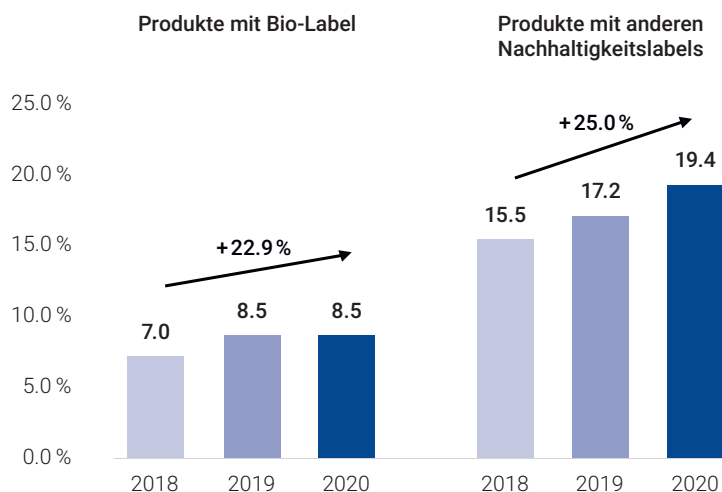


Zertifizierte Produkte

Bis 2025 wollen wir auch über das gesamte Produktsortiment den Umsatzanteil mit biologischen und/oder zertifiziert nachhaltigen Produkten im Ver-

gleich zum Jahr 2018 wesentlich steigern. Dank des ständig wachsenden Interesses der Konsument*innen an biologischen, vegetarischen und veganen Produkten gelingt uns dies bis jetzt gut.

Umsatzanteile mit gelabelten Produkten (%)



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

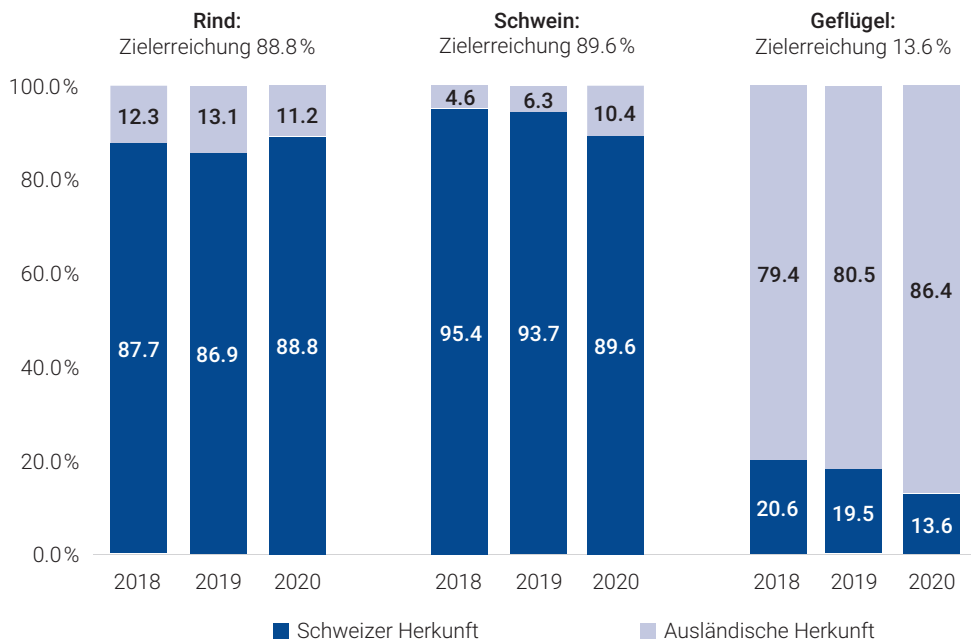
GRI 103-3

Tierwohl

Unsere Ambition ist es, bis 2025 den Schweizer Markt ausschliesslich mit Fleisch aus Schweizer Herkunft oder aus Quellen im Ausland, die mindestens die Schweizer Tierschutzgesetzgebung erfüllen, zu versorgen. Bei Rind- und Schweinefleisch sind die Anteile

mit Schweizer Herkunft kontinuierlich hoch. Beim Geflügel, wo der Anteil tiefer ist, werden wir ab 2021 einen Teil unseres ausländischen Geflügels zu Schweizer Tierschutzbestimmungen beschaffen können, da gemeinsam mit einem Grosskunden entsprechende Lieferanten entwickelt wurden.

Fleischprodukte für den Schweizer Markt (% , kg)



Ausblick

Die ORIOR Gruppe verfügt über weiteres Verbesserungspotenzial, um auf dem Zielerreichungskurs im Bereich nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl zu bleiben. 2021 arbeiten wir daran, das nachhaltige Beschaffungsmanagement weiter zu systematisieren. Zudem werden die Datenmanagementsysteme weiter verbessert mit dem Ziel, die einkaufs- und verkaufsseitige

Transparenz in der Wertschöpfungskette zu erhöhen. Auch arbeiten wir weiter daran, die Attraktivität unserer Produkte mit Mehrwert für Umwelt, Mensch und/oder Tier unseren Kunden zu vermitteln. Denn nur wenn sich die Nachfrage entwickelt, können wir auch die höheren Kosten, die für nachhaltige Rohstoffe und zertifizierte Labelproduktion anfallen, weiterhin tragen.

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

Weitere Anstrengungen notwendig

SDG-Beitrag



Relevanz

GRI 103-1

Als Lebensmittelherstellerin tragen wir eine grosse Verantwortung dafür, dass unsere Produkte sicher für den Verzehr sind. Die Einhaltung höchster Qualitätsansprüche ist die Basis unserer Vision «Excellence in Food». 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, frischer Luft und genügend 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.

Managementansatz

GRI 103-2

Um höchste Qualitätsansprüche umzusetzen, die Lebensmittelsicherheit für Konsument*innen zu garantieren und unseren Kunden eine Auswahl von Produkten mit einem besonderen gesundheitlichen Mehrwert anbieten zu können, setzen wir auf folgende Massnahmen:

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

Innerhalb der Organisation arbeiten mehrere Abteilungen eng zusammen, um die Qualität und die Sicherheit

unserer Produkte zu garantieren. Die Champion-Gruppe Qualitätsmanagement sowie die Entwicklungsabteilungen der einzelnen Kompetenzzentren nehmen eine führende Rolle ein. Auch ist die enge Koordination mit der Produktion und der Logistik ausschlaggebend für die Umsetzung unserer hohen Standards. Die Herstellungsmethoden und -prozesse werden vom Leiter «Supply Chain Excellence» zusammen mit den Betriebsleitern überwacht und periodisch auf spezifische Fragestellungen hin überprüft. Extern arbeitet die ORIOR Gruppe mit zertifizierten Laboratorien und Prüfinstituten für die Sicherstellung der Lebensmittelsicherheit und der Kundenanforderungen zusammen.

Qualitätsmanagement

Grundlage unserer Bestrebungen im Bereich Qualitätsmanagement und Lebensmittelsicherheit bilden die Bedürfnisse der Konsument*innen, die Qualitätserwartungen unserer Kunden sowie die Anforderungen des Gesetzgebers und international anerkannte Lebensmittelsicherheitsstandards. Alle unsere Produktionsbetriebe sind entlang einem von GFSI (Global Food Safety Initiative) anerkannten Standard zertifiziert – entweder FSSC oder IFS –, werden durch unabhängige Stellen jährlich auditiert und setzen bei Bedarf umgehend Verbesserungsmaßnahmen um. Zudem setzen wir vorbeugend auf das HACCP-Konzept («Hazard Analysis Critical Control Point»), anhand dessen wir Gefahrenanalysen in Bezug auf die Konsumentensicherheit durchführen und entsprechende Kontrollgrössen überwachen.

Die Lebensmittelsicherheit wird als zentrale Managementgrösse der Geschäftstätigkeiten von ORIOR verfolgt und überwacht. Jedes Kompetenzzentrum definiert mit der Geschäftsleitung jährliche Qualitätsziele (zum Beispiel in Bezug auf die Anzahl Fehlermeldungen oder Kundenbeschwerden), die monatlich überprüft und besprochen werden. Zudem wird quartalsweise ein QM-Bericht erstellt und auf Stufe Geschäftsleitung

GRI FP5

besprochen. Die Champion-Gruppe Qualitätsmanagement stellt den gruppenweiten Austausch und das gegenseitige Teilen von Wissen und neuen Erkenntnissen in Sachen Lebensmittelsicherheit sicher. So kann diese kontinuierlich weiterentwickelt werden. Eine wichtige Informationsquelle im Bereich Qualitätsmanagement sind auch die Fragen und Rückmeldungen unserer Konsument*innen. Sie können jederzeit über die Websites der Kompetenzzentren mit uns in Kontakt treten und ihre Anliegen bei uns platzieren.

Die hohen Ansprüche, die wir in Bezug auf Qualität und Lebensmittelsicherheit intern umsetzen, gelten auch für unsere Lieferanten. Deshalb prüfen wir mögliche neue Lieferanten vor einer ersten Bestellung genau darauf, ob sie gesetzliche, ORIOR spezifische und kundenspezifische Qualitätsanforderungen lückenlos sicherstellen können. Auch bei bestehenden Lieferanten werden in regelmässigen Abständen Überprüfungen durchgeführt und bei Bedarf Verbesserungsmaßnahmen vereinbart. So können auch von uns neu hinzu-

kommende Anforderungen angesprochen und in nützlicher Frist eingefordert werden.

Schulungen zu Lebensmittelsicherheit und QM

Um die Qualität und Lebensmittelsicherheit zu garantieren, sind wir auf gut ausgebildete und sensibilisierte Mitarbeitende angewiesen. Daher führen wir regelmässig entsprechende Schulungen durch. Mindestens jährlich wird die ganze Belegschaft in Hygiene und HACCP geschult. Zudem finden individuelle (z.B. bei Neueintritten oder für spezielle Schlüsselpositionen) und themenspezifische QM- und Lebensmittelsicherheitsschulungen statt. Mindestens einmal im Jahr können so auch abteilungsspezifische Themen vertieft werden. Zudem werden bei Prozessänderungen entsprechende Ausbildungsblöcke durchgeführt, um eine möglichst schnelle Verankerung einer neuen Prozessstruktur oder eines neuen Prozesses sicherzustellen. Nach den Ausbildungen wird das erlangte Wissen zur Festigung geprüft.

Beispiele regelmässig durchgeführter QM- und Lebensmittelsicherheits-Schulungen	
<p>Standardsanforderungen FSSC/IFS</p> <p>Die Teilnehmenden werden informiert, was die Anforderungen der Zertifizierung entlang den Lebensmittelsicherheitsstandards sind, wie ein Audit abläuft, und wie Abweichungen behoben werden müssen.</p>	<p>«Food Defense» / «Food Fraud» (Produkteschutz)</p> <p>In diesen Trainings lernen die Teilnehmenden, wie Lebensmittel vor absichtlicher Kontamination mit biologischen, chemischen oder physikalischen Stoffen geschützt werden können, und wie betrügerische Verfälschungen verhindert und aufgedeckt werden.</p>
<p>Label- und Zertifikatsschulungen</p> <p>ORIOR produziert viele Labelprodukte wie zum Beispiel Bio- oder IP-Suisse-Artikel. Diese Schulung deckt die besonderen Anforderungen dieser Labels an die Produkte und die Prozesse ab.</p>	<p>HACCP «Hazard Analysis Critical Control Point»</p> <p>Die Teilnehmenden werden in das HACCP-Konzept eingeführt, lernen das Vorgehen, um physikalische, chemische oder biologische Eigenschaften zu identifizieren und Gefahren mittels kritischer Kontrollpunkte zu überwachen.</p>
<p>Hygiene, Reinigung</p> <p>Schulungen unterschiedlicher Tiefe zu Themen der Personal- und Betriebshygiene inklusive Handhygiene, Oberflächenhygiene, Verwendung von Reinigungsmitteln- und material etc.</p>	<p>Allergene</p> <p>Diese Schulung vermittelt den Umgang mit Allergenen und das Vermeiden von Kreuzkontaminationen.</p>

Rezepturoptimierungen und Innovationen

Wir haben den Anspruch, bis 2025 den Anteil an Produkten mit einem gesundheitlichen Mehrwert wesentlich zu erhöhen. Alle ORIOR Kompetenzzentren arbeiten kontinuierlich daran, ihre Produktpaletten

auf gesundheitliche Aspekte hin zu optimieren, sei es z.B. durch die Reduktion von Salz, Zucker, Fett oder Zusatzstoffen oder durch die Lancierung von Produktinnovationen mit einem gesundheitlichen Mehrwert – z.B. Produkte, die einen erhöhten Proteinanteil

beinhalten, ohne eine Vor-Frittierung auskommen oder einen verbesserten Nutri-Score ausweisen.

Die ORIOR Gruppe setzt unter anderem auf das Prädikat «Clean Label». Dieses steht für Produkte, die mit möglichst kurzen Inhaltslisten, ohne Geschmacksverstärker und ohne künstliche Aromen, Farbstoffe und Konservierungsstoffe auskommen oder möglichst wenig Allergene beinhalten. Dank abgestimmter Gewürzmischungen und Investitionen in moderne Herstellungsverfahren sind wir in der Lage, die Zugabe von Salz und Zusatzstoffen in zahlreichen Produkten kontinuierlich zu reduzieren oder ganz darauf zu verzichten, ohne geschmackliche Einbussen in Kauf nehmen zu müssen. Gewisse zugelassene, aber umstrittene Zusatzstoffe schliessen wir anhand von Negativlisten komplett aus.

Ein wachsendes Konsumentenbedürfnis ist es zudem, sich flexitarisch, vegetarisch oder gar vegan zu ernähren. Auch die Kompetenzzentren von ORIOR – allen voran die Convenience-Betriebe Fredag, Le Patron und Pastinella – antworten auf dieses Bedürfnis, indem sie ihr pflanzenbasiertes Sortiment kontinuierlich ausbauen und mit ihren Entwicklerteams und Kunden neue Konzepte lancieren.

Produktangebote für spezielle Bedürfnisse

Menschen mit Lebensmittelunverträglichkeiten und Allergien sind auf eine spezielle Ernährung angewiesen, möchten aber auf guten Geschmack nicht verzichten. ORIOR nutzt ihre hohe Kompetenz, um Produkte für Menschen mit speziellen Ernährungsanforderungen herzustellen. So arbeiten wir kontinuierlich daran, Allergene aus unseren Standard-Produkten zu entfernen. Unter dem «Care»-Label entwickeln wir darüber hinaus gluten- und laktosefreie Produkte, die wir im Detailhandel, über Spezialgeschäfte und in Gesundheitseinrichtungen wie Spitälern oder Heimen absetzen.

Aktivitäten 2020

Nutri-Score bei Pastinella

Zutatenlisten und Nährwertdeklarationen auf der Verpackung informieren Konsument*innen über die gesundheitsrelevanten Aspekte eines Produkts. Doch ihre Aussagekraft ist oft begrenzt, weshalb sie nur selten bei einem Kaufentscheid gelesen werden. Aus diesem Grund wurden über die letzten Jahre unterschiedliche Systeme zur vereinfachten Nährwertkennzeichnung entwickelt, die auch mit einem optischen Zeichen Konsument*innen den Kaufentscheid erleichtern sol-

len – wie z.B. den Nutri-Score. Das einfach verständliche Ampel- und Buchstabensystem (A bis E) wurde in Frankreich entwickelt und findet auch in anderen europäischen Ländern immer häufiger Verwendung. Zur Bewertung wird der Gehalt an günstigen Nährwertelementen (Früchte, Gemüse, Nüsse, Nahrungsfasern, Protein) und ungünstigen Nährwertelementen (Energie, gesättigte Fettsäuren, Gesamtzucker, Natrium) miteinander verrechnet.



Der Nutri-Score setzt auf ein einfach verständliches Ampelsystem.

Die Anwendung des Nutri-Scores ist in der Schweiz freiwillig. Der Nutzen und Sinn des Scores spiegelt sich auch darin, dass das Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen BLV die Anwendung unterstützt. Um sich auf einen breiteren Einsatz des Systems in der Schweiz vorzubereiten, hat Pastinella 2020 ihr gesamtes Produktsortiment entlang des Nutri-Scores bewertet. Das positive Resultat ergab, dass über drei Viertel der Frischpasta-Artikel eine A- oder B-Bewertung erzielten. Gewisse Premiumprodukte erreichten tiefere Scores, da sie aufgrund grösserer Anteile von Mascarpone, Käse oder Fleisch einen höheren Fettgehalt aufweisen.

Das Projekt zeigte nicht nur die gesundheitliche Ausgewogenheit der Pastinella Produkte, sondern auch, dass sich eine solche Sortimentsbewertung mit überschaubarem Aufwand durchführen lässt. Das proaktive Vorgehen stellt sicher, dass wir auf Kundenwünsche bezüglich des Nutri-Scores optimal eingehen können. Von dem im Pilotprojekt bei Pastinella gesammelten Wissen können auch die anderen ORIOR Kompetenzzentren profitieren.

Rezepturmanagement

Aufgrund der dezentralen Struktur von ORIOR und der unterschiedlichen Produktportfolios wurde das Rezepturmanagement lange lokal geführt, wodurch sich das Wissen nicht immer optimal zwischen den Kompetenzzentren und den unterschiedlichen Nutzern teilen liess. Über die letzten Jahre wurde das Rezepturmanagement nun stärker zusammengeführt, indem die Daten zu Rezepturen und Inhaltsstoffen in einem gruppenweiten IT-System erfasst und allen Kompetenzzentren zur Verfügung gestellt werden. Die Rezepte können nun gruppenweit einheitlich verwaltet und geteilt werden. Die Qualitätsabteilungen sind dadurch zudem in der Lage, einfach und automatisiert Auswertungen – z. B. zum Einsatz gewisser Inhaltsstoffe –

zu generieren. Diese dienen dann als Basis für Analysen von weiteren Verbesserungspotenzialen. Dieser Prozess wird so erheblich beschleunigt, was sich sowohl für unsere Entwicklungsabteilungen als auch für unsere Kunden auszahlt. Denn die Innovationskadenz

kann damit erhöht werden. 2020 wurden weitere Meilensteine im Projekt erreicht, indem die ersten Kompetenzzentren auf die neue IT-Lösung für das Rezeptmanagement umstellten.

Rezepturoptimierungen

2020 haben die ORIOR Kompetenzzentren diverse Projekte umgesetzt, um dem Ziel, wesentlich mehr gesunde Produkte anzubieten und wo immer möglich auf Zusatzstoffe zu verzichten, näher zu kommen.

Verbesserte Rezepturen – Beispiele 2020

Zuckerreduktion bei Biotta

Die Natürlichkeit und gesundheitsunterstützende Wirkung der Biotta Säfte gehört seit jeher zur Markenphilosophie von Biotta. Daher stecken die Entwickler der Getränke auch fortlaufend viel Energie in die Identifikation von Verbesserungspotenzial, was den Kalorien- und Zuckergehalt der Säfte angeht.

Auch 2020 konnte Biotta dadurch wieder zwei Rezepturen optimieren. Die Granatapfel- und Preiselbeersäfte enthalten neu weniger Agavendicksaft (- 27% respektive - 12%), was sie nochmals gesünder macht und eine ausgewogene Ernährung auch im Bereich der Getränke unterstützt. Dies ohne geschmackliche Einbußen zu erreichen, ist dank der vertieften Kompetenzen der Biotta Entwickler*innen und feiner Anpassungen in den Saftmischungen gelungen.



Salzreduktion bei Albert Spiess



Seit Jahrhunderten wird Fleisch in den Schweizer Bergen durch Trocken- und Pökelp Prozesse veredelt und haltbar gemacht. Daher spielt Salz im Produktionsprozess der Refinement-Spezialitäten wie Bündnerfleisch oder Rohschinken eine wichtige Rolle, denn es dient als natürlicher Haltbarmacher.

Trotzdem wollen wir auch bei diesen Spezialitäten gesündere Optionen anbieten. So lancierte Albert Spiess im Jahr 2020 einen salzreduzierten Rohschinken und ein salzreduziertes Bündnerfleisch. Die Entwicklung erforderte viel Innovationskraft, Expertise und Fingerspitzengefühl, um die Produktsicherheit auch unter tieferem Einsatz von Salz einzuhalten – was uns gelungen ist. Die Produkte enthalten 25% weniger Salz.

Zusatzstofffreier Rohschinken von Rapelli

2020 lancierte Rapelli ihren Prosciutto San Pietro ganz ohne Zusatzstoffe. Er besteht nur aus zwei Rohstoffen – feinstem Schinkenfleisch und etwas Meersalz. Durch eine ausgeklügelte Feinjustierung des Herstellungsverfahrens konnten Zusätze wie Antioxidationsmittel vollständig weggelassen werden.



Gesunde Innovationen

2020 lancierten die ORIOR Kompetenzzentren auch zahlreiche Produktinnovationen, die eine gesunde und ausgewogene Ernährung unterstützen.

Gesunde Innovationen – Beispiele 2020

Mein Biotta Safttag – Saftkur im Kleinformat



Mit regelmässigen Safttagen kann der Körper eine Auszeit erfahren, der Metabolismus sich erholen und das Körpergefühl gestärkt werden. Nebst den beliebten Saftwochen (Wellness Woche und Balance Woche) bietet Biotta nun auch Saftkombinationen für einzelne Safttage an. Ein Saft für die erste Tageshälfte ermöglicht einen fruchtigen Start und versorgt den Körper mit natürlichen Vitaminen und Mineralstoffen. Der Saft für die zweite Tageshälfte enthält dank zwei Karottensorten und Akazienfasern einen hohen Ballaststoffgehalt, der die Verdauung unterstützt.

Vegan auf Vormarsch – Happy Vegi Butcher als Chunks und im Curry

Auf dem Markt der Fleischalternativen stehen die gesundheitsbewussten Konsument*innen und ihr Wunsch nach ökologischeren, tierfreundlichen und bekömmlichen Produkten im Fokus. Dies ist die Kernkompetenz von Happy Vegi Butcher, die Fredag 2019 lancierte. Sie steht für vegane Fleischalternativen aus Erbsen- und Sojaprotein. Nebst den schon länger erhältlichen Nuggets, Stripes und Burgern stiessen 2020 zwei neue Produkte zur Familie: die «Chunks» (rustikales Geschnetzeltes) und der «Vacon» (vegane Speck).

Durch die Zusammenarbeit zwischen Fredag und Le Patron entstanden zudem vegane Frischmenüs: Die Currykreationen von Le Patron mit den veganen Stripes von Happy Vegi Butcher lassen sich als Frischmenü für den Detailhandel oder als Menükomponenten für die Gastronomie einsetzen.



Evaluation

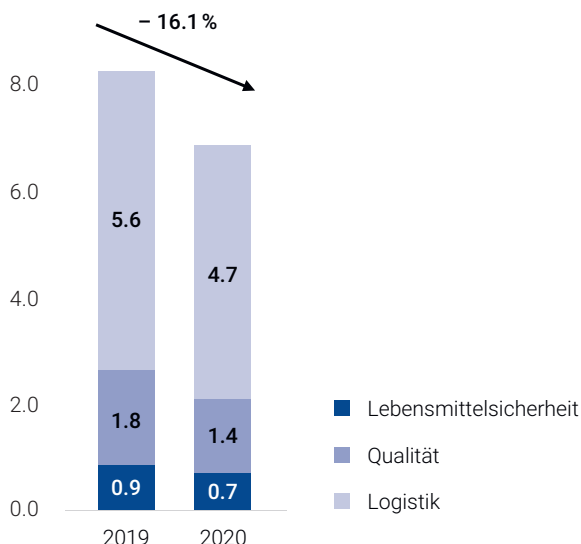
GRI 103-3

Sichere Nahrungsmittel

Zur kontinuierlichen Verbesserung unseres Qualitätsmanagementsystems und der Lebensmittelsicherheit verfolgen wir unter anderem die Anzahl Reklamationen, die sich auf eigenverschuldete (z.B. nicht durch

Lieferanten verursachte) Mängel beziehen. Dabei unterscheiden wir zwischen Reklamationen mit Bezug zur Lebensmittelsicherheit (z.B. Auszeichnung/Datierung), zur Qualität (z.B. farbliches Aussehen) und zur Logistik (z.B. Verpackungsfehler). Erfreulicherweise konnten wir die Anzahl Beanstandungen pro 100 t Produkt von 8.2 (2019) auf 6.9 (2020) reduzieren).

Anzahl Reklamationen pro 100 t Produkt (nach Kategorie)



Gesunde Nahrungsmittel

Die ORIOR Gruppe umfasst sehr unterschiedliche Kompetenzzentren mit stark voneinander abweichenden Produktsortimenten. Dies macht die gemeinsame Definition, wie wir den «Anteil gesunder Produkte» in unserem Ziel definieren und verfolgen, zu einer Herausforderung. 2020 haben wir weiter daran gearbeitet, unser Verständnis dieses Handlungsfelds zu stärken und die Ziele und Messgrößen zu schärfen. In Arbeitsmeetings mit der Champion-Gruppe Qualitätsmanagement sowie unter Einbezug der Entwickler*innen wurden Messgrößen und KPIs der einzelnen Units verglichen und unterschiedliche quantitative Zielvorschläge bis 2025 diskutiert. Diese Arbeiten werden im Jahr 2021 fortgesetzt.

Unter anderem verfolgen wir neu gruppenweit die Anzahl Rezepturen und Innovationen, die wir auf gesundheitliche Aspekte hin verbessert haben (z.B. Salzreduktion, verbesserter Nutri-Score, Weglassen von Zusatzstoffen). 2020 umfasste dies 12 Rezepturoptimierungen und ebenfalls 12 Innovationen mit gesundheitlichem Mehrwert.

Ausblick

Für 2021 stehen weitere Rezepturanpassungen bezüglich gesundheitlicher Aspekte an. Auch enthält die ORIOR Pipeline schon viele Produktideen für natürliche, gesunde, zusatzstofffreie Innovationen. Wir werden diesbezüglich eng kooperieren mit unseren Kunden, Lieferanten, aber auch zwischen den einzelnen ORIOR Unternehmen, um Bedürfnisse rasch zu beantworten, Synergien zu nutzen und Wissen zu teilen. Auch wird uns das Thema Nutri-Score weiterhin beschäftigen, und wir werden zusätzliche Produkte der Analyse unterziehen, Verbesserungspotenzial identifizieren und Massnahmen ableiten.

Die Champion-Gruppe Qualitätsmanagement, die Entwickler*innen der Kompetenzzentren sowie das ORIOR Nachhaltigkeitsmanagement werden die Arbeiten an der Schärfung der Ziele und Messgrößen in diesem Handlungsfeld fortführen.

Unsere Ambitionen im Bereich Umweltverantwortung

-25%



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

-10% Ziel erreicht und wird überarbeitet



Bis zum Jahr 2025 wollen wir die Intensität der Treibhausgasemissionen im Vergleich zum Jahr 2018 um 10% reduzieren.

-15%

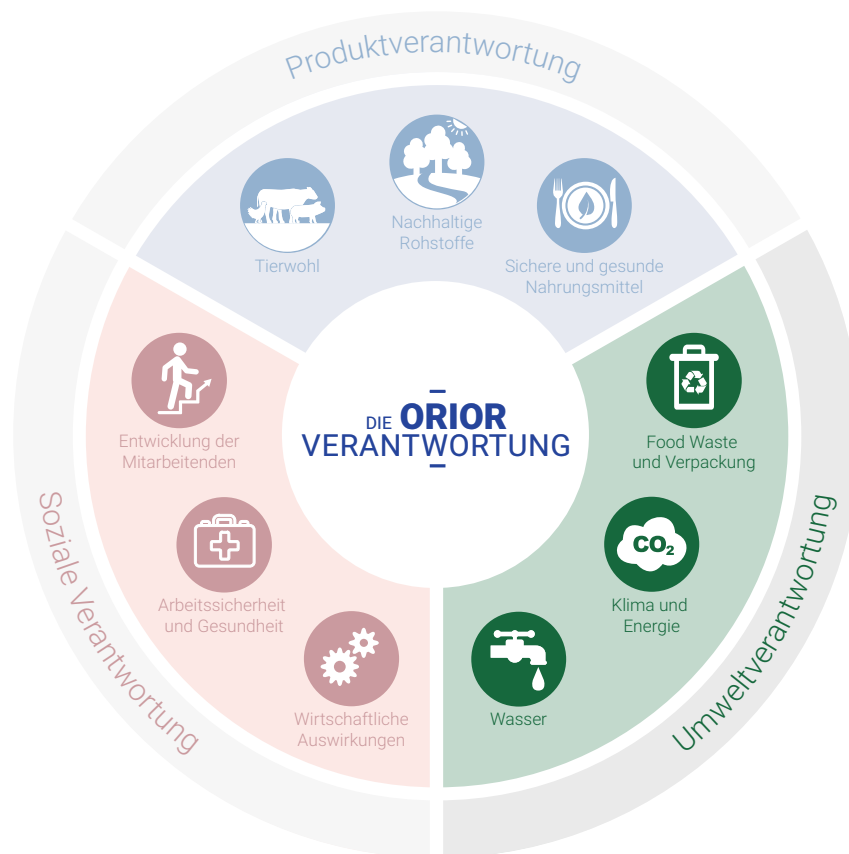


Bis zum Jahr 2025 wollen wir unsere Wasserintensität im Vergleich zum Jahr 2018 um 15% senken.

Umweltverantwortung

Wir sind uns unseres ökologischen Fussabdrucks bewusst. Der verantwortungsvolle Umgang mit den Ressourcen wird in sämtlichen Kompetenzzentren mit grosser Priorität behandelt.

In diesem Kapitel möchten wir darlegen, wie wir die Umweltverantwortung in unserem Unternehmen umsetzen und vorantreiben. Dabei konzentrieren wir uns auf die Handlungsfelder «Food Waste und Verpackung», «Klima und Energie» sowie «Wasser», für die wir im Jahr 2018 Ziele bis 2025 formuliert haben. In unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung betrachten wir insbesondere den bei ORIOR anfallenden Wertschöpfungsanteil (siehe Wertschöpfungskette, S. 7), da wir hier den grössten Einfluss nehmen können. Klar definierte Grundwerte und -regeln sind für uns Voraussetzung, damit wir zudem im vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsanteil unsere Verantwortung wahrnehmen können. So begegnen wir dem Thema Umweltverantwortung auch in unserem Ansatz zur Produktverantwortung (siehe S. 20 – 31).



Food Waste und Verpackung



Ambition 2025

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

Status

Weitere Anstrengungen notwendig

SDG-Beitrag



Relevanz

GRI 103-1
GRI 306-1

Weltweit werden grosse Mengen an noch geniess- oder anderweitig verwertbaren Lebensmitteln unnötig entsorgt. Laut der Weltgesundheitsorganisation beträgt dieser Verlust «zwischen Feld und Teller» einen Drittel aller jährlich hergestellten Lebensmittel. Durch die so verschwendeten Ressourcen werden unsere Ökosysteme, das Klima und lokale, ländliche Gemeinschaften unnötig belastet. Zudem wirkt sich Lebensmittelverschwendung auch negativ auf die unternehmerische Kosteneffizienz aus. Zwar fällt gesamthaft betrachtet ein Grossteil der Lebensmittelabfälle bei den Konsument*innen und Produzent*innen der Rohwaren an, doch auch wir tragen mit unseren Produktions- und Beschaffungsprozessen zur Entstehung von Lebensmittelabfällen bei. Diese Verantwortung wollen wir wahrnehmen und wo immer möglich positiven Einfluss nehmen.

Auch Verpackungen haben einen direkten Einfluss auf den anfallenden Food Waste. Durch gute Verpackungen werden Lebensmittel vor Licht, Luft und Kontamination geschützt sowie transportierfähiger und länger haltbar gemacht. Verpackungen erfüllen zudem kritische Funktionen in der Einhaltung der Lebensmittelvorschriften, denn dank ihnen kann die Gesundheit der Konsument*innen bestmöglich und gesetzeskonform geschützt werden. Gleichzeitig tragen gerade auch die Verpackungen zum steigenden Ressourcenverbrauch und zur Entstehung bedeutender Abfallmengen bei. Zusammen mit unserem eigenen Anspruch, die Verpackungen hinsichtlich Menge und Art zu verbessern, setzen auch die Kunden und Konsument*innen ein immer grösseres Augenmerk darauf und fordern einen Wandel hin zu nachhaltigerer Verpackung. Der Kostenfaktor ist schliesslich ein weiteres Element innerhalb

der Food Waste-Thematik, denn neue Verpackungsarten und -materialien sind derzeit preislich nicht immer kompetitiv und müssen in der Wertschöpfungskette oder über den Verkaufspreis wettgemacht werden. Wir wollen und müssen die verschiedenen Parameter über diverse Massnahmen angehen, um erfolgreich an der Reduktion und an nachhaltigeren Alternativen zu arbeiten. Ziel ist die Reduktion der anfallenden Verpackungsabfälle bei uns und bei unseren Kunden und Konsument*innen. ORIOR steht dafür ein, die Verpackungen dahingehend weiterzuentwickeln und zu verwenden, dass ein maximaler Schutz bei ressourceneffizientester Verpackung gewährleistet wird.

Managementansatz

Bis zum Jahr 2025 wollen wir unsere Lebensmittelverluste (kg) pro produziertem Kilogramm Produkt im Vergleich zu 2018 um 25% reduzieren. Auch für den Bereich nachhaltige Verpackungen sind wir aktuell daran, ein Ziel bis 2025 zu formulieren.

GRI 103-2
GRI 306-1
GRI 306-2

Wir setzen auf Massnahmen in den folgenden Bereichen, um Food Waste und Verpackungsabfälle über die gesamte Wertschöpfungskette zu reduzieren und Ressourcen zu schonen:

- 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, wo diese nicht vermieden werden können.
- Wir prüfen nachhaltigere Verpackungsmöglichkeiten und gehen mit Ideen proaktiv auf unsere Kunden zu.

Die Verminderung von Food Waste wird vor allem durch die Champion-Gruppen der Betriebsleiter und der Technischen Leiter auf der Basis jährlich vereinbarter Zielgrößen vorangetrieben. Auf Gruppenstufe werden sie dabei vom Leiter «Supply Chain Excellence» unterstützt und begleitet. Für das Thema nachhaltige Verpackungen ist die Champion-Gruppe Verpackungseinkauf zuständig. Auch die Verkaufsteams und die Marketingabteilungen tragen eine wesentliche Verantwortung, denn bereits vor dem eigentlichen Produktionsprozess werden durch Bestellrhythmen, Mengenvereinbarungen und Verpackungsdesign entscheidende Weichen gestellt.

Zur Erfassung der Abfallmengen unterscheiden wir zwischen Prozessabfällen und Entsorgung. Erstere entstehen während der Produktion (z.B. Stanzresten bei der Ravioliproduktion oder Gemüseschalen), 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 entsorgt werden mussten – z.B. wegen Nachfragerückgang, kleiner Mängel oder Auslistungen.

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

Durch die weitere Optimierung der Produktionsprozesse und der Logistik kann unsere Abfallmenge bereits im Herstellungsprozess reduziert werden. Um Prozessabfälle zu verringern, arbeiten wir kontinuier-

lich an der Verbesserung unserer Maschinen, an der Optimierung der Chargengrößen und passen die Produktions- und Lieferrhythmen an. Eine gute Planung in der Produktionsabfolge trägt wesentlich dazu bei. So achten wir darauf, dass Produkte mit ähnlichen oder fast gleichen Rezepturen wo immer möglich direkt nacheinander produziert werden, damit zwischen den Durchläufen keine aufwändigen Reinigungen nötig sind.

Weil die absoluten Verlustmengen pro Produktionsgang oft unverändert sind, fallen bei kleineren Produktionsmengen anteilmässig grössere Verluste an. Das verdeutlicht gut, dass Bestellmengen und Produktionsvolumen sowie die Optimierung beim An- und Ausfahren der Maschinen entscheidende Faktoren für die stetige Reduktion von Prozessabfällen sind. Bei unseren Convenience-Unternehmen stellt sich aufgrund ihrer Frischesortimente mit begrenzten Haltbarkeiten immer die Herausforderung, die benötigten Produktionsmengen so einzuplanen, dass möglichst wenig Prozessabfälle entstehen. Die starke Innovationskultur ist für den Erfolg und das Bestehen von ORIOR entscheidend, denn gerade im Frisch-Convenience-Bereich ist die Neuheitendynamik im Markt sehr hoch. Neue Kreationen führen in den Testphasen aber auch zu höheren Prozessabfällen. Daher versuchen wir hier eine gute Balance zwischen den beiden Aspekten Innovation und optimierte Volumenproduktion zu wählen 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.



Ein fein eingestelltes «Supply and Demand Management» hilft uns, die Lebensmittelabfälle so gering wie möglich zu halten.

Die Reduktion der Entsorgungsmenge von Rohmaterialien und Produktionsüberschüssen ist ein wichtiges Ziel von ORIOR. Damit wir dies erreichen, müssen wir die benötigten Produktionsmengen und die tatsächliche Nachfrage nach unseren Produkten möglichst präzise vorhersagen. Dies bedeutet, dass wir diese Abfälle umso mehr reduzieren können, je besser wir die Bedürfnisse unserer Kunden verstehen und unser «Supply and Demand Management» feinstjustieren. Daher ist es zentral, dass wir das Forecasting und die Genauigkeit der Produktionsplanung, die Zusammenarbeit und Systemnutzung unserer Verkaufs- und Produktionsteams und das «End-to-End Planning» vom Bestelleingang über die Kommissionierung bis hin zur Auslieferung stetig optimieren. Auch sind regelmässige Gespräche zu Bestellmengen und Lieferrhythmen mit unseren Kunden wichtig, gerade im Berichtsjahr 2020, in dem wir aufgrund der Coronapandemie mit Nachfrageschwankungen konfrontiert waren.

Technische Anpassungen

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

Weiterverwendung von Nebenströmen und Produktionsüberschüssen

Wo immer dies möglich ist, verwenden 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 der Schwesterbetriebe zu Füllungen weiterverarbeitet.

Wenn Überschüsse an halbfertigen und 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 in unseren Fabrikläden zu reduzierten Preisen. Dies gilt auch für Produkte mit kleinen Mängeln, die gesundheitlich absolut un-

bedenklich sind. Eine weitere Möglichkeit, solche überschüssigen Produkte noch zu verwenden, bietet die Smartphone-App «Too Good To Go». Hier können Konsument*innen zu vergünstigten Preisen übriggebliebene Lebensmittel «retten». Einige Kompetenzzentren nutzen diese Plattform bereits und im Berichtsjahr hat sich auch Pastinella entschieden, sich «Too Good To Go» anzuschliessen.

Ausbau nachhaltiger Verpackungen

Verpackungen zu reduzieren oder durch Veränderung der Bestandteile nachhaltiger zu gestalten, ist im Lebensmittelbereich eine komplexe Aufgabe, die immer eine Abwägung von Umweltzielen und gesellschaftlichen Zielen mit sich bringt. 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 vor einer verfrühten Entsorgung bewahrt werden.

ORIOR und ihre Kunden sind daran interessiert, den Konsument*innen nachhaltig verpackte Produkte anzubieten. Wir setzen an unterschiedlichen Stellen an – sei dies bei Materialeinsparungen durch leichtere respektive weniger Verpackungen (Stichwort «reduce»), recycelte und/oder recyclingfähige Materialien (Stichwort «recycle») oder erneuerbare Alternativen zu Plastik (Stichwort «replace»). Alle unsere Kompetenzzentren sind dabei, neue, nachhaltigere Optionen zu testen oder umzusetzen. Der Ausbau von nachhaltigen Verpackungslösungen hat jedoch auch weitreichende Auswirkungen, zum Beispiel auf die Haltbarkeit unserer Produkte oder auf unseren Maschinenpark. Denn dieser muss jeweils an die Verwendung von anderen Verpackungsmaterialien angepasst werden – zum Beispiel, wenn dünnere Folien für Schalenverpackungen über die Verpackungsmaschinen laufen sollen. Ausserdem müssen die teilweise höheren Preise der nachhaltigeren Lösungen auch von Kunden und Konsument*innen akzeptiert werden, was noch nicht immer der Fall ist. Dies erfordert viele Gespräche, wertschöpfungsübergreifende Zusammenarbeit und einen langfristigen Kulturwandel. Dies wollen wir mit unserem Wirken proaktiv vorantreiben.



Wertvolle Rohstoffe werden zu den Pasteten von Le Patron verarbeitet – umso wichtiger, dass wir bei der Portionierung so wenig Abfall wie möglich generieren.

Aktivitäten 2020

Verringerung der Produktionsverluste

Prozessanalysen sind wichtige Instrumente zur Ermittlung, wo in der Produktion die meisten Abfälle und Nebenströme anfallen. 2020 haben verschiedene Units solche Analysen für Teilbereiche ihrer Produktion erstellt. Bei Le Patron wurden die Entsorgungsursachen und die Herkunft der Abfälle untersucht und Prozessabfälle in der Bäckerei und im Aufbackprozess analysiert. Le Patron konnte im Anschluss einen Zwischenschritt eliminieren und mit dieser und weiteren Massnahmen ihre Prozessabfälle um 8% reduzieren. Durch die Festlegung einer minimalen Abfüllcharge will Biotta die Verluste durch kleine Produktionsmengen verringern. Schliesslich können bei Möfag durch die Schnittpassung der Aufschnittware Prozessabfälle reduziert werden.

Verbesserung der Produktionsplanung

Durch eine vorrausschauende Produktionsplanung können wir Produktions- und Verkaufsmengen synchronisieren, Verluste minimieren und die Beschaffung von Rohstoffen anpassen. Ein gutes Beispiel dafür ist Rapelli: Das Unternehmen hat 2020 einen Prozess etabliert, durch den kritische Artikel schneller verkauft werden können, beispielsweise durch Aktionsrestmen-

gen. Andere Kompetenzzentren haben im Berichtsjahr auch ihre Bestellgrößen optimiert und produzieren – auch aufgrund der herausfordernden epidemischen Situation – mehr auf Kundenbestellung als auf Lager, um unnötige Entsorgungen vermeiden zu können.

Optimierung von Verpackungen und Verbrauchsmaterialien

Um bezüglich nachhaltiger Verpackung über den aktuellen Stand der Technik informiert zu sein, führten wir im Januar 2020 einen Innovationstag durch, an dem verschiedene Verpackungshersteller ihren Nachhaltigkeitsansatz und ihr entsprechendes Angebot vorstellen konnten. Zudem arbeiteten die verschiedenen Kompetenzzentren, angeführt durch die Expertise der Champion-Gruppe Einkauf Verpackung, an Verpackungsoptimierungen hin zu mehr Nachhaltigkeit: entweder durch Reduktion der (Frisch-)Materialmenge, den Ersatz nicht-erneuerbarer durch erneuerbare Materialien oder die Steigerung der Recyclingfähigkeit der Verpackung. Auch bei Sekundärverpackungen achten wir darauf, nachhaltigere Lösungen zu wählen. So stellte Möfag gemeinsam mit Lieferanten von Kartons auf Mehrwegbinde um, die zwischen uns und den Lieferanten hin- und herwandern. So muss Möfag pro Jahr circa zwei Tonnen weniger Karton pro Jahr entsorgen.

Beispiele nachhaltiger Verpackungsinnovationen 2020

Reduce: Materialeinsparungen bei Kunststofffolien – 31.6 Tonnen Plastik eingespart

Für viele der ORIOR Artikel werden Verpackungen (Schalen oder «Unterbahnen», Deckel oder «Oberbahnen» und Beutel) aus Kunststofffolien eingesetzt. 2020 wurde intensiv daran gearbeitet, bei diesen Verpackungstypen Materialeinsparungen durch Dickenreduktion der Folien umsetzen zu können. Bei vielen Artikeln ist uns dies gelungen, wodurch wir standortübergreifend mehr als 31 Tonnen Plastik im Vergleich zum Jahr 2019 einsparen konnten – bedingt auch durch die hohen Verkaufsmengen im Retailkanal, die wir auf optimierte Verpackungen umstellen konnten.



Reduce: Recyclingmaterialien zur Ressourcenschonung – Biotta setzt auf rePET



Nachdem Biotta Anfang 2020 die neuen «Vivitz Waters» in Flaschen aus 100% Recycling-PET einführte, stellte die Getränkeherstellerin im Laufe des Jahres auch alle anderen Vivitz Sorten komplett auf rePET-Flaschen um. Durch diese Massnahme können wir pro Jahr circa 26 Tonnen frisches PET einsparen.

Replace: Einsatz alternativer, erneuerbarer Materialien – Naturfasern ersetzen Plastik

Den Anteil an Plastik reduzieren wir unter anderem durch den vermehrten Einsatz von Papier- und Kartonanteilen an unseren Verpackungen. Rapelli konnte im Jahr 2020 durch die Ausweitung der trennbaren Papierverpackungen auf das Antipastisortiment erreichen, dass 70% der Verpackung recyclingfähig ist, insgesamt 48% weniger Material gebraucht wird und im Vergleich zur ursprünglichen Verpackung 80% weniger Kunststoff notwendig ist. Überall da, wo wir von Kunststoff auf Papier- oder Kartonverpackungen umsteigen, setzen wir auf FSC-zertifizierte Rohstoffe. Bei mehreren Kompetenzzentren wurden entsprechende Umstellungen 2020 umgesetzt.



Recycle: Steigerung der Recyclingfähigkeit – Trennbare Schalenverpackungen



Die Recyclingfähigkeit von Verpackungen lässt sich durch eine sortenreine Trennbarkeit der unterschiedlichen Verpackungsbestandteile erhöhen. Auch bei Albert Spieß konnte durch die Entwicklung einer trennbaren Verpackung die Recyclingfähigkeit wesentlich verbessert werden. Statt einer Plastikschale wird neu ein FSC-Karton verwendet (80% der Verpackung), welcher mit einer dünnen Kunststoffolie ausgekleidet ist (20% der Verpackung). Durch das Trennen von Karton und Folie können die einzelnen Rohstoffe separat recycelt werden.

Evaluation

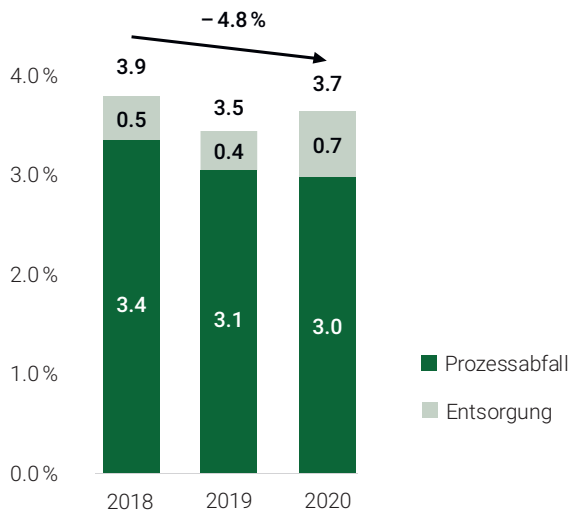
GRI 103-3

Wie oben erläutert, bemisst die ORIOR Gruppe die Lebensmittelabfälle über die zwei Kategorien Prozessabfälle und Entsorgungen von Rohmaterial und Produkten. Diese Kenngrößen werden eng verfolgt und monatlich in den Geschäftsleitungen der ORIOR Unternehmen sowie in der Champion-Gruppe der Betriebsleiter besprochen. Gewisse Kompetenzzentren verfolgen die Verlustmengen auch pro einzelne Abteilung und nutzen die Produktionssitzungen, um diese zu besprechen.

Seit 2018 konnten wir unseren Food Waste um 4.8% senken. Der Anteil an Prozessabfall nahm von 3.4% auf 3.0% ab, was den oben beschriebenen Massnahmen anzurechnen ist. Nachdem wir 2019 auch die entsorgten Produkte reduzieren konnten, haben diese leider

im Jahr 2020 wieder zugenommen. Die zeitweilige Schliessung aller Gastronomiebetriebe wirkte sich im Convenience-Segment stark auf die Nachfrage nach Standardartikeln aus, die wir schon produziert im Lager bereithielten. So fielen kurzfristig Überbestände an, die aufgrund begrenzter Haltbarkeitsdaten entsorgt werden mussten. Als Gegenmassnahme wurde das Sortiment an Gastronomieartikeln für eine gewisse Zeit drastisch reduziert. Auch mussten wir zur Reduktion von Kontakten die Abgabe von Produkten an karitative Organisationen zeitweise einstellen, was sich weiter negativ auswirkte. Wir arbeiten mit hoher Priorität weiter daran, flexibler auf die Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Auch im Bereich der Prozessabfälle wollen wir uns weiter verbessern. Hierfür werden die Food Waste-Kennzahlen in Zukunft noch enger überprüft und geführt.

Food Waste
(kg Lebensmittelabfälle / kg Produktion)



Ausblick

Auch 2021 wird die Optimierung unseres Ressourcenverbrauchs in den Bereichen Food Waste und Verpackung kraftvoll weiterverfolgt. Ende 2020 hat die ORIOR Gruppe entschieden, einem branchenübergreifenden Projekt des Vereins «United Against Waste» beizutreten, in welchem Unternehmen der Schweizer Lebensmittelwirtschaft gemeinsam Lösungen erarbeiten, um den Food Waste bis 2030 erheblich zu reduzieren. Ein erstes Konzept soll bis Herbst 2021 kollaborativ erarbeitet werden.

Im Bereich Verpackung wollen wir 2021 eine Strategie bis 2025 entwickeln, inklusive eines quantitativen Ziels zu nachhaltigerer Verpackung bei ORIOR. Zudem will die Champion-Gruppe Verpackung ihr Know-how im Bereich Nachhaltigkeit verbessern, um die Innovationsfrequenz zu stärken. Auch planen wir, 2021 weitere Plastikeinsparungen umzusetzen und alle noch nicht FSC-zertifizierten Papier- und Kartonanteile in den Verpackungen auf FSC umzustellen. Schliesslich wollen wir auch die Materialbestände und -anteile unserer Verpackungen gruppenübergreifend besser nachverfolgen können. Daher bauen wir 2021 unsere Datenerfassung in diesem Bereich neu auf.

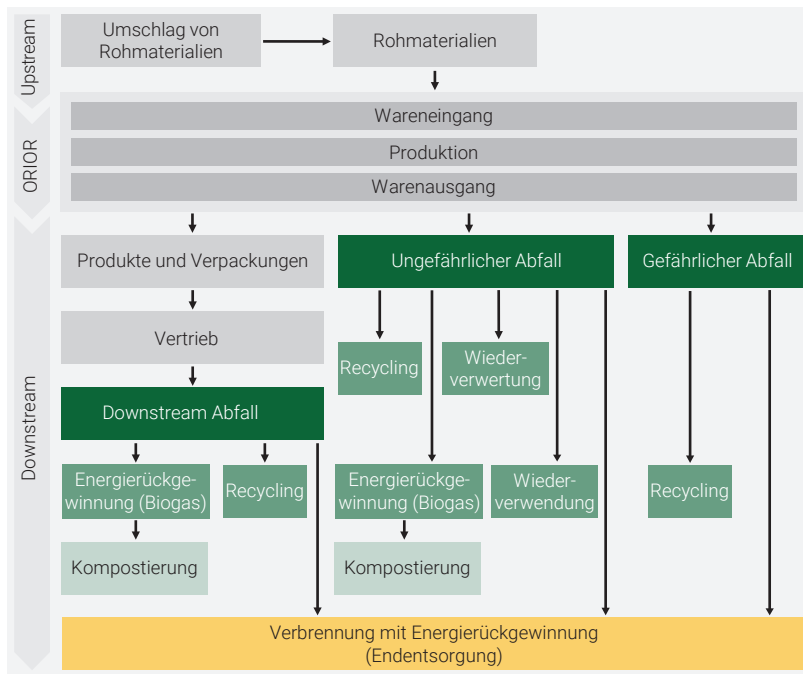
Abfallströme ORIOR Schweiz

GRI 306-1

Anfallender Abfall und abfallbezogene Auswirkungen

Basierend auf den Anforderungen des aktualisierten GRI-Standards 306 (Abfallmanagement) ermittelt und dokumentiert ORIOR neu die gesamten Abfallströme der Schweizer Kompetenzzentren. Folgender Prozessfluss zeigt auf, wie die Materialströme von Ausgangsstoffen und Abfallprodukten unsere Betriebe durchlaufen, wo welche Abfälle entstehen und wie diese weiterverwertet oder entsorgt werden.

Prozessfluss der Materialien, Wertstoffe und Abfälle bei ORIOR Schweiz



Im Produktionsprozess von ORIOR fallen sowohl Betriebsabfälle (die entsorgt werden) als auch Wertstoffe (zur Weiterverwertung) an:

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%), die grossen Mengen in der Produktion.

Wertstoffe

Die Wertstoffe umfassen alle Verpackungen aus Papier, Karton, Glas, Holz und Kunststoffe, die trennbar sind. Nur Kleinstmengen davon (<1%) fallen in

den Büroräumlichkeiten an, der Rest entstammt der Produktion.

Lebensmittelabfälle

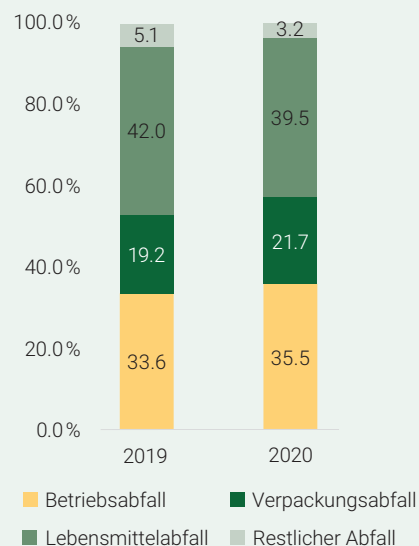
Die Bioabfälle umfassen organische (tierische und pflanzliche) Abfälle. Diese entstehen in der Produktion aus den Rohstoffen, Halbfertig- und Fertigprodukten, Salzen und Speiseölen.

Restlicher Abfall

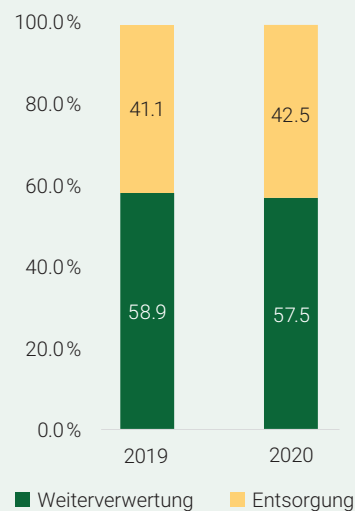
Dazu zählen Metall- und Elektroabfälle, Motorenöle und Schlämme (Rückstände) aus den Fettabscheidern.

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 von ORIOR an. Zusätzlich entstehen nachgelagert Wertstoffe und Abfälle in Form von Food Waste und Verpackungen. Der Managementansatz bezüglich Verpackungen wird auf den Seiten 42–44 beschrieben. Bezüglich der bei Kunden und/oder Konsument*innen anfallenden Lebensmittelabfällen beteiligt sich ORIOR u.a. an der Organisation «United against Waste».

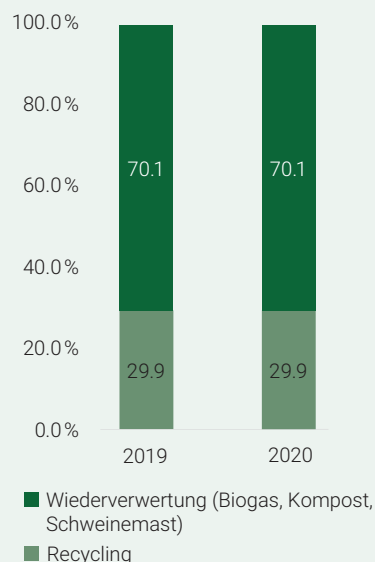
Zusammensetzung des Abfalls (%)



Abfall unterteilt nach Bestimmungsort (%)



Weiterverwertung von ungefährlichem Abfall, nach Methode (%)



Angefallener Abfall und seine Zusammensetzung

Die detaillierte Erhebung des angefallenen Abfalls hat bestätigt, dass die in der Wesentlichkeitsanalyse ausgewählten Kategorien «Food Waste» und «Verpackung» die anteilmässig relevantesten Abfallkategorien bei ORIOR sind:

GRI 306-3

Bei ca. 36% der Abfälle handelt es sich um **Lebensmittelabfälle**, die fast vollumfänglich wiederverwertet werden (z. B. Abgabe von Trester an Bauern, Verwendung in der Schweinemast, Weiterleitung an Biogasanlage für Biogas und Kompostherstellung). Die einzigen Lebensmittelabfälle, die nicht weiterverwertet werden, sind rohe tierische Abfälle, die verbrannt werden müssen.

Bei ca. 35% des Materials handelt es sich um **Betriebsabfälle**, die in einer Kehrlichtverbrennung endentsorgt werden. Sie setzen sich aus gemischten und verschmutzten Verpackungen, Sperrgut und sonstigen stofflich nicht verwertbaren und gemischten Abfällen zusammen.

Bei ca. 22% der Abfälle handelt es sich um reine **Verpackungsabfälle**, die vor allem bei Umverpackungen im Wareneingang anfallen, und die zu über 80% recycelt werden (z. B. Karton und Papier, Altglas, Kunststoffe, Dosen oder Metallfässer im Falle von Biotta).

Bei den verbleibenden ca. 3% handelt es sich um **restliche Abfälle** wie Metalle, Elektrogeräte oder Fette aus den Fettabscheidern. Von diesen restlichen Abfällen werden über 50% in der einen oder anderen Form weiterverwertet (Recycling, Biogasanlage usw.). Der Rest wird in der Kehrlichtverbrennung entsorgt.

Der Gesamtabfall (in Tonnen) hat im Vergleich zu 2019 um 3.2% abgenommen, obwohl die Produktionsmenge nur um 2.2% abgenommen hat. Wir setzen auch weiterhin alles daran, dass sich dieses Verhältnis positiv entwickelt.

Abfall nach Bestimmungsort

Aktuell werden 57.5% unserer Abfälle in der einen oder anderen Form weiterverwertet. Sie werden entweder wiederverwendet, recycelt, zu Biogas verarbeitet oder kompostiert. Über 99% des weiterverwerteten Abfalls ist ungefährlich. Dieser wird in unterschiedlichen Verfahren ausserhalb der ORIOR Standorte weiterverwertet. 0.2% werden als gefährlicher Abfall kategorisiert (Elektroschrott und Leuchtstoffröhren). Diese werden zerlegt, wobei ein Teil (Metall- und Glasanteile) recycelt und der Rest (v. a. Kunststoffe) in der Kehrlichtverbrennung endentsorgt wird.

GRI 306-4

42.5% der gesamten Abfallmenge wird in die Entsorgung weitergeleitet. Bei ORIOR sind dies zu 100% ungefährliche Abfälle, die in der Kehrlichtverbrennung entsorgt werden – dies mit dem Mehrwert der Energierückgewinnung in Form von Fernwärme. Diese Gesamtmenge end-entsorgter Abfälle blieb im Vergleich zu 2019 stabil.

GRI 306-5

Wir sind bestrebt, das Verhältnis von endentsorgtem zu weiterverwertetem Abfall weiter zugunsten der Weiterverwertung zu beeinflussen.

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.

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

GRI 306-4

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

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

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

Klima und Energie



Ambition 2025

Bis zum Jahr 2025 wollen wir die Intensität der Treibhausgasemissionen im Vergleich zum Jahr 2018 um 10% reduzieren.

Status

Ziel erreicht

Ziel erreicht und wird überarbeitet

SDG-Beitrag



Relevanz

GRI 103-1

Die weltweite Nahrungsmittelproduktion ist ein massgeblicher Treiber des Klimawandels. Gemäss dem «Intergovernmental Panel on Climate Change» (IPCC)¹ ist sie für circa 25 bis 30% der weltweiten Treibhausgasemissionen verantwortlich. Allein die Landwirtschaft emittiert 11% der weltweiten Treibhausgasemissionen, beispielsweise durch die Nutztierhaltung oder den Ackerbau.² Auch bei der Verarbeitung von Lebensmitteln werden Treibhausgase ausgestossen, insbesondere durch den Energieverbrauch in den verschiedenen Herstellungsprozessen und die Sicherstellung der Kühlkette während der Lagerung und des Transports. Diese Auswirkungen können von Unternehmen zu Unternehmen stark variieren und hängen von den verwendeten Energieträgern und der Effizienz der Prozesse ab. Vorliegendes Kapitel fokussiert auf unseren Ansatz zur Reduktion der Klimaauswirkungen unserer Herstellungsprozesse.

Reduktion der Emissionen des sogenannten Scope 1 (vom Unternehmen selbst generierte Emissionen) und Scope 2 (durch die Energiebeschaffung generierte Emissionen). Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Intensität dieser Emissionen pro kg Produktion im Vergleich zum Jahr 2018 um 10% zu reduzieren. Dazu setzen wir Massnahmen in den folgenden Bereichen um:

- Wir setzen die Zielvereinbarungen mit dem Bund um.
- Wir steigern die Effizienz unserer Prozesse.
- Wir investieren in klimaschonende Anlagen und Gebäude.
- Wir nutzen erneuerbare Energieträger, wo immer möglich.

Zudem bauen wir auch unser Angebot an klimafreundlichen Produkten weiter aus, was schon eine erste Massnahme in Bezug auf unsere Scope 3-Emissionen ist, die in vor- und nachgelagerten Stufen anfallen.

In Bezug auf unsere eigenen Herstellungsprozesse wird das Thema Klima und Energie insbesondere durch die Champion-Gruppen der Betriebsleiter und der Technischen Leiter vorangetrieben. Gemeinsam mit dem Leiter «Supply Chain Excellence» definieren sie die jeweiligen Jahresziele in Bezug auf Energieverbrauch und CO₂-Emissionen. Die Kennzahlen zum Energieverbrauch sind fester Bestandteil der monatlichen Berichterstattung und über die Integration in die Leistungsbeurteilung auch Vergütungsbestandteil der Geschäftsleitungen in den Kompetenzzentren.

Auch den Entwicklungs- und Marketingteams fällt eine immer wichtigere Rolle zu. Denn die Zusammensetzung unseres Sortiments und die dafür verwendeten Rohstoffe sind relevant für unsere breitere Klimawirkung. Eine enge und gut abgestimmte Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsleitung, den Betriebsleitern und den Entwicklungs- und Marketingteams ist in diesem Kontext daher unerlässlich, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Managementansatz

GRI 103-2

Als produzierendes Unternehmen in der Lebensmittelverarbeitung hat auch die ORIOR Gruppe einen Einfluss auf den Klimawandel. Deshalb wollen wir unsere Treibhausgasemissionen minimieren, indem wir unsere Energieeffizienz steigern, unser Angebot an klimafreundlichen Produkten ausweiten und verstärkt auf erneuerbare Energieträger setzen. So können wir mit der kontinuierlichen Effizienzsteigerung unserer Produktionsstätten bedeutende positive Auswirkungen erzielen, sowohl auf die Minderung des Klimawandels als auch auf die Steigerung des Unternehmenswerts. Ausserdem unterstützen wir so auch unsere Kunden, die ihrerseits die vorgelagerte Wertschöpfungskette klimafreundlicher gestalten möchten.

In der aktuellen Strategieperiode konzentriert sich die ORIOR Gruppe auf Klimaschutzbemühungen zur

¹ IPCC Special Report on Climate Change and Land, 2019. <https://www.ipcc.ch/srcc/>

² WRI, 2019. <https://www.wri.org/blog/2019/07/5-questions-about-agricultural-emissions-answered>

Umweltleitbild der ORIOR Gruppe

Umweltbewusstsein ist eine Grundeinstellung. Respektvoller Umgang mit den Ressourcen und der Umwelt ist erklärtes Unternehmensziel von ORIOR.

ORIOR misst ihren Umweltbeitrag an Fortschritten. Diese werden wie Produktivitätsverbesserungen beurteilt. Jährliche quantitative Zielsetzungen werden laufend überprüft und entsprechende Massnahmen abgeleitet.

Wirtschaftlichkeit und eine möglichst geringe Umweltbelastung sind kein Widerspruch, sondern entwickeln sich immer mehr zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor in unserer Gesellschaft und in unserer Geschäftstätigkeit.

Die Mitarbeitenden von ORIOR sind darauf sensibilisiert, dass wir grossen Wert auf Nachhaltigkeit legen, und sie beeinflussen mit ihrem Wirken die Ökobilanz positiv.

Umsetzung der Zielvereinbarungen mit dem Bund

Das 2013 in Kraft getretene Schweizer CO₂-Gesetz verpflichtet Unternehmen bestimmter Branchen, für den Verbrauch von fossilen Brennstoffen 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 Produktionsfirmen verfügen über eine solche Zielvereinbarung und nehmen am entsprechenden Programm der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW) teil. Dabei sind die EnAW-Berater*innen wichtige Sparringspartners für alle unsere Kompetenzzentren, denn mit ihnen werden jährlich Energie-Check-ups durchgeführt und betriebspezifische Massnahmen entwickelt und umgesetzt. Diese Massnahmen müssen immer den beiden Prinzipien Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit genügen. Ihre Umsetzung und ihr Erfolg werden durch das EnAW-Monitoringsystem überwacht. Beispiele für solche Massnahmen sind der Wechsel auf weniger treibhausgasintensive Energieträger, wie zum Beispiel der Wechsel von Heizöl auf Erdgas, die stärkere Isolierung von Gebäuden oder die Optimierung der Betriebszeiten der Klima- und Heizungsanlagen. Das Monitoringsystem dient auch als Nachweis der kontinuierlichen Verbesserungen und der Zielerreichung gegenüber dem Bund respektive dem Bundesamt für Energie.

Diese Prozesse wurden auch im Jahr 2020 weitergeführt. Ein Grossteil der Aktivitäten, die wir nachfolgend beschreiben, wurden in diesem Rahmen umgesetzt. Alle Kompetenzzentren haben im Frühjahr 2020 ihre Monitoringberichte verfasst. Diesen kann entnommen werden, dass die Zielvereinbarungen per Ende 2019 mehrheitlich erfüllt werden konnten.

Effizienzsteigerung der Prozesse

Wir verbessern die Energieeffizienz unserer Produktion kontinuierlich durch Optimierung und Feinjustierung der Betriebsparameter wie Betriebszeiten der Produktions-, Lüftungs- und Kühlanlagen oder Temperatureinstellungen bei den Kochprozessen. Zudem haben wir die Wärme- und Kälteproduktion im Fokus, die für Lebensmittelbetriebe wichtige Energieverbraucher sind. Durch die optimale Nutzung von Abwärme aus Kühlprozessen lässt sich viel Energie in der Wärmeproduktion einsparen.

Unser diversifiziertes und sich stetig veränderndes Produktsortiment sowie die teilweise engen Lieferrhythmen setzen unseren Effizienzbestrebungen gewisse Grenzen. Denn die Herstellung von verschiedenen Produktvarianten in kleineren Chargen hat insgesamt eine tiefere Energieeffizienz zur Folge, da die Produktionsmaschinen häufiger gestartet, gestoppt und gereinigt werden müssen. Durch die häufigere Reinigung zwischen den Produktionsgängen erhöht sich auch der Wasserverbrauch (siehe hierzu auch Kapitel «Wasser», S. 54 – 57). Zudem unterscheidet sich der Energiebedarf je nach Produkt stark. So hat sich zum Beispiel herausgestellt, dass einige der vegetarischen Spezialitäten im Vergleich zu unseren traditionellen Produkten energieintensiver in der Herstellung sind, obwohl sie in der Gesamtbilanz meist bedeutend positiver abschneiden.

In der Summe zeigt sich, dass die Optimierung des Energieverbrauchs respektive die Steigerung der Energieeffizienz bereits in der Produktentwicklung sowie in den Gesprächen mit Kunden bezüglich Mengenvereinbarungen und Lieferterminen beginnt.

Klimaschonende Anlagen und Gebäude

Wir steigern die Energieeffizienz an unseren Produktionsstandorten durch laufende Investitionen in den Unterhalt und die Verbesserung unserer Produktionsanlagen. Wo möglich optimieren wir die Maschineneffizienz durch die gruppenweit koordinierten Unterhaltsarbeiten und bei Neubeschaffung von Maschinen werden deren Effizienzparameter als zentrales Kriterium beurteilt.

Ein wichtiger Ansatzpunkt sind auch unsere Gebäude. Über die Verbesserung ihres Zustands und ihrer Isolation, ihrer Heiz-, Lüftungs- und Kühlsysteme (HLK-Systeme) sowie teilweise über die Beleuchtung können wir den Energieverbrauch ebenfalls reduzieren. Im Rahmen der EnAW-Projekte konnten in diesem Bereich seit 2013 bereits viele Massnahmen umgesetzt werden.

Bei unseren Kühlanlagen ist nicht nur relevant, wie energieeffizient sie laufen, sondern auch, welche Kältemittel sie verwenden und wie viel davon entweicht. Kontinuierlich prüfen wir, wo wir auf Anlagen mit weniger klimaschädlichen Kältemitteln umsteigen können. Zur Vermeidung, schnellen Entdeckung und Behebung von Leckagen wird der Unterhalt mit externen Expert*innen sichergestellt.

Erneuerbare Energie

Unser Klimaziel bezieht sich neben den betriebsbedingten Emissionen (Scope 1) auch auf die Emissionen aus dem Stromverbrauch (Scope 2). Daher setzt ORIOR neben der Steigerung der Energieeffizienz auf eine kontinuierliche Erhöhung der Energien aus erneuerbaren Ressourcen, um den Ausstoss von Treibhausgasen weiter zu senken. So haben wir bei Biotta in den Bau einer Holzschnitzelheizung investiert, um die Wärmezeugung aus Heizöl zu ersetzen. Durch den Ersatz fossiler Energieträger wird teilweise mehr Strom benötigt. Für uns ist es somit umso wichtiger, vermehrt Strom aus erneuerbaren Quellen zu beziehen (siehe Aktivitäten 2020).

Als Unterziel im Bereich Klima und Energie haben wir uns vorgenommen, unseren Stromverbrauch bis 2025 im Vergleich zu 2018 um 10% zu reduzieren. 2020 ist es uns nicht gelungen, Stromeinsparung zu erzielen (+0.9%). Grund dafür ist insbesondere die bedeutende Veränderung des Kanal- und Produktmix wegen der vom Bund eingeführten Massnahmen im Zusam-

menhang mit dem Coronavirus. Die Schliessung der Gastronomie bei zeitgleich massiv höheren Absätzen im Retailbereich hat zu grossen Prozess- und Logistikanpassungen geführt. So musste zur Sicherstellung der Gesundheit unserer Mitarbeitenden auch die Verlangsamung von Prozessen in Kauf genommen werden, was sich negativ auf den Stromverbrauch auswirkte. In Zukunft möchten wir auf dieses Unterziel verzichten. Denn mit der Abwendung von fossilen Energien wird teilweise auf strombetriebene Technologiealternativen umgestiegen – wie momentan bei Le Patron, wo die Ölöfen schrittweise durch Elektroöfen ersetzt werden. Nebst weiteren Stromeffizienzmassnahmen setzen wir zusätzlich stärker auf grünen Strom (siehe S. 51).

Klimafreundliche Produkte

Nebst den heute erfassten Scope 1 und Scope 2 Emissionen möchten wir in Zukunft auch die indirekten Emissionen (Scope 3) mehr in den Fokus rücken. Diese beinhalten Treibhausgasemissionen, welche über die unterschiedlichen Wertschöpfungsschritte unserer Produkte vom Rohstoffanbau bis zu den Endkonsument*innen anfallen. In Zusammenarbeit mit einer externen Partnerin berechnen wir den sogenannten «Product Carbon Footprint» für weitere Produkte unseres breiten Angebots, um diese dann klimaneutral anbieten zu können. Dazu unterstützen wir zertifizierte Kompensationsprojekte.

Aktivitäten 2020

Technische Optimierungen

Im Berichtsjahr konnten unsere Kompetenzzentren zahlreiche grössere und kleinere Verbesserungen zur Schonung des Klimas umsetzen. Bei Albert Spiess zum Beispiel konnten die Verpackungsmaschinen im Berichtsjahr dank verbesserter Planung zielgerichteter eingesetzt und Leerläufe fast komplett vermieden werden. Dadurch konnten Heizenergie und Wasser eingespart werden. Le Patron konnte durch den Ersatz zweier ölbeheizter Backöfen durch neue, elektrisch betriebene Backöfen den jährlichen Heizölverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 3% senken. Es kommt auch immer wieder vor, dass mit Energiesparmassnahmen Verbrauchsreduktionen realisiert werden können, die grösser als ursprünglich geplant sind. Bei Pastinella war dies im Berichtsjahr gleich bei zwei Projekten der Fall: Sowohl die Integration eines Wärmerückgewin-



Die Happy Vegi Butcher Produkte von Fredag sowie die Traktor Smoothies von Biotta schonen die Umwelt durch ihre von myclimate zertifizierte Klimaneutralität.

nungsprozesses in die Kälteanlage als auch die Anpassung des Heizsystems für die Dampfkessel führten im ersten Jahr zu höheren als ursprünglich prognostizierten Einsparungen. Zudem wurde bei Pastinella das Kühlsystem umgebaut, womit die Treibhausgasintensität ebenfalls gesenkt werden konnte. Biotta konnte mit einer Feinjustierung der Holzsplitzelheizung eine noch bessere Auslastung und somit Nutzung der Holzenergie erreichen.

Umweltfreundlicher Strom

Über 50% der von unseren Schweizer Kompetenzzentren konsumierten Energie ist auf den Stromverbrauch zurückzuführen. Daher fällt stark ins Gewicht, welche Art von Elektrizität wir beziehen. Wir wollen diese Verantwortung wahrnehmen und haben uns entschieden, ab 2020 für unsere Schweizer Standorte auf CO₂-armen Wasserstrom zu setzen. Dadurch realisieren wir eine bedeutende Einsparung an Treibhausgasen – die relativen Emissionen pro kg Produktion können wir damit um über 68% reduzieren (siehe Evaluation). Diese Massnahme unterstreicht unser Commitment für den Klimaschutz durch Investitionen in erneuerbare Stromquellen.

Erfassung der Kältemittelverluste

Kältemittel können je nach Typ ein wesentliches Treibhausgaspotenzial aufweisen und somit bei Entweichung zur Erderwärmung beitragen. Aus diesem Grund

ist die Wahl von Technologie und Kältemittel sowie das kontinuierliche Monitoring von Verlusten relevant. Dank der Zusammenarbeit in der Champion-Gruppe der Technischen Leiter und mit Hilfe eines benutzerfreundlichen Tools ist es uns seit 2020 möglich, die Kältemittelverluste über die gesamte ORIOR Schweiz zu erheben. Dies erlaubt uns, die Emissionen aus den Kältemitteln in Bezug zu den Gesamtemissionen zu stellen, und dies als Kriterium bei Entscheidungen rund um Kälteanlagenunterhalt und -erneuerung zu berücksichtigen.

Umfassender Klimafussabdruck

Wie oben erwähnt, möchten wir uns genauer mit unserem gesamtheitlichen Klimafussabdruck befassen, welcher nicht nur unsere eigenen Prozesse, sondern die ganze Wertschöpfungskette umfasst. Deshalb hat Pastinella Ende 2020 ein Projekt gestartet, in welchem der umfassende «Corporate Carbon Footprint» der Firma berechnet wird – inklusive Scope 3. Daraus können in einem zweiten Schritt Verbesserungsmaßnahmen in den unterschiedlichen Bereichen abgeleitet werden. Das Projekt soll auch als Pilot für die ganze ORIOR Gruppe dienen, aus welchem auch die anderen Kompetenzzentren Erkenntnisse ableiten können.

Evaluation

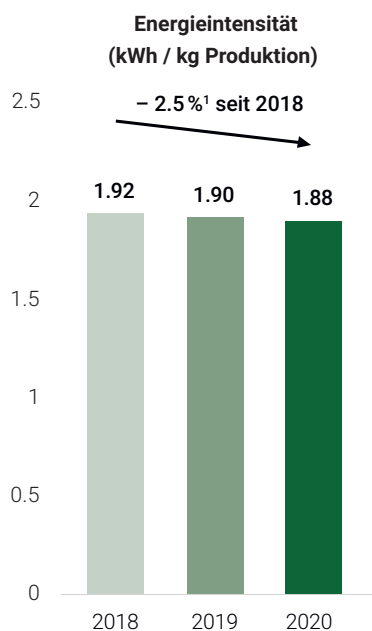
GRI 103-3 Um unseren Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels zu messen, erheben wir die Energieeffizienz unserer Produktion (kWh/kg Produktion) sowie die Intensität unserer Treibhausgasemissionen in den Scopes 1 und 2 (kg CO₂e/kg Produktion).

Energie

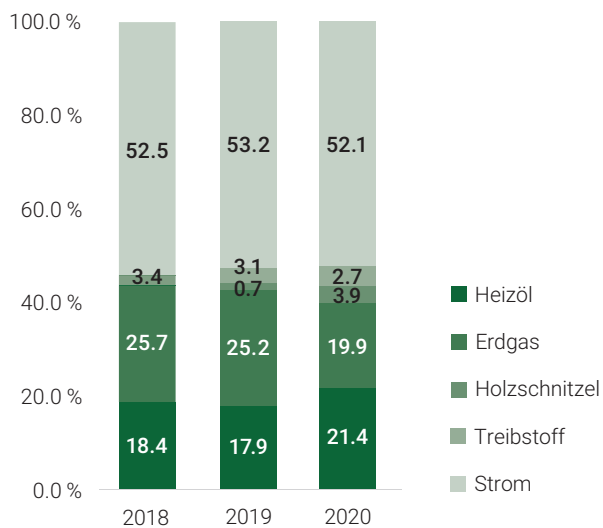
Dank der in diesem Kapitel erläuterten Massnahmen konnten wir unsere Energieintensität im Berichtsjahr wieder leicht senken (-2.5% im Vergleich zu 2018), sodass sie 2020 bei 1.88 kWh pro produziertem Kilogramm lag. Die Verbräuche weisen wir nach Energiequelle aufgeteilt aus. Die fossilen Energieträger Erdgas und Erdöl konnten wir von insgesamt 43.1% auf 41.3% senken.

GRI 302-3

GRI 305-4



Energieverbrauch nach Energiequelle (%)¹

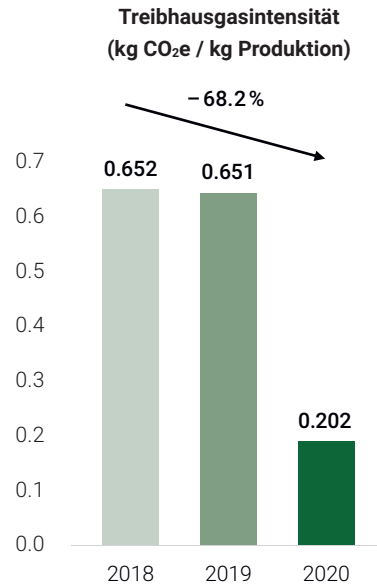


¹ Rundungsdifferenzen können entstehen, da die Berechnungen mit einer grösseren Zahlengenauigkeit erfolgen.

Treibhausgasemissionen

Die Verbesserung unserer Treibhausgasbilanz setzt sich einerseits aus der Energieeffizienz (siehe unten) und andererseits aus der CO₂-Intensität unserer Energieträger zusammen. Dank der Umstellung auf klima-

freundlichen Wasserstrom für die Schweizer ORIOR Kompetenzzentren konnten wir die Treibhausgasemissionen pro kg Produktion um über 68% senken. Dies stellt einen äusserst bedeutenden Schritt für eine klimafreundlichere ORIOR dar.



Emissionen aus Kältemitteln

Da wir unsere Emissionen aus Kältemittelverlusten erst ab 2020 konsolidiert erheben, weisen wir diese separat aus. Sie sind auch noch aus unserem CO₂-Ziel bis 2025 ausgeschlossen, da sich dieses auf das Vergleichsjahr 2018 bezieht. Nichtsdestotrotz wollen wir auch die Emissionen aus Kältemittelverlusten kontinuierlich reduzieren und nehmen sie deshalb neu in die Berichterstattung auf. 2020 beliefen sie sich auf 0.085 kg CO₂e pro kg Produktion.

Ausblick

Wir wollen auch zukünftig an all unseren Standorten Verbesserungspotenziale ausfindig machen und durch entsprechende Massnahmen Verbesserungen realisieren. Es stehen Optimierungen im Bereich der Kälteanlagen, der Wärme- und Kälterückgewinnung und der Isolation der Gebäude an. Bei Biotta wurde im Berichtsjahr eine Analyse des Druckluftsystems durchgeführt. Daraus resultierende Massnahmen werden 2021 ergriffen.

Wasser



Ambition 2025

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

Status

Auf gutem Weg

SDG-Beitrag



Relevanz

GRI 103-1

Sauberes Wasser ist für alle Menschen und Ökosysteme eine lebenswichtige Ressource. Deshalb steigt der weltweite Wasserbedarf mit der zunehmenden Weltbevölkerung und dem Wirtschaftswachstum seit vielen Jahren an. Dabei nimmt insbesondere der Druck auf die Süßwasserquellen stetig zu: Gemäss dem Weltwasserbericht der Vereinten Nationen von 2020 haben heute 2.2 Milliarden Menschen keinen Zugang zu sicherem Trinkwasser. Die Landwirtschaft ist für fast 70% des weltweiten Süßwasserverbrauchs verantwortlich, insbesondere durch die Feldbewässerung. Auch in der Lebensmittelverarbeitung werden teils bedeutende Mengen an Wasser verbraucht, beispielsweise zur Reinigung der Räume und Produktionsanlagen. Der gesamte Herstellungsprozess von Lebensmitteln hat somit auch einen wichtigen Einfluss auf den weltweiten Wasserverbrauch. Da viele Herkunftsländer wichtiger Rohstoffe von Wasserknappheit bedroht sind, achtet ORIOR bei der Beschaffung derselben auf deren Herkunft und eine nachhaltige Anbauweise (siehe Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl», S. 22–31). Auch wenn sich unsere Betriebe nicht in Gegenden befinden, die unter Wasserstress leiden, erachten wir es aufgrund der oben geschilderten Umstände als unsere Pflicht, unseren Beitrag zur Wassereffizienz zu leisten.

Managementansatz

Alle Unternehmen von ORIOR benötigen Wasser für verschiedenste Produktionsprozesse. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2025 die Wasserintensität (Wasserverbrauch im Verhältnis zum produzierten Volumen) im Vergleich zum Basisjahr 2018 um 15% zu senken. Wir sind zuversichtlich, unser Ziel mit den folgenden Massnahmen zu erreichen:

- Wir entwickeln wassersparende Herstellungsprozesse, insbesondere bei der Reinigung.
- Wir sensibilisieren und schulen unsere Mitarbeitenden im Umgang mit Wasser.

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 jeweiligen Betriebsleitern. Sie sind für die erfolgreiche Kaskadierung unserer Ambition für einen sparsamen Umgang mit Wasser in den einzelnen Abteilungen und Teams verantwortlich. In der Champion-Gruppe der Betriebsleiter werden jährliche Effizienzziele definiert. Für die Anschaffung von neuen Maschinen wird der Leiter «Supply Chain Excellence» hinzugezogen. Er ist – zusammen mit der Champion-Gruppe der Technischen Leiter – auch für die Erstellung und Einführung der «Richtlinie für Neuanschaffungen von Maschinen» verantwortlich. Diese enthält auch das Kriterium Wassereffizienz. Zudem berät er die Kompetenzzentren in sämtlichen Prozessoptimierungsfragen.

GRI 103-2
GRI 303-1

Alle Kompetenzzentren erheben ihren Wasserverbrauch monatlich. Diese engmaschige Überwachung des Verbrauchs ermöglicht es uns, zeitnah Massnahmen einleiten zu können, falls an einem Ort plötzlich ein unverhältnismässig hoher Wasserverbrauch festgestellt wird.

Wassersparende Herstellungsprozesse

Die Koch-, Kühl- und Reinigungsprozesse verursachen den grössten Teil des Wasserverbrauchs an unseren Standorten. Die genauere Planung und die Verbesserung dieser Prozesse sind die wichtigsten Einflussfaktoren, um das bestehende Potenzial zur Reduktion des Wasserverbrauchs derselben zu realisieren.

Unsere Produktionslagen und -räume müssen regelmässig – teilweise mehrmals täglich – gereinigt werden, damit die strengen Vorschriften zur Lebensmittelsicherheit und Hygiene eingehalten werden können. Dadurch entsteht ein bedeutender Wasserverbrauch, bei welchem wir – vor allem bei der manuellen Reinigung – weiteres Verbesserungspotenzial sehen. Das tatsächlich benötigte Wasser ist hier stark von der sorgfältigen und bedachten Wassernutzung der Mitarbeitenden abhängig. Daher werden

die Arbeitsanweisungen kontinuierlich verfeinert und die Mitarbeitenden fortlaufend entsprechend geschult.

Im Segment Convenience ist der Wasserverbrauch auch vom Produktsortiment und 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 Planung reduzieren.

Sensibilisierung und Trainings

Der sorgsame Umgang mit unseren Ressourcen bildet einen wichtigen Bestandteil unserer kontinuierlichen Trainings und Schulungen. In Bezug auf 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 – um eine dauerhafte Verhaltensveränderung erzielen zu können.



Wasser ist ein wertvolles Gut, dass wir schützen und sparsam einsetzen wollen.

Aktivitäten 2020

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

Gesteigerte Wassereffizienz – Beispiele 2020

Fredag: Optimierung der Durchflussmenge

Seit einigen Jahren werden in den ORIOR Unternehmungen die Reinigungsschläuche und -satelliten mit Wasserreduktionsdüsen ausgestattet, die die Durchflussmenge reduzieren. Fredag setzte dies im Berichtsjahr um, wodurch sie ihre Wassereffizienz um ca. 2% steigern konnte.

Möfag: Verbesserung der Reinigung

Möfag setzt ab dem Berichtsjahr vermehrt eigenes Personal für die Reinigung ein und verhindert so eine Doppelreinigung durch externes Personal. Durch diese Prozessanpassung konnte der Wasserverbrauch reduziert und die Wassereffizienz im Vergleich zum Vorjahr um 3.4% gesteigert werden.

Pastinella: Optimierung des Kühlvorgangs

Die frischen Teigwaren von Pastinella werden nach der Blanchierung auf einem Kühlband mit Frischwasser abgekühlt, damit sie leichter verpackt werden können und nicht kleben. Dank einer mechanischen Feinjustierung an dieser Sprühanlage konnte Pastinella im Berichtsjahr ihre Wassereffizienz um über 14% steigern.

Rapelli: Reduktion des Wasserverbrauchs bei Reinigungsprozessen

Rapelli konnte den Wasserverbrauch für Wasch- und Hygienearbeiten durch unterschiedliche kleine Massnahmen – technische sowie auch verhaltensbezogene – im Jahr 2020 bedeutend senken, trotz eines Anstiegs des Gesamtverkaufsvolumens. Die Wassereffizienz bei Rapelli konnte so um mehr als 10% gegenüber dem Vorjahr verbessert werden.

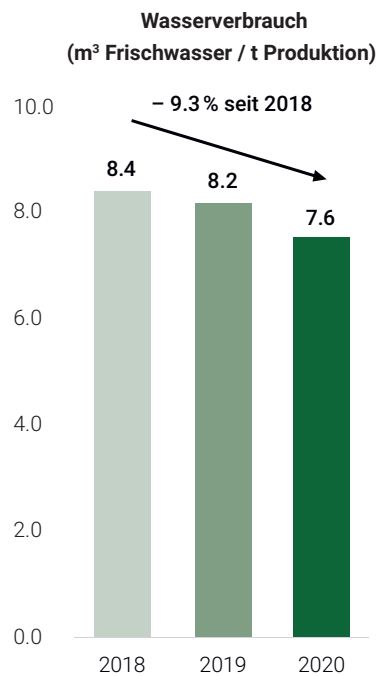
Evaluation

Entwicklung der Wassereffizienz

GRI 103-3

Aufgrund der Priorisierung des Themas und der Unterstützung auf Gruppenstufe durch den Leiter «Supply Chain Excellence» führten unsere Massnahmen zu

einer effektiven Verbesserung der Wassereffizienz von rund 9% zwischen 2018 und 2020. Mit unserem Ansatz und dank des Engagements unserer Mitarbeitenden sind wir optimistisch, dass wir unser Ziel von – 15% bis Ende 2025 erreichen.



Ausblick

Der Fokus wird weiterhin auf die Reinigungsprozesse und -anforderungen gelegt. Dabei geht es nicht nur darum, mit technischen Optimierungen den Wasserbedarf zu reduzieren, sondern grundsätzlich zu hinterfragen, wo wie gereinigt werden muss. Dabei soll noch genauer definiert werden, wo trocken gereinigt werden kann, wo Wasser und wo welche Reinigungsmittel eingesetzt werden müssen und wann die besten Zeitpunkte für die Reinigung sind, damit diese so effizient wie möglich durchgeführt werden kann. Ziel dieser Initiative ist es, zu definieren, wie mit dem geringsten Einsatz von Wasser, Hilfsmitteln und Personal eine optimale Reini-

gung erreicht und die Lebensmittelsicherheit jederzeit sichergestellt werden kann. Es soll dazu ein Handbuch erarbeitet werden, welches für jede Hygienezone und für alle Anwendungen klar regelt, wie bei der Reinigung vorzugehen ist.

Ausserdem ist für 2021 bei Biotta geplant, Wasserverbrauchspitzen in den Prozessen zu analysieren, um weitere Optimierungsmassnahmen treffen zu können. Zudem möchte Rapelli mit zukünftigen Projekten von einer bisherigen Wasserkühlung in den Prozessen auf Luftkühlung umsteigen, um so den Wasserverbrauch weiter zu reduzieren.

Unsere Ambitionen im Bereich Soziale Verantwortung



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



100%

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



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.

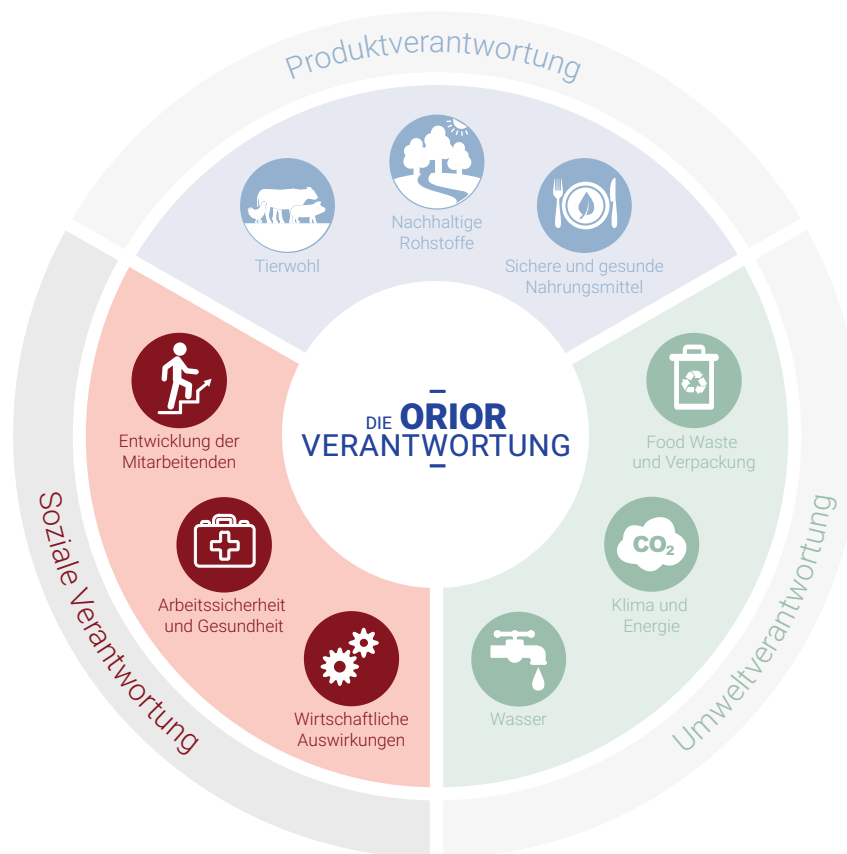


Nina Bohn, Leiterin Produktentwicklung bei Fredag, trägt zusammen mit allen unseren Mitarbeitenden dazu bei, dass ORIOR eine innovative Food & Beverage Gruppe ist.

Soziale Verantwortung

Mitarbeitende, die engagiert und unternehmerisch Dinge vorantreiben, respektvoll und aufrecht handeln, Verantwortung übernehmen und Entscheidungen fällen, sind der Schlüssel zum Erfolg. Wir setzen uns ein für gute Rahmenbedingungen bei der Arbeit, für Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Mitarbeitenden sowie für die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen.

Die soziale Verantwortung ist in unserer Strategie im Eckpfeiler «Wir sind ORIOR» fest verankert. Innerhalb der Nachhaltigkeitsberichterstattung fokussieren wir auf drei für uns wesentliche Themenbereiche: «Entwicklung der Mitarbeitenden», denn wir unterstützen den Ansatz des lebenslangen Lernens und bieten unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung; «Arbeitssicherheit und Gesundheit», denn wir wollen neben der Erfüllung sämtlicher Vorgaben in Sachen Arbeitssicherheit auch bestmögliche Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass unsere Mitarbeitenden gesund sind und Freude an ihrer Tätigkeit haben; und «Wirtschaftliche Auswirkungen», denn das nachhaltige Wirtschaften bildet die solide finanzielle Basis zur weiteren Investition in unsere Mitarbeitenden und Produktionsstandorte.



Entwicklung der Mitarbeitenden



Ambition 2025

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

Status

Weitere Anstrengungen notwendig

SDG-Beitrag



Relevanz

GRI 103-1

Unsere Mitarbeitenden sind eine unserer wichtigsten Anspruchsgruppen. Für ihre Zufriedenheit und ihre Entwicklung stehen wir ein und wollen ihnen im Einklang mit SDG 4 den Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung ermöglichen.

Mitarbeitende, die engagiert und unternehmerisch Ideen vorantreiben, respektvoll handeln, Verantwortung übernehmen und wohlüberlegte Entscheidungen fällen, sind der Schlüssel zum Erfolg von ORIOR. Dies trifft in einem Umfeld von Schnellebigkeit, hartem Wettbewerb um gut ausgebildete Arbeitnehmende und anspruchsvollen Rahmenbedingungen wie dem demografischen Wandel erst recht zu. Und gerade in Krisen wie der aktuellen, die wir aufgrund der Pandemie durch-

leben, sind gut ausgebildete, engagierte Mitarbeitende ausschlaggebend für den Erfolg. Aus diesen Gründen sind uns die gezielte Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden sowie deren persönliches Vorankommen auf der Basis eines gruppenweiten Talentmanagements ein grosses Anliegen. Durch ihre Förderung stärken wir auch unsere Position als attraktive Arbeitgeberin und ermöglichen es uns, die Identifikation der Mitarbeitenden mit ORIOR zu vertiefen und motivierte und qualifizierte Arbeitnehmende im Unternehmen zu halten.

Managementansatz

Die Grundlage unserer Bestrebungen im Bereich Mitarbeitende bildet der strategische Pfeiler «Wir sind ORIOR» der ORIOR Strategie 2025. Die kontinuierliche

GRI 103-2

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 Kulturenvietfalt der einzelnen Kompetenzzentren und ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, sich täglich weiterzuentwickeln. Fokusthemen:

- Wir zelebrieren, fördern und fordern unternehmerisches Handeln auf allen Stufen.
- Wir etablieren unseren ORIOR Campus als zentrale Aus- und Weiterbildungsplattform.
- Wir fördern die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden. Diese stehen auch in direkter Korrelation mit ihrer Motivation und Leistungsfähigkeit.



und gezielte Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist darin als explizites Ziel enthalten. Unser Managementansatz in Bezug auf die Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist so konzipiert, dass er neben dem Erwerb neuer Kenntnisse für den jeweiligen Fachbereich auch die persönliche Entwicklung stärkt. Neben unserem Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen wir den Leistungsdialog und das Talentmanagement, um die Entwicklung der Mitarbeitenden zu unterstützen und gemeinsam voranzukommen. Um diesem hohen Anspruch gerecht zu werden, setzen wir auf folgende Massnahmen:

- Wir investieren in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und den ORIOR Campus.
- Wir setzen ein umfassendes Schulungsprogramm um.
- Wir setzen den Fokus auf Nachfolgeplanung und ein gruppenweites Talentmanagement.
- Wir fördern Ausbildungs- und Traineeprogramme.

Die strategischen Impulse, zum Beispiel zu Fokusthemen der Aus- und Weiterbildung, und die Entwicklung von gruppenweiten Programmen und Rahmenbedingungen werden durch den Group-HR Manager von ORIOR Schweiz verantwortet. Er nimmt zusätzlich auch eine wichtige Rolle in der Champion-Gruppe Human Resources ein als Sparringspartner für den HR-Champion. Die Champion-Gruppe HR bringt alle HR-Verantwortlichen der Schweizer Kompetenzzentren zusammen, um gruppenweite Projekte voranzutreiben, Wissen auszutauschen und Erkenntnisse in die Business Units einzubringen. Die Detailplanung und Umsetzung von Schulungen und Weiterbildungen, die nicht gruppenübergreifend durchgeführt werden, fällt in den Zuständigkeitsbereich der einzelnen ORIOR Unternehmen. Dies stellt auch die individuell bestmögliche Abstimmung mit den jeweiligen unitspezifischen Verhältnissen, Möglichkeiten und Bedürfnissen sicher und ermöglicht es, die Wirksamkeit der Programme zu erhöhen.

Aus- und Weiterbildung und ORIOR Campus

Wir investieren mit gezielten Aus- und Weiterbildungen in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Kurse sowie Weiterentwicklungsprogramme werden entweder intern entwickelt und für grössere Gruppen von Mitarbeitenden umgesetzt, oder die Teilnahme an externen Aus- und Weiterbildungen wird durch ORIOR unterstützt. Dazu gehören beispielsweise Berufsprüfungen auf Stufe Fachausweis, Führungskurse, IT-Schulungen oder Sprachkurse. Entscheidungen bezüglich

lich Aus- und Weiterbildungen basieren einerseits auf den persönlichen Interessen der einzelnen Mitarbeitenden sowie andererseits auf den Bedürfnissen des Unternehmens für spezifische Kompetenzen.

Seit Ende 2019 existiert eine gruppenweite Richtlinie für Aus- und Weiterbildungen, die auch den Entscheidungsprozess für die Gewährung von Weiterbildungen systematisiert. Die Richtlinie regelt und harmonisiert die Beteiligung seitens Arbeitgeberin und stellt damit eine Gleichbehandlung in der individuellen Fortbildung sicher, insbesondere bei den Beteiligungshöhen und dazugehörigen Vereinbarungen. Die Unterstützung erfolgt finanziell (Übernahme der Kosten) und/oder zeitlich (Gewährung von bezahlten Absenztagen). Die Richtlinie wird seit 2020 in allen Schweizer Kompetenzzentren umgesetzt.

Der ORIOR Campus bezeichnet die interne Plattform, auf welcher die Aus- und Weiterbildungen geplant, systematisiert und umgesetzt werden. Er wurde 2015 zur Förderung und Vereinheitlichung der Fortbildung ins Leben gerufen. In regelmässigen Abständen legen die Champion-Gruppe HR und das Management Weiterbildungsschwerpunkte fest, die dann von ausgewiesenen, meist externen Fachexpert*innen vermittelt werden. Im Rahmen der ORIOR Strategie 2025 wurde die Wichtigkeit des ORIOR Campus nochmals unterstrichen. Auf dieser Basis wird der ORIOR Campus modernisiert – auch mit Blick auf die durch die Coronakrise veränderten Bedürfnisse und Ansprüche – indem die Ziele überarbeitet, das Konzept erneuert und die Fortbildungsschwerpunkte aktualisiert werden.

Internes Schulungsprogramm

In allen ORIOR Kompetenzzentren werden über das Jahr verteilt diverse Pflichtschulungen für die ganze Belegschaft oder für bestimmte Abteilungen/Tätigkeitsgebiete durchgeführt. Wie im Kapitel «Sichere und gesunde Nahrungsmittel» beschrieben, bezieht sich eine ganze Reihe davon 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 wertorientiertem Unterhalt oder «Sales Performance» statt. Zudem werden in den meisten Kompetenzzentren auch Deutschkurse angeboten, damit unsere Mitarbeitenden im Produktionsbereich noch besser zusammenarbeiten können.

Nachfolgeplanung und Talentmanagement

Talente zu erkennen und diese zielgerichtet zu fördern, ist für ORIOR ein entscheidender Erfolgsfaktor für die möglichst reibungslose Planung einer unternehmensinternen Nachfolge für Schlüsselpositionen. Damit Talente noch besser identifiziert werden können, wollen wir bis 2025 ein gruppenübergreifendes Talentmanagement einführen. Dieses wird sowohl Führungs- wie auch Fachspezialistenfunktionen umfassen und soll das Halten von Talenten und Potenzialträger*innen unterstützen, indem Karrierepfade innerhalb der Unternehmensgruppe klar und transparent skizziert und entsprechend verfolgt werden können. 2021 wird dies ein Schwerpunktthema der Group-HR-Funktion sein, die ein neues Rahmenkonzept zu Nachfolgeplanung und Talentmanagement entwickeln wird.

Berufsbildung und Traineeprogramme

ORIOR bietet Ausbildungsplätze für unterschiedliche Berufslehren an, zum Beispiel für Fleischfachmann/-frau, Polymechaniker*in, Laborant*in, Logistiker*in, Anlagenführer*in sowie kaufmännische Lehren. Mit der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte investieren wir nicht nur in die Zukunft, sondern nehmen auch eine gesellschaftliche Aufgabe wahr. Die Lernenden profitieren von auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen Angeboten. So hat beispielsweise Rapelli neben der Produktion einen separaten Ausbildungsraum eingerichtet, in dem die Lernenden unter Anleitung des Meisters die traditionellen Fertigungsverfahren erlernen und selbstständig Produkte herstellen. 2020 wa-

ren bei unseren Schweizer Kompetenzzentren 12 Lernende beschäftigt. 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 ein neues Traineeprogramm konzipieren werden, welches ORIOR den sinnvollen Einsatz von Trainees und Berufseinsteiger*innen einen guten Karrierestart ermöglichen soll.

Aktivitäten 2020

Fortschritt der Digitalisierung

Die Digitalisierung im HR-Bereich und die damit verbundene Prozesseffizienz waren Schwerpunktthemen im Jahr 2020. Ein wichtiger Meilenstein war dabei die Lancierung von SAP SuccessFactors als neues Personalmanagementsystem. Dieses konnte bereits in fünf von sieben Schweizer Kompetenzzentren erfolgreich eingeführt werden, die verbleibenden zwei werden 2021 folgen. SuccessFactors harmonisiert das Personalmanagement, den Entlohnungsprozess und die Rekrutierungen der Kompetenzzentren, vereinfacht die Personalführung und Nachfolgeplanung und bringt dadurch einen grossen Effizienzgewinn. Die Nutzer*innen wurden bei der Einführung des neuen Systems entsprechend geschult. Wir planen, dieses System über die nächsten Jahre mit weiteren Modulen wie «E-Dossier», «Succession and Development», «Learning», «Compensation» sowie «Goals and Performance» zu



Die Lernenden von Rapelli bei ihrer Abschlussfeier

erweitern, was uns noch effizienter bei unserer Zielerreichung in Bezug auf die Entwicklung der Mitarbeitenden unterstützen wird.

Im Rahmen der Digitalisierung war die Einführung des Recruitingmoduls von SuccessFactors ein weiterer wichtiger Schritt für ORIOR. Wir haben einen neuen gruppenweiten Stellenmarkt auf unserer Website eingeführt, der zusammen mit einem neuen LinkedIn-Auftritt unser «Employer Branding» stark verbessert und die Personalgewinnung erleichtert.

Zudem wurde die Zusammenarbeit zwischen den Kompetenzzentren im Bereich Personalmanagement und -entwicklung stark intensiviert. Die Champion-Gruppe HR wurde Anfang 2020 mit überarbeitetem Aufgabenprofil neu aufgestellt. Gerade in der akuten Phase der Coronapandemie wurde der Rhythmus des Austauschs erhöht, sodass Know-how engmaschiger geteilt, Aufgaben auf mehrere Schultern verteilt und dadurch schnell und bestmöglich auf neue Situationen reagiert werden kann. Dies hat sich sehr bewährt. Der erhöhte Rhythmus wurde auch nach der akuten Phase der Krise beibehalten, wodurch der Lerneffekt weiter gefördert und gemeinsame Projekte umgesetzt werden können. Dabei steht immer im Vordergrund, wie die Entwicklung sowie die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden weiter gestärkt werden und dadurch auch für das Unternehmen zusätzlichen Mehrwert realisiert wird.

Schulungen und Zusammenarbeit zu Coronazeiten

Das Jahr 2020 erforderte von allen Mitarbeitenden eine grosse Flexibilität. Viele Projekte und Aktivitäten mussten aufgrund der Pandemie anders als geplant durchgeführt werden. Davon waren auch die Schulungen in den ORIOR Kompetenzzentren betroffen. Die meisten geplanten Trainings konnten zwar durchgeführt werden, wurden aber entweder unter Berücksichtigung der Schutzmassnahmen in kleineren Gruppen mehrmals gehalten oder dann komplett in Onlineformate umgewandelt. Die Erfahrungen waren meist positiv, obwohl teilweise noch zusätzliche Unterstützung zur Nutzung der Onlinetools geleistet werden musste. In dieser Ausnahmesituation haben wir dadurch auch die Basis für zukünftige Onlineschulungen gelegt.

Insgesamt hat die Digitalisierung bei ORIOR im Zuge der Coronapandemie zusätzlichen Schub erhalten. Die Nutzung digitaler Tools zur Zusammenarbeit wurde innert Kürze stark intensiviert und hat sich als effizien-



Die Mitglieder der Champion-Gruppe Digital Communications bei einem der wenigen Vor-Ort-Treffen des Jahres 2020

te Alternative etabliert. Diese Entwicklung wird für uns auch noch in den Zeiten nach der Coronakrise von Vorteil sein.

Gewisse Abstriche mussten aber aufgrund der Pandemie gemacht werden. So konnte zum Beispiel der gruppenweite ORIOR Champion-Tag im Berichtsjahr nicht durchgeführt werden. Er hätte die Mitglieder aller zwölf Champion-Gruppen zum Austausch und Know-how-Transfer zusammengebracht. Jedoch konnten wir verschiedene wichtige Kadertagungen online durchführen, zum Beispiel Workshops zur Entwicklung der neuen ORIOR Strategie 2025, zur Besprechung der Geschäftsergebnisse und zum «New Normal» im Kontext der Coronapandemie.

Jobrotation

Rapelli führte 2020 ein neues Jobrotation-Konzept ein, anhand dessen Schlüsselmitarbeitende mehr über andere Abteilungen des Unternehmens erfahren. Dabei wechseln die beteiligten Mitarbeitenden ein Jahr lang alle drei Monate den Unternehmensbereich, wo sie sich durch Training on the Job und zusätzliche Theoriekurse mit den neuen Themen vertraut machen. Das Jobrotation-Programm dient einerseits der Entwicklung dieser Mitarbeitenden, die sich so weiterbilden und abwechslungsreiche, interdisziplinäre Erfahrungen sammeln können. Andererseits beabsichtigt es, die themenübergreifenden Fähigkeiten zu stärken, junge Talente zu fördern und die Flexibilität zu unterstützen. Die beteiligten Mitarbeitenden können breiter eingesetzt werden, was hilft, die Nachfolgeplanung sicherzustellen.

Potenzial- und Bedarfsanalysen

Verschiedene ORIOR Unternehmen führten 2020 Analysen der Kompetenzen, Potenziale und Weiterbildungsbedürfnisse durch, um die Entwicklung der Mitarbeitenden noch systematischer vorantreiben zu können. So konnte Rapelli dank eines Skill-Mappings, das teils pro Abteilung, teils für die einzelnen Mitarbeitenden durchgeführt wurde, Entwicklungsmassnahmen in den Bereichen Projektmitarbeit, Weiterbildung und Coaching ableiten. Pastinella führte eine Potenzialanalyse mit einzelnen Mitarbeitenden durch, die unlängst Führungspositionen übernommen hatten und anhand von Coachingsessions optimal auf ihre neue Rolle vorbereitet wurden.

Fokus Führungskultur

Für ein zukunftsorientiertes und gesundes Unternehmen ist gute Führung sehr relevant. Aus diesem Grund war die Weiterentwicklung der Führungskompetenzen und -kultur über die letzten Jahre ein wichtiger Fokus in mehreren ORIOR Kompetenzzentren. So baute Pastinella über vier Jahre hinweg eine neue Führungsstufe auf, die auch unterhalb von Kaderstufen die Führungskultur und Eigenverantwortung stärkt. Dies wurde im Berichtsjahr auch in weiteren ORIOR Unternehmen aufgegriffen, z. B. bei Le Patron, welche 2020 eine Reihe von Führungsschulungen durchführte für Abteilungsleiter*innen und Teamleiter*innen aus Produktion und Verwaltung. Die Ziele der Schulungen waren ein besseres Verständnis der Teilnehmenden für ihre Funktion in einer Führungsposition, die Stärkung ihrer Selbstkompetenz und die Weiterentwicklung ihrer Führungsfähigkeiten (z.B. Kommunikation, Motivationsförderung, Entscheidungsfindung). Die Resultate davon zeigen sich im Arbeitsalltag, der durch die verbesserte Führung noch zielorientierter und reibungsloser umgesetzt wird.

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. Dank der seit Jahren laufenden Stärkung der Führungsteams ist es uns gelungen, die Belegschaft bis jetzt sehr gut durch die Krise zu führen.

ORIOR Ausbildungsbetriebe

Pastinella erhielt 2020 die Bildungsbewilligung für zusätzliche Lehrberufe. Nebst den schon bestehenden Bildungsbewilligungen für Logistiker*in und Kaufmann/-frau ist Pastinella neu auch zugelassen, Lernende in den Berufen Polymechaniker*in und Anlageführer*in auszubilden. Dies wird es dem Unternehmen ermöglichen, neue Talente in diesem Bereich zu finden, auszubilden und weiterzuentwickeln.

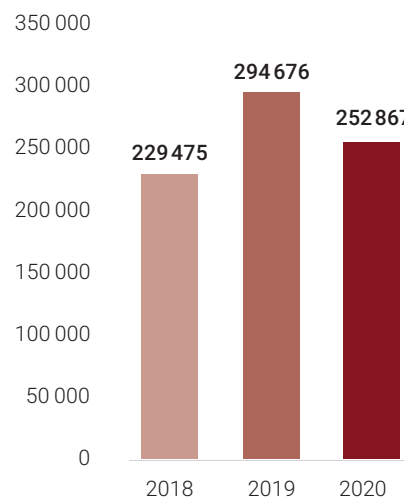
Auch Rapelli investierte im Berichtsjahr viel in die Berufsbildung, denn drei von acht Lehrstellen mussten neu besetzt werden. Dies stellte sich als Herausforderung heraus, weil das spontane Interesse von geeigneten Kandidat*innen gering war. Das Unternehmen lancierte zusätzlich zu den üblichen Kommunikationskanälen – zum Beispiel die Zusammenarbeit mit der kantonalen Berufsbildungsabteilung – eine Zeitungskampagne, in welcher für die Lehrstellen und Praktika geworben wurde. Dank dieser Massnahmen konnte das Unternehmen letztlich alle offenen Lehrstellen besetzen.

Evaluation

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

GRI 103-3

Ausgaben für Aus- und Weiterbildung (CHF)¹



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

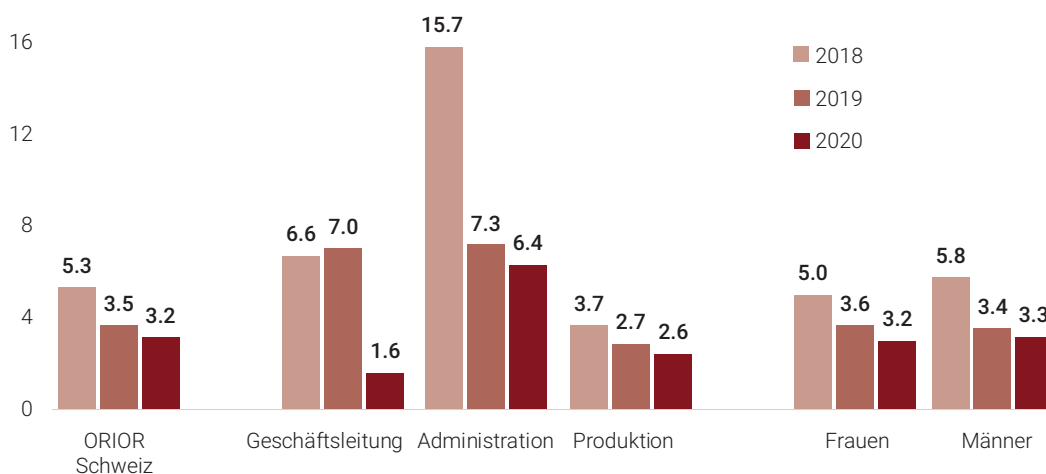
Aus- und Weiterbildungsstunden

Aufgrund der beschriebenen Corona-bedingten Verschiebungen von internen und externen Weiterbildungen haben die eingesetzten Stunden bei ORIOR Schweiz von 3.5 auf 3.2 h/Mitarbeitende abgenommen, und die Ausgaben in diesem Bereich sind um ca. 14% gesunken. Der Rückgang bei den Stunden war vor allem im Bereich der Kadermitarbeitenden bedeutend, da diese sehr stark ins Krisenmanagement eingebunden

waren. Auch war der Rückgang bei administrativ tätigen Angestellten grösser als bei Mitarbeitenden der Produktion, weil Letztere viele zwingende Schulungen im Bereich Qualität und Sicherheit ablegen, die auch während der Krise durchgeführt wurden. Wir erwarten, dass sich aufgrund der anhaltend herausfordernden Situation die Aus- und Weiterbildungsstunden 2021 nochmals auf dem Niveau von 2020 bewegen, bevor sie dann ab 2022 wieder ansteigen werden.

GRI 404-1

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



Wirkungsbeurteilung von Aus- und Weiterbildung

Ausschlaggebend für uns ist nicht nur, wie viel Aus- und Weiterbildung wir anbieten und unterstützen, sondern auch, welche Wirkung diese erzielt. Wir möchten in Zukunft klarere Aussagen darüber machen können, welche Kompetenzen die Mitarbeitenden erlangt haben, wie sie diese im Unternehmen einbringen und wie zufrieden sie mit den Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind. Deshalb beabsichtigen wir, bis 2025 eine gruppenweite Erfolgs- und Wirkungsbeurteilung der Aus- und Weiterbildung einzuführen. Die Arbeiten an diesem Projekt haben noch nicht begonnen. Es ist aber zu erwähnen, dass die systematischere und regelmässige Durchführung gewisser Schulungen, zum Beispiel im Bereich Arbeitssicherheit, das Arbeitsklima spürbar positiv beeinflussen.

Ausblick

Die Digitalisierung im Bereich HR-Administration wird auch über das nächste Jahr ein wichtiges Thema sein, damit die Entwicklung unserer Mitarbeitenden auf eine noch effizientere Basis gestellt und die Administrationsaufwände, die damit einhergehen, reduziert werden können. Damit schaffen wir uns Freiräume und Zeit, um uns noch stärker auf die Personalentwicklung fokussieren zu können. Die Ergänzung von SuccessFactors um weitere Module wird dabei ein zentrales Element sein. 2021 wird zudem ein wichtiges Jahr für die Weiterentwicklungsplattform ORIOR Campus. Anhand eines neuen umfassenden Konzepts soll der Rahmen klarer definiert und erweitert werden, damit die Entwicklung der Mitarbeitenden in der ORIOR Gruppe fokussiert vorangetrieben werden kann. Ein zusätzlicher thematischer Fokus wird auf der Weiterentwicklung des Talentmanagements liegen. Dank eines neuen harmonisierten Grundgerüsts sollen die Kompetenzzentren das Talentmanagement zielführender, zukunftsorientierter und effizienter umsetzen können.

Arbeitssicherheit und Gesundheit



Ambition 2025

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

Status

Auf gutem Weg

SDG-Beitrag



Relevanz

GRI 103-1

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden haben für uns höchste Priorität. Im Kontext der Coronakrise 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 sie stehen auch im Zusammenhang mit der Zufriedenheit, der Motivation und der Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere bestehenden Lösungen zu harmonisieren und sie in ein für die gesamte ORIOR Gruppe gültiges Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (OSH¹-Managementsystem) zu überführen. Auf diesem Weg möchten wir auch die Sicherheits- und Vorbeugungskultur stärken.

Managementansatz

GRI 103-2

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

- Implementierung eines umfassenden OSH-Managementsystems.
- Jährliche Gefährdungsanalysen und sicherheitssteigernde Massnahmen.
- Konsequentes Unfall- und Absenzenmanagement.
- Schulung der Mitarbeitenden.
- Mitwirkung der Mitarbeitenden.
- Betrieblicher Gesundheitsschutz und unabhängige persönliche Beratung.

Diese strukturierte Vorgehensweise, die Sicherheitskultur in den Units und das im Kapitel «Aus- und Weiterbildung» angesprochene, starke Leadership haben

uns wesentlich dabei unterstützt, in der akuten Phase der Krise schnell zu handeln und die Belegschaft bestmöglich zu schützen. Weitere Details zur Bewältigung der Coronakrise werden in diesem Kapitel ausgeführt.

Implementierung des OSH-Managementsystems

Innerhalb der ORIOR Unternehmen liegt die Gesamtverantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei den jeweiligen CEOs. Ihnen sind in jedem Kompetenzzentrum ein*e Sicherheitsbeauftragte*r (SO, «Safety Officer») unterstellt. Diese leiten ein OSH-Team, das sich aus Vertreter*innen aus dem Betrieb und der Administration zusammensetzt. Das Gremium tagt mindestens quartalsweise und ist für sämtliche Massnahmen zur Umsetzung des ORIOR OSH-Leitbildes und der Sicherheitsrichtlinien 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 gesteuert, die solche Themen im Dialog mit der hierfür eingesetzten Champion-Gruppe HR koordinieren und mit den OSH-Teams umsetzen. Auf Gruppenebene unterstützt, berät und koordiniert der Group Safety Officer alle Themen rund um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz. Er stösst auch gruppenweite Verbesserungspotenziale an und hilft diese umzusetzen.

GRI 403-1

Das Vermeiden von Unfällen und die Sicherstellung der Gesundheit sind auch abhängig von der persönlichen Verfassung, der richtigen Arbeitsweise und der Aufmerksamkeit jedes/r einzelnen Mitarbeitenden. Gemeinsam mit ihnen schaffen wir eine Umgebung, in der alle darauf achten, Unfälle zu vermeiden, die eigene Gesundheit und die der anderen zu erhalten und die bestehenden Vorsorgeregeln zu respektieren und konsequent einzuhalten. So ergänzen sich die Rahmenbedingungen, die wir als Unternehmen hierzu schaffen, mit der Eigenverantwortung aller Mitarbeitenden, um die Gesundheit bestmöglich sicherzustellen.

¹ «Occupational Safety and Health»

GRI 403-8

Seit jeher verfügen alle Kompetenzzentren von ORIOR 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 Modelllösung des «Swiss Safety Centers», die wir bis 2025 in allen Schweizer Kompetenzzentren vollumfänglich umsetzen wollen. Das Konzept beinhaltet die Erfüllung der rechtlichen Vorgaben gemäss EKAS-Richtlinien und umfasst 10 Komponenten:

Komponenten der Modelllösung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz



Grundlage für das OSH-Management bei ORIOR bietet das Handbuch für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nach EKAS, welches 2019 eingeführt wurde und das Sicherheitsleitbild und die Sicherheitsziele beinhaltet. Ergänzt wird es durch ein OSH-Booklet, das alle Mitarbeitenden erhalten, und das die wichtigsten Verhaltensanweisungen übersichtlich und in einfacher Sprache zusammenfasst und auch die Verantwortung der Mitarbeitenden aufzeigt. Zudem wurden die Verhaltensabläufe und Sicherheitsregeln im Falle von Unfällen, Gebäudeevakuierungen und Bränden überprüft und, wo nötig, aktualisiert. Eine ergänzende Orientierung bieten uns die Richtlinien und Checklisten von EKAS und von der Suva.

Sind die 10 Elemente der Modelllösung in einem Betrieb eingeführt, verfügt dieser über ein System, um in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess Gefahren zu ermitteln und zu beheben. Dieser Prozess sieht vor, dass Gefährdungsbeurteilungen betriebsintern durch die Abteilungen und durch das OSH-Team sowie extern durch das «Swiss Safety Center» durchgeführt werden. Ergänzt werden die Beurteilungen durch sporadische Überprüfungen des Arbeitsinspektorats. Zudem müssen bei jedem Berufsunfall und jeder Berufskrankheit mit Ausfallzeit oder Arztbesuch die Ursache abgeklärt und nötige Sofort- und Präventionsmassnahmen eingeleitet werden. Die Gefährdungsbeurteilungen dienen als Grundlage für die zielgerichtete Ableitung effizienter und sinnvoller Massnahmen. Die Umsetzung wird vom OSH-Team überwacht, das deren Wirksamkeit anhand ausgewählter Kennzahlen analysiert und mit dem örtlichen Managementteam bespricht.

Gefährdungsanalysen und Sicherheitsmassnahmen

Alle Kompetenzzentren führen, begleitet durch externe Berater*innen des «Swiss Safety Centers», eine jährliche Gefährdungsanalyse durch. Daraus wird für den Standort jeweils ein Massnahmenplan abgeleitet, welcher der kontinuierlichen Verbesserung dient. 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 dem OSH-Konzept als auch aufgrund der Coronakrise. Jährlich werden Fortschrittskontrollen durchgeführt, mit denen die Umsetzung der beschlossenen Verbesserungsmassnahmen und deren Wirksamkeit geprüft werden.

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. Um eine Wiederholung zu

GRI 403-2

verhindern, definieren das OSH-Team oder der Safety Officer Verbesserungsmaßnahmen. In Zukunft wollen wir nicht nur effektive Vorfälle, sondern auch Beinaheunfälle (sog. «near misses») noch systematischer verfolgen, um präventive Massnahmen ableiten zu können.

Auch sind wir dabei, unser Absenzenmanagement – das quantitative Zahlengerüst, welches als Grundlage für die Planung und Umsetzung zielgerichteter Massnahmen dient – kontinuierlich zu verbessern. Erkenntnisse aus krankheits- und unfallbedingten Abwesenheiten unserer Mitarbeitenden erlauben uns, vorbeugende Massnahmen zu treffen. So arbeiten die HR-Abteilungen der verschiedenen ORIOR Standorte miteinander, um das Reporting über die Absenzen zu optimieren, kurz-, mittel-, und langfristige Absenzen zu überwachen und die betroffenen Mitarbeitenden während ihrer Abwesenheiten und beim Wiedereinstieg zu begleiten. Zudem werden die detaillierteren Absenzstatistiken zur Lancierung präventiver Initiativen genutzt – zum Beispiel für grössere Vorsicht beim Treppengehen.

Schulung der Mitarbeitenden

Pro Standort werden jährlich mehrere stufengerechte Schulungen durchgeführt, damit alle Mitarbeitenden sensibilisiert und über die vor Ort geltenden Vorgaben zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz informiert sind. Die Safety Officers erstellen dazu in Zusammenarbeit mit den Linienvorgesetzten jährlich einen Ausbildungsplan, der sich an den Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzzielen orientiert. Neu eintretende Mitarbeitende durchlaufen ein Einführungs- und Schulungsprogramm, welches das Verhalten im Notfall, die Inhalte des OSH-Handbuchs 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.

Mitwirkung der Mitarbeitenden

Nicht selten können Kleinigkeiten im Arbeitsalltag zum Sicherheitsrisiko werden – zum Beispiel eine Bodenunebenheit oder die Platzierung eines Geräts. Daher 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 OSH-Themen pflegen, Fehler eingestehen,

Beinaheunfälle melden und Bedenken frei einbringen können. Unser OSH-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 bestimmten Situationen ist der aktive Einbezug der Mitarbeitenden explizit vorgesehen, so zum Beispiel bei der Gefahrenermittlung, der Massnahmenplanung sowie bei externen Kontrollen.

In unseren Produktionen ist das Thema OSH ein Traktandum in allen regelmässigen Meetings: den Geschäftsleitungssitzungen, Produktionsbesprechungen sowie den täglichen Meetings vor Produktionsbeginn. Hier wird Raum für den Austausch zu Sicherheits- und Gesundheitsthemen geschaffen und sichergestellt, dass alle sich der Priorität des Themas bewusst sind. Zudem können und müssen alle Mitarbeitenden ihre Bedenken in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit den Vorgesetzten melden. Bei Rapelli besteht zusätzlich eine Personalkommission, die sich mindestens einmal im Jahr trifft und im Anschluss an ihre Diskussionen Anregungen im Namen der gesamten Belegschaft an das Management heranträgt.

Alle drei Jahre erheben wir zudem die Mitarbeitendenzufriedenheit 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

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 ist ein integraler Bestandteil unseres OSH-Managementsystems. Der Einbezug von ergonomischen, arbeitshygienischen und arbeitspsychologischen Grundsätzen und Regeln ist Voraussetzung für eine optimale Gestaltung der Arbeit. Diese Themen sind in die Gefährdungsanalyse der Modelllösung integriert und fallen somit unter unseren kontinuierlichen OSH-Verbesserungsprozess. 2019 und 2020 haben wir weitere Schritte zur Weiterentwicklung und zur Harmonisierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements durchgeführt. So fanden z. B. auch mehrere Workshops zu diesem Thema statt.

GRI 403-3

GRI 403-5

GRI 403-4

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»). Diese Dienstleistung umfasst sowohl telefonische als auch persönliche Beratungen. 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, Mobbing oder Krisensituationen und deren bestmögliche Handhabung zu diskutieren.

Aktivitäten 2020

Management der Coronakrise

GRI 403-6

Gesundheitsthema Nummer eins war auch bei ORIOR die Coronapandemie und deren Auswirkungen auf die ganze Gruppe. Unsere oberste Priorität war es, den bestmöglichen Schutz unserer Mitarbeitenden vor einer Ansteckung zu gewährleisten. Dafür haben wir auch in ert Kürze sehr viel investiert. Dies hat sich auszahlt. Es ist uns gelungen, den Betrieb dank der Umsetzung umfassender Schutzmassnahmen aufrechtzuerhalten. Die Zusatzbelastung war – und ist – für alle Beteiligten anspruchsvoll: für die Produktionsmitarbeitenden, die mit zusätzlichem Hygieneschutz unter herausfordernden Bedingungen arbeiten mussten, für die Safety Officers, welche die Umsetzung der Schutzmassnahmen verantworteten, und die Betriebsleitungen und Führungskräfte, welche die Krisenstäbe leiteten und die Situation von Tag zu Tag neu beurteilen und weitreichende Entscheidungen treffen mussten.

Sicherheitsorganisation und -bewusstsein

Im Berichtsjahr haben wir viel Energie investiert, um Sicherheits- und Gesundheitsthemen weiter in der Organisation und im Arbeitsalltag zu verankern. In gewissen Kompetenzzentren wurden die OSH-Teams neu aufgestellt und geschult. Die Rollen im Notfall wurden geschärft und geübt. Zudem wurde sichergestellt, dass an jedem Produktionsstandort eine Ansprechperson bestimmt ist, die auf den Umgang mit Chemikalien spezialisiert ist. Diese Person verfügt über die nötigen Kenntnisse, um im Umgang mit Substanzen wie Reinigungsmitteln zu beraten, und sie kann bei einem Unfall, in welchem Chemikalien involviert sind, schnell und richtig reagieren.

Auch in der Arbeitskultur konnte dank Kommunikationskampagnen, regelmässiger Thematisierung an Sitzungen und Schulungen sowie durch Anbringen von Informationsplakaten viel erreicht werden.

Tracking der Sicherheitsziele – das «Thermometer»

Mit der Einführung des OSH-Managementsystems und der Einführung der ORIOR Sicherheitsziele wurde auch eine enmaschigere Überwachung der für die Sicherheit und Gesundheit relevanten Kennzahlen aufgebaut. Alle ORIOR Unternehmen tragen diese monatlich 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 gut sichtbar in den Produktionshallen aufgehängt werden können und das Bewusstsein bei den Mitarbeitenden gestärkt wird. Darin wird zum Beispiel auch angezeigt, wie viele Tage hintereinander ohne Unfall vergangen sind. Zudem wird jeder Vorfall statistisch so erfasst (einschliesslich des Hergangs, des beteiligten Gegenstands, der Verletzung usw.), dass ein Industrie- und Branchenvergleich ermöglicht wird.

Be a Hero – Go for Zero

Das endgültige Ziel in Bezug auf Arbeitssicherheit bei ORIOR ist «Zero Accidents» – also gar keine Unfälle mehr. Nebst der Behebung von infrastruktur- und wissensbedingten Gefahren spielt die persönliche Aufmerksamkeit eine sehr wichtige Rolle. Sich so zu verhalten, dass Gefahrensituationen vermieden werden, gehört zum Wandel hin zu einer «Zero-Accident»-Kultur. Daher lancierte Pastinella 2020 eine Informationskampagne, in welcher die Mitarbeitenden anhand von Postern, persönlichen Hinweisen und Beiträgen auf der Mitarbeitenden-App für richtige Verhaltensweisen sensibilisiert wurden.



Die engmaschigere Kennzahlenauswertung dient auch der Ableitung von Massnahmen auf Stufe der einzelnen Kompetenzzentren und als Besprechungsgrundlage in den monatlich stattfindenden gemeinsamen Sitzungen aller Safety Officers.

Massnahmen im Umgang mit der Coronapandemie

Prozessanpassungen

Wie überall ging es auch in unserem Betriebsalltag darum, den physischen Kontakt zwischen den Mitarbeitenden so gut wie möglich zu reduzieren. In der Produktion wurden Schichten und Pausen flexibilisiert, die Hygiene durch häufigere Reinigung erhöht und Schulungen in kleineren Gruppen durchgeführt. Der Einlass wurde auf ein sogenanntes Tröpfchensystem umgestellt, damit sich auch in den Garderoben nicht zu viele Mitarbeitende gleichzeitig aufhalten. In vielen Units wurde am Eingang die Temperatur gemessen. Die Mitarbeitenden wurden in feste Teams eingeteilt, die sich nicht mehr untereinander mischen durften. Zum Teil mussten auch Produktionsrhythmen angepasst werden, damit der Abstand zwischen den Mitarbeitenden erhöht werden konnte. Durch den breiteren Einsatz von Homeoffice sowie durch die Verschiebung von Meetings in virtuelle Kanäle konnte das Social Distancing auch in der Büroumgebung gewährleistet werden. Dank all dieser Massnahmen ist es uns gelungen, die Ansteckungsrate bis heute tief zu halten.



Physische Schutzmassnahmen



Nebst dem Tragen von Masken wurden die Mitarbeitenden mit zusätzlichem Hygieneschutz wie Gesichtsvisieren ausgerüstet. Die Produktionslinien mussten teilweise umgestaltet werden, damit die Sicherheitsabstände zwischen den Personen eingehalten werden konnten. Wo dies nicht möglich war, wurden Plexiglaswände oder andere Abschränkungen montiert. In einigen Kompetenzzentren wurden auch die Kantinen gemäss den behördlichen Vorgaben umgebaut.

Kommunikationsmassnahmen

Eine gute und regelmässige Kommunikation innerhalb und zwischen den Kompetenzzentren erhielt während der Coronapandemie einen noch grösseren Stellenwert. In dieser sich stets verändernden Situation legen wir erhöhten Wert darauf, die Mitarbeitenden über Gefahren, Vorschriften und Unterstützungsmöglichkeiten zu instruieren und zu informieren. Dazu wurden nebst der persönlichen Information durch Vorgesetzte unterschiedliche Kanäle genutzt, wie zum Beispiel die Mitarbeitenden-App, Anschlagbretter, tägliche Produktionsmeetings sowie Videobotschaften des Managements (im Bild: CEO Daniel Lutz). Die Beratungsstelle ICAS stand allen Mitarbeitenden stets zu Verfügung.






GRI 403-5

Allgemeine und themenspezifische Schulungen

Jährlich findet an jedem Standort eine allgemeine Schulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz statt, an welcher alle Mitarbeitenden teilnehmen. Zudem ist es Ziel des OSH-Schulungskonzepts, alle zwei Monate eine Auffrischung zu einem bestimmten sicherheits- oder gesundheitsbezogenen Thema durchzuführen. Diese Refreshs 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.

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 vermehrt auch unsere Mitarbeitenden-App ORIORinside für die Sensibilisierung der Sicherheits- und Gesundheitsthemen.

Sicherheitsschulungen 2020

Modul 1	Modul 2	Modul 3
 <p>Sturz- und Stolperfallen, Treppenläufe und Fluchtwege</p>	 <p>Persönliche Schutzausrüstung (PSA)</p>	 <p>Lärm am Arbeitsplatz</p>
<p>Massnahmen und Verhalten zur Verhinderung von Sturzunfällen, organisatorische Ursachebehebung, technische Mängelbehebung.</p>	<p>Kategorien von PSA, Anforderungen an die Ausrüstung, Anleitung der Mitarbeitenden zum Tragen von PSA, Zurverfügungstellung durch Arbeitgeberin.</p>	<p>Grundlagen zu Lärm, Informationen zu Hörverlust, gesetzliche Grundlagen, Anleitungen zum Tragen von Gehörschutz, Gehörschutzkategorien, Lärmmessung.</p>

Notfall- und Brandschutzorganisation

Im Berichtsjahr arbeiteten die ORIOR Kompetenzzentren daran, die Notfallorganisation zu stärken. Nebst der Aufstellung von Notfallteams und deren Schulung wurden die Evakuationspläne erneuert und deren Umsetzung in Szenarien geprobt. Die ausgehängten Informationen zum Verhalten im Notfall wurden aktualisiert und vereinheitlicht sowie die Sanitäräumlichkeiten und -ausstattungen überprüft und wo nötig ergänzt. In diesem Zusammenhang haben einige Standorte je nach Bedarf auch die Kennzeichnung der Notausgänge und Fluchtwege überprüft und wo sinnvoll verbessert.



Le Patron Mitarbeitende beim Feuerlöschtraining

Aufbau und Schulung des Brandschutzteams bei Biotta

Im August 2020 führte Biotta eine umfassende Schulung für ihr Notfall- und Brandschutzteam durch. Diese hatte zum Ziel, das Team noch besser auf einen Brandfall und eine allfällig nötige Evakuation vorzubereiten. Corona-konform wurde das Training in zwei Gruppen durchgeführt und umfasste einen theoretischen und einen praktischen Teil. Es wurde die Rolle jedes Teammitglieds genau definiert und das Verhalten im Brandfall anhand eines Löschtrainings geübt. Diese praktische Erfahrung wurde von den Beteiligten als hilfreich empfunden, um im Notfall richtig reagieren zu können.

GRI 103-3

Evaluation

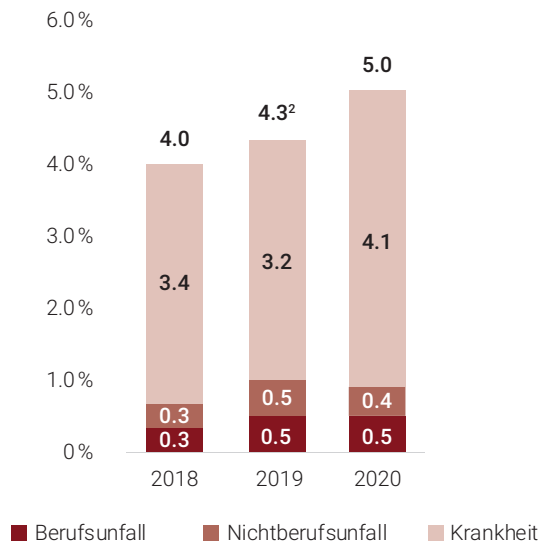
Unser Hauptziel im Handlungsfeld Arbeitssicherheit und Gesundheit ist es, bis 2025 ein gruppenübergreifendes OSH-Managementsystem zu implementieren. Dabei machen wir gute Fortschritte und sind optimistisch, dieses Ziel erreichen zu können. Nebst den prozess- und infrastrukturseitigen Optimierungen sehen wir vor allem gute Fortschritte in der Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden, welche Verantwortung übernehmen und die Massnahmen umsetzen. Die «Safety-First»-Kultur wird immer stärker gelebt. Doch es erfordert viel Zeit und Aufmerksamkeit, das Thema immer wieder als oberste Priorität zu platzieren, und wir setzen uns auch weiterhin dafür ein, dass es zur Selbstverständlichkeit wird.

Unsere Massnahmen sollen natürlich auch dazu beitragen, unsere Absenzzrate aufgrund von Unfällen und

Krankheiten positiv zu beeinflussen, weshalb wir auch diese erheben, kontinuierlich überprüfen und als Managementgrösse regelmässig besprechen und Massnahmen ableiten.

Bei den Nichtberufsunfällen konnten wir einen leichten Rückgang verzeichnen. Dies ist einerseits auf die Sensibilisierung zurückzuführen, und andererseits darauf, dass sich die Mitarbeitenden aufgrund der Coronapandemie und den behördlichen Vorschriften in ihrer Freizeit weniger risikobehafteten Tätigkeiten widmen. Die Krankheitsrate ist aufgrund der Coronapandemie erwartungsgemäss angestiegen von 3.2% im Jahr 2019 auf 4.1% im Jahr 2020. Wir beurteilen es als positives Resultat unserer Schutz- und Sensibilisierungsmassnahmen, dass sie nicht noch höher ausfällt, und erwarten, dass die Krankheitsrate 2021 wieder zurückgeht und wir sie danach dank weiterer Massnahmen weiter reduzieren können.

Absenzzrate nach Art der Abwesenheit¹
(% der Sollstunden)



Ausblick

2021 werden die Bestrebungen zur Stärkung der Arbeitssicherheit und des betrieblichen Gesundheitsschutzes kontinuierlich weitergeführt. Es sind diverse Roll-out-Treffen zur Einführung der Modelllösung geplant. Zudem sind wir dabei, die Arbeit der OSH-Teams

in den Kompetenzzentren noch stärker im Arbeitsalltag zu verankern – zum Beispiel durch regelmässige Update-Calls. Wir streben eine weitere Reduktion der Anzahl Unfälle an und etablieren hierzu im zweiten Halbjahr 2021 auch die systematische Nachverfolgung von Beinaheunfällen, um die Erkenntnisse daraus zur Prävention zu nutzen.

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

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

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



Relevanz

GRI 103-1

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist essenziell für das langfristige Bestehen und die nachhaltige Entwicklung eines Unternehmens. 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 Geschäftstätigkeit im breiteren wirtschaftlichen Kontext haben, und wie wir für unsere wichtigsten Anspruchsgruppen dieses Ziel der stetigen Wertsteigerung erreichen.

ständnis verbindet die strategische Denk- und Handlungsweise der ORIOR Gruppe mit dem hohen Mass an Autonomie der einzelnen Kompetenzzentren. 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.

Managementansatz

GRI 103-2

Das Geschäftsmodell der ORIOR Gruppe besteht aus regional stark verankerten Kompetenzzentren. Das ermöglicht den einzelnen ORIOR Unternehmen eine auf ihre Mitarbeitenden und ihre Kunden ausgerichtete, individuell gelebte Kultur und Identität zu leben sowie einzigartige Produkt-, Marken- und Konzeptwelten umzusetzen. Wir investieren in unsere dezentral organisierten Produktionsstätten, bekennen uns damit zu unseren Standorten und sichern so bestehende und schaffen neue Arbeitsplätze. Unser Fokus gilt wachsenden Nischenmärkten im Frische- sowie im Spezialitäten- und Premiumbereich. Unsere Prozesse und unsere dezentrale Organisation erlauben es uns, die entstehende Komplexität von kleinen Losen erfolgreich zu meistern, was zusammen mit der Nähe zum Markt und der regionalen Verankerung ein entscheidender Wettbewerbsvorteil ist. Dieses einzigartige Geschäftsmodell mit der breiten Aufstellung, einem starken finanziellen und operativen Fundament und der Diversifikation von Sortimenten, Märkten, Kunden und Kanälen macht uns widerstands- und zukunftsfähig. Unser Führungsver-

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, für alle unsere Stakeholder einen Mehrwert zu realisieren und unsere Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt zu optimieren. Diese Haltung kommt auch im SDG-Rahmenwerk zum Ausdruck. Besonders wird sie im SDG 8 dargelegt, welches ein dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, eine produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit zum Ziel hat. Zudem ist in diesem Kontext auch SDG 16 von Bedeutung, 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 letzter Instanz der Group CEO und die Konzernleitung, in deren Hände der Verwaltungsrat die operative Führung der Geschäfte 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 ein individuelles Strategiepapier, das sich von der Gruppenstrategie ableitet, eng mit den Gruppeninitiativen verknüpft ist und auch Nachhaltigkeitsmassnahmen umfasst. Für dessen erfolgreiche Umsetzung tragen sie auch die Verantwortung. Die Konzernleitung, die Erweiterte Konzernleitung, die Mitglieder des Managements sowie alle Schlüsselmitarbeitenden erhalten neben einer fixen Vergütung eine variable Vergütung, die auf dem Zielerreichungsgrad basiert.

Detailliertere Informationen zu wirtschaftlichen, finanziellen und Governance-Themen sind unserem Geschäftsbericht zu entnehmen. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht fassen wir zusammen, wie wir 2020 zum Ziel der Wertsteigerung für alle Stakeholder und zum Bekenntnis gegenüber unseren Produktionsstandorten beigetragen haben.

Die folgende Übersicht zeigt auf, welche strategischen Ansätze ORIOR für diese Zielerreichung pro Anspruchsgruppe verfolgt, und was sie 2020 erreicht und umgesetzt hat.

Wertschöpfung

ORIOR	Details und Status 2020
 <p>Nachhaltiges und rentables Wachstum</p> <p>Die ORIOR Strategie 2025 (siehe S. 8–9) bildet mit den fünf strategischen Eckpfeilern die Grundlage, damit wir die Erfolgsgeschichte von ORIOR nachhaltig und rentabel weiterschreiben können. Das einzigartige Geschäftsmodell sowie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sind essenziell für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens. Diese Erfolgsfaktoren spiegeln sich folglich im ersten übergeordneten Ziel der ORIOR Strategie 2025 wider:</p> <p>«ORIOR erzielt nachhaltiges und rentables Wachstum, getragen von ihrem einzigartigen Geschäftsmodell und ihrer breiten Aufstellung.»</p>	<p>Wichtige Elemente unseres nachhaltigen Wachstums sind die Stärkung der Kompetenzzentren und die breite, diversifizierte Aufstellung der Gruppe. Mit den Übernahmen von Culinor in Belgien im Jahr 2016 und Biotta im Jahr 2018 sowie mit der schrittweisen Übernahme von Casualfood in Deutschland in den Jahren 2018 bis 2022 hat sich ORIOR strategisch wegweisend für die Zukunft aufgestellt: Die damit erlangte Diversifikation in den Kategorien, in den Kanälen, bei den Kunden und auch geografisch schafft für ORIOR neue, einzigartige Möglichkeiten und steigert die Widerstandsfähigkeit.</p> <p>Die ORIOR Gruppe präsentiert ein von der Coronapandemie geprägtes Geschäftsjahr 2020. Das Resultat ist wesentlich beeinflusst von den Produkt- und Kanalmixverschiebungen, von der Umsetzung der behördlichen Massnahmen mit Zusatzkosten für den Schutz der Mitarbeitenden sowie vom fast kompletten Einbruch der Reisegastronomie und den grossflächigen Schliessungen unserer Food-Service-Kunden (Gastronomie, Grosshandel, Take-away, Kantinen usw.). In Summe realisierten das Segment Refinement und der Retailkanal ein starkes Wachstum, während das Segment Convenience, das stärker im Food-Service-Kanal tätig ist, knapp das Vorjahresniveau erreichte. Das Segment International musste wie erwartet aufgrund der durch die Coronaeffekte stark eingeschränkten Casualfood einen Rückgang in Kauf nehmen.</p> <p>Im Geschäftsjahr 2020 erzielte die ORIOR Gruppe einen Nettoerlös von CHF 600.3 Mio., was einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 0.7% entspricht. Positiv beigetragen haben der Akquisitionseffekt, die gute Entwicklung der Schweizer Kompetenzzentren, eine erfreuliche Entwicklung des Home-Delivery-Geschäfts in Belgien sowie die wachsende Nachfrage nach biologischen Säften der Biotta Schwestergesellschaft GESA. Bedeutend belastet wird der Nettoerlös durch die auf Reisegastronomie spezialisierte Casualfood, welche fast komplett zum Stillstand kam.</p>

Wertschöpfung

ORIOR	Details und Status 2020
<div data-bbox="295 533 427 622"> </div> <p data-bbox="287 656 619 705">Kunden und Konsument*innen im Fokus</p> <p data-bbox="287 725 635 1294">Die Innovationsfähigkeit von ORIOR ist elementar für den nachhaltigen Erfolg der Kernkategorien. Folglich ist das stetige Investieren in die Entwicklung neuer Produkte tief in unserer DNA verankert. Das ermöglicht uns einerseits den Markt an vorderster Front zu gestalten und unseren Kunden sowie den Konsument*innen 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:</p> <p data-bbox="287 1308 635 1429">«ORIOR zelebriert ihre Innovationskraft in Marken-, Konzept- und Produktwelten und begeistert damit ihre Konsument*innen.»</p>	<p data-bbox="657 526 1315 712">Dank der dezentral organisierten Kompetenzzentrenphilosophie, welche die Nähe zum Markt, enge Partnerschaften und die schlanke, agile Gruppenstruktur sicherstellt, ist es uns möglich, mit innovativen Produkten, Konzepten und Dienstleistungen den Markt an vorderster Front zu gestalten und auf sich verändernde Konsumbedürfnisse bestmöglich einzugehen.</p> <p data-bbox="657 725 1315 1263">Das Geschäftsjahr 2020 war durch die Einflüsse der Coronapandemie und das damit veränderte Konsumverhalten stark geprägt. Der Konsum hat sich teilweise fast komplett in den Privathaushalt verschoben. Zudem haben die Konsument*innen aufgrund der starken Reise- und Bewegungseinschränkungen mehr Zeit gewonnen, was die Zeit für und Lust am Selberkochen und -backen aufleben liess. Diese Umschichtung des Konsums vom Food Service (Gastronomie, Eventcatering, Kantinen, Mittagstische usw.) ins eigene Heim sowie die zeitweise geschlossenen Grenzen haben eine starke Zunahme im Detailhandel mit sich gebracht. Vor diesem Hintergrund konnte ORIOR den Umsatz im Detailhandel erhöhen und dank der engen Zusammenarbeit während dieses ausserordentlichen Jahres auch die Partnerschaft mit den Retailkunden nochmals stärken. Trotz aller Herausforderungen des Jahrs 2020 konnte ORIOR einige neue Highlights lancieren. So zum Beispiel die Erweiterung der Happy Vegi Butcher Linie, neue Saisonspezialitäten im Frischpastabereich sowie die Einführung des Onlineshops von Albert Spiess.</p>





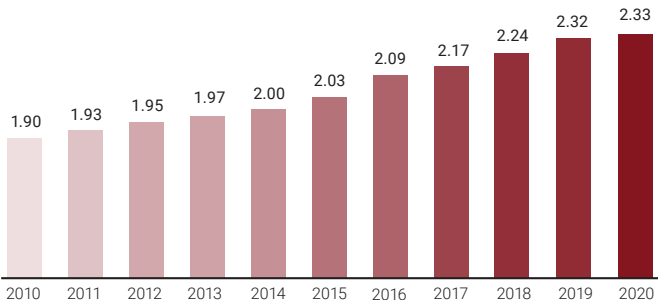
Während der Coronakrise wurde zuhause mehr gekocht – gerne auch mit Convenience-Komponenten wie den feinen Agnolotti von Pastinella.

Wertverteilung

Stakeholdergruppe	Details und Status 2020
 <p>Mitarbeitende</p> <p>Unsere Mitarbeitenden sehen wir als Schlüssel zum Erfolg. Nur wenn wir nachhaltig wirtschaften, können wir auch laufend in ihre Entwicklung investieren. Zudem investieren wir in unsere Standorte, um erfolgreich am Markt zu agieren und damit die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern und zusätzliche Arbeitsplätze 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.»</p>	<p>Die Kapitel «Entwicklung der Mitarbeitenden» und «Arbeitssicherheit und Gesundheit» geben im Detail Auskunft darüber, wie wir uns für die Entwicklung und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden einsetzen. Zudem bieten wir faire Arbeitsbedingungen und attraktive Vergütungsmodelle. Per Stichtag 31.12.2020 waren 72.9% unserer Mitarbeitenden in der Schweiz einem Gesamtarbeitsvertrag (Tarifverhandlungsvereinbarung) unterstellt. Es handelt sich dabei um die Angestellten der Unternehmen Albert Spiess, Möfag, Le Patron und Fredag, welche dem GAV für das schweizerische Metzgereigewerbe unterliegen.</p> <p>Alle zwei bis drei Jahre besteht für das Kader sowie weitere Schlüsselmitarbeitende die Möglichkeit, sich im Rahmen eines Mitarbeitendenaktienbeteiligungsprogramms zu Sonderkonditionen an ORIOR zu beteiligen. Im Rahmen der ORIOR Strategie 2025 wurde die umfassende Überarbeitung und Lancierung eines neuen Mitarbeitendenaktienbeteiligungsplans beschlossen. Die Umsetzung erfolgt gestaffelt ab 2021.</p>
 <p>Kompetitive Standorte, auch in Zukunft</p> <p>Wir investieren in unsere Standorte, um erfolgreich am Markt zu agieren, die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern und dank neuer Wachstumsmöglichkeiten auch zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.</p>	<p>Wir bekennen uns zu unseren Produktionsstandorten und 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.</p> <p>Auch wenn laufende Investitionen das Ziel sind, bedeutet dies nicht automatisch, dass wir die Investitionen per se jedes Jahr erhöhen. Die Höhe der Investitionen wird nach der Notwendigkeit, den Möglichkeiten und dem unternehmerischen Ermessen der Konzernleitung jährlich festgesetzt. So mussten auch im Berichtsjahr aufgrund der Einflüsse rund um Corona sowie aufgrund erhöhter Sicherheitsmassnahmen in den Betrieben gewisse Investitionen und Umbauten verschoben werden.</p>

GRI 102-41

Wertverteilung

Stakeholdergruppe	Details und Status 2020																								
 <p>Lieferanten</p> <p>Mit unseren Lieferanten pflegen wir enge, langfristige, zuverlässige und faire Partnerschaften.</p>	<p>Langfristige und enge Lieferantenbeziehungen sind uns wichtig, und wir setzen in unseren Geschäftsbeziehungen faire Bedingungen um. Rohstoffseitig waren für uns insbesondere die hohen Fleischpreise und die inländischen Verfügbarkeiten anspruchsvoll. Kontinuierlich arbeiten wir an der Konsolidierung unserer Lieferantenbasis, um noch stärker auf strategische und langfristige Kooperationen setzen zu können.</p> <p>Enge Zusammenarbeit war im Jahr 2020 umso wichtiger, damit wir die Herausforderungen und Unsicherheiten am Markt partnerschaftlich meistern und die Lieferbereitschaft sicherstellen konnten. Dank guter Kunden- und Lieferantenbeziehungen konnten wir gemeinsam Flexibilitäten schaffen, Lieferrhythmen, wo nötig, anpassen und gewisse Liefermengen vom Gastro- in den Retailkanal umleiten. ORIOR konnte sich in dieser ausserordentlich anspruchsvollen Zeit als zuverlässige und resiliente Lieferantin bei ihren Kunden beweisen, was die Partnerschaft auch für die Zukunft weiter gestärkt hat.</p>																								
 <p>Geldgeber, Investoren</p> <p>Zusammen mit der ORIOR Strategie 2025 wurde auch das langjährige Bekenntnis zu einer attraktiven und verlässlichen Dividendenpolitik bestätigt. Ziel Nr. 5 der ORIOR Strategie lautet:</p> <p>«ORIOR bekennt sich zu einer stetigen Erhöhung der absoluten Dividende.»</p>	<p>ORIOR bekennt sich zu einer konstanten und verlässlichen Entwicklung der Dividende; seit dem IPO im Jahr 2010 wurde die Dividende kontinuierlich erhöht. Dieses Ziel der stetigen Erhöhung der absoluten Dividende wurde im Rahmen der ORIOR Strategie 2025 erneut bestätigt. Die Höhe der Dividende wird jährlich – in Abhängigkeit von der Geschäftsentwicklung – durch den Verwaltungsrat festgesetzt und der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt. Die Generalversammlung vom 26. April 2021 hat eine Bruttodividende von CHF 2.33 je Aktie gutgeheissen.</p>  <table border="1"> <caption>Dividendenentwicklung von 2010 bis 2020</caption> <thead> <tr> <th>Jahr</th> <th>Dividende (CHF)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2010</td><td>1.90</td></tr> <tr><td>2011</td><td>1.93</td></tr> <tr><td>2012</td><td>1.95</td></tr> <tr><td>2013</td><td>1.97</td></tr> <tr><td>2014</td><td>2.00</td></tr> <tr><td>2015</td><td>2.03</td></tr> <tr><td>2016</td><td>2.09</td></tr> <tr><td>2017</td><td>2.17</td></tr> <tr><td>2018</td><td>2.24</td></tr> <tr><td>2019</td><td>2.32</td></tr> <tr><td>2020</td><td>2.33</td></tr> </tbody> </table>	Jahr	Dividende (CHF)	2010	1.90	2011	1.93	2012	1.95	2013	1.97	2014	2.00	2015	2.03	2016	2.09	2017	2.17	2018	2.24	2019	2.32	2020	2.33
Jahr	Dividende (CHF)																								
2010	1.90																								
2011	1.93																								
2012	1.95																								
2013	1.97																								
2014	2.00																								
2015	2.03																								
2016	2.09																								
2017	2.17																								
2018	2.24																								
2019	2.32																								
2020	2.33																								

Wertverteilung

GRI 205-3
GRI 307-1
GRI 417-2
GRI 419-1

Stakeholdergruppe	Details und Status 2020
 <p>Governance</p> <p>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:</p> <p>«ORIOR setzt auf klare und verantwortungsvolle Unternehmensführung, auf Unternehmertum und auf starke gemeinsame Werte.»</p>	<p>Unsere Führungsgrundsätze, -struktur und -organisation sind in den Statuten der Gesellschaft, im Organisationsreglement, im Verhaltenskodex sowie in weiteren Regularien festgehalten.</p> <p>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.</p> <p>Im Verhaltenskodex der ORIOR Gruppe verpflichten wir uns zu einer integren Geschäftsführung, die Praktiken wie Bestechung und Korruption verurteilt. 2020 verzeichneten wir keine Korruptionsfälle, keine Verstösse gegen Vorschriften im Zusammenhang mit Produktinformationen und keine Sanktionen aufgrund von einer Nichteinhaltung von Gesetzen in Umweltbelangen oder sozialen Belangen.</p> <p>Im Rahmen der ORIOR Strategie 2025 wurden diverse Elemente der Vergütungs- und Beteiligungspolitik beurteilt und deren schrittweise Verfeinerung – auch hinsichtlich einer stärkeren Verankerung von Nachhaltigkeitszielen in der Vergütung – ab 2021 beschlossen. Schon heute fliessen viele Nachhaltigkeitskennzahlen über die bestehenden Messgrössen zur Beurteilung der persönlichen Zielerreichung in die variable Vergütung der Konzernleitungsmitglieder sowie der Schlüsselmitarbeitenden ein. Mit der ORIOR Strategie 2025 sollen diese Messgrössen nochmals geschärft werden. Gleichzeitig wurde für 2021 die Einführung eines Long Term Incentive Plans für das Topmanagement, welcher auch ESG-Ziele umfasst, beschlossen.</p>
 <p>Gemeinschaft und lokale Verankerung</p> <p>Die ORIOR Gruppe ist Teil der breiteren Gesellschaft. Unsere Kompetenzzentren sind wichtige Arbeitgeberinnen in den lokalen Gemeinden und setzen sich für die Standortförderung ein. Durch unsere Steuerzahlungen leisten wir wichtige finanzielle Beiträge an die Wirtschaftsstandorte Schweiz, Deutschland und Belgien. Zusätzlich erhöhen wir unseren Beitrag an die Gemeinschaft durch Kooperationen mit gemeinnützigen Organisationen.</p>	<p>Die Steuer- und Gemeinschaftsbeiträge blieben anteilig auf dem Vorjahresniveau. Viele der ORIOR Kompetenzzentren arbeiteten auch 2020 wieder mit gemeinnützigen Organisationen zusammen oder spendeten Gelder für gute Zwecke. So haben Albert Spiess, Biotta und Le Patron zum Beispiel lokale Sportveranstaltungen unterstützt. Biotta führt zudem schon länger eine Kooperation mit der Heil- und Bildungsstätte Ekkharthof in Kreuzlingen, in welcher betreute Menschen während einiger Wochen im Jahr aushelfen, die Wellness- und Balance-Saftwochenpakete zu verpacken.</p> 

Evaluation

Verteilung des erwirtschafteten Wertes

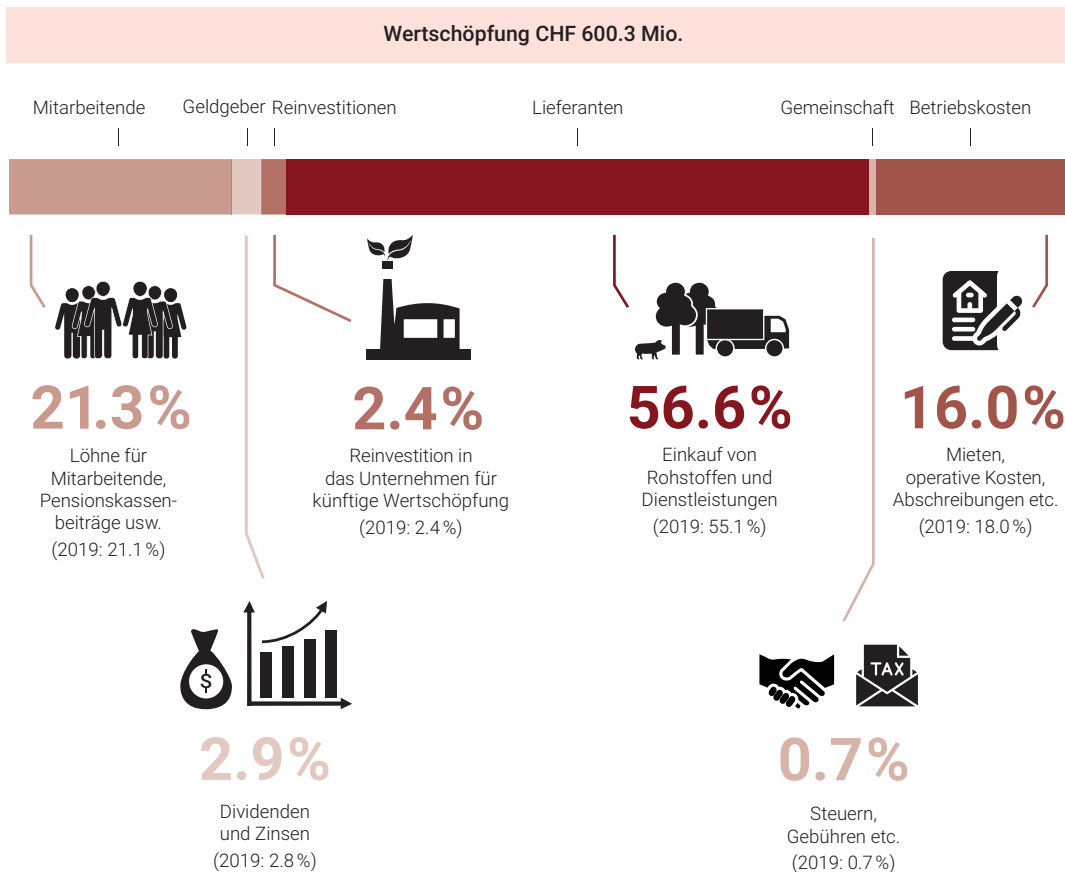
GRI 103-3

Auf der Basis der vorgängig erwähnten Entwicklungen zeigt sich die Verteilung unserer Wertschöpfung wie in der nachfolgenden Grafik dargestellt. Der Anteil der Wertverteilung an unsere Mitarbeitenden hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht und beträgt 21.3% (2019: 21.1%). Die leichte Veränderung widerspiegelt insbesondere die im Zusammenhang mit Corona eingesetzten Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden sowie Umstellungen aufgrund des

veränderten Produkt- und Kanalmix. Die Rückflüsse an die Geldgeber blieben auf Vorjahresniveau und erreichten 2.9% der Wertschöpfung (2019: 2.8%). Auch die Reinvestitionen erreichten mit 2.4% den Vorjahreswert. Aufgrund der hohen Rohstoffpreise, insbesondere für Fleisch, stieg der Anteil an ausgeschüttetem Wert an unsere Lieferanten von 55.1% auf 56.6% an. Die Betriebskosten konnten wir dank Effizienzmassnahmen von 18.0% auf 16.0% senken und die Ausschüttung an die Gemeinschaft in Form von Steuerzahlungen und Beiträgen an Mitgliedschaften blieb stabil bei 0.7%.

GRI 201-1

Wertschöpfung und -verteilung der ORIOR Gruppe



Ausblick

Governance: Im Rahmen der periodischen Überprüfung der Vergütungsgrundsätze und -politik sowie der Erarbeitung der strategischen Ausrichtung und der langfristigen nachhaltigen Entwicklung der ORIOR Gruppe wurde die Verfeinerung diverser Elemente der Vergütungs- und Beteiligungspolitik beschlossen. So wurden die Einführung eines Long Term Incentive Plans für die Konzernleitung, der Besitz von Mindestbeteiligungen für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die grundsätzliche Überarbeitung und Lancierung des Mitarbeitendenaktienbeteiligungsplans beschlossen. Die entsprechenden Anpassungen sind bereits in der detaillierten Ausgestaltung und werden laufend eingeführt. In diesem Kontext wurde auch intensiv an der noch stärkeren Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen gearbeitet. Das intern bereits gelebte Konzept der Verankerung von Nachhaltigkeit wird im Geschäftsjahr 2021 nochmals auf allen Stufen gestärkt. So wird die Nachhaltigkeit als integraler Aufga-

ben- und Verantwortungsbereich beim Verwaltungsrat und beim gesamten Management festgehalten. Gleichzeitig wird Nachhaltigkeit mit der kurzfristigen und der neu einzuführenden langfristigen variablen Vergütung (LTIP) des Topmanagements verbunden. Zwischen 15 und 25% des Zielpotenzials für das Topmanagement basieren dabei auf dem Fortschritt in Bezug auf klar festgelegte und messbare Nachhaltigkeitsziele. Im ersten Semester 2021 werden wir zudem unsere Grundsätze des Verhaltenskodex umfassend überarbeiten und eine aktualisierte Version im Unternehmen verankern.

Wirtschaftliche Performance: Für das laufende Geschäftsjahr erwarten wir ein organisches Umsatzwachstum von 0.8% bis 2.4% sowie insbesondere eine deutliche Steigerung der operativen Rentabilität (EBITDA-Marge). Diese Erwartungen gründen auf den Annahmen, dass die Gesamtsituation rund um Corona und die damit verbundenen Einflüsse noch weitere Monate anhalten werden und dass ab Sommer eine langsame Erholung eintreffen wird.

Anhang

Über diesen Bericht

GRI 102-50
GRI 102-54
Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option «Kern» erstellt und umfasst das Nachhaltigkeitsmanagement und die Nachhaltigkeitsleistung der Schweizer Kompetenzzentren von ORIOR (ORIOR Segmente «Refinement» und «Convenience») für das Jahr 2020.

GRI 102-53
Bei Fragen zu Nachhaltigkeit bei ORIOR oder zum vorliegenden Bericht wenden Sie sich bitte an:

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

GRI 102-55
GRI-Inhaltsindex

GRI 101: Grundlagen 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
GRI-Standard	Angabe	Seite(n)	Weitere Informationen und / oder Auslassungen
Organisationsprofil			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-1 Name der Organisation	S. 4	ORIOR AG
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 4	
	102-3 Hauptsitz der Organisation	S. 4	
	102-4 Betriebsstätten	S. 4	
	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 6	Detaillierte Angaben zur rechtlichen Struktur der ORIOR Gruppe können im Geschäftsbericht 2020 (S. 16 – 37) nachgelesen werden.
	102-6 Belieferte Märkte	S. 4	
	102-7 Grösse der Organisation	S. 5	Aufteilung Gesamtkapital in Eigen- und Fremdkapital: 18.1% / 81.9%
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 5	b. Dieser Bericht deckt die regionale Einheit Schweiz plus Spiess Europe in Haguenau (FR) ab. d., e. Um saisonale Schwankungen wie z. B. das grössere Arbeitspensum vor den und über die Festtage zu meistern, greifen einige Kompetenzzentren auf externe Angestellte (Temporäre) zurück. Die Anzahl durch Temporäre geleisteter Stunden belief sich 2020 auf 47'682.1. f. Die Daten stammen aus unserem Personaldatensystem.
	102-9 Lieferkette	S. 7	
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		ORIOR hat im Berichtsjahr eine weitere Tranche des Unternehmens Casualfood von 19% übernommen, wodurch Casualfood nun zu 89% im Besitz von ORIOR ist.

GRI-Standard	Angabe	Seite(n)	Weitere Informationen und/ oder Auslassungen
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 6, 13	
	102-12 Externe Initiativen	S. 15 – 17	Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		<ul style="list-style-type: none"> – Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) – bionetz.ch – Brennpunkt Nahrung – Camera di Commercio Cantone Ticino (Cc-Ti) – Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW) – Föderation Schweiz. Nahrungsmittelhersteller (Fial) – Industrie- und Handelskammer Thurgau – Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz – Interessengemeinschaft Bio Schweiz (IG BIO) – Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV) – öbu – Der Verband für nachhaltiges Wirtschaften – Promarca – Proviande – Schweizer Fleisch-Fachverband (SFF) – Schweizer Verband für Spital-, Heim- und Gemeinschaftsgastronomie (SVG) – Schweizerische Gesellschaft für Lebensmittelhygiene (SGLH) – Schweizerische Gesellschaft für Marketing (gfm) – Schweizerische Vereinigung für die Berufsbildung in der Logistik (SVBL) – Swiss Association for Quality (SAQ) – Switzerland Global Enterprise (SGE) – Vegane Gesellschaft Schweiz – Verband Bündner Fleischfabrikanten (VBF) – Verein PET-Recycling Schweiz (PRS) – Wirtschaftskammer Baselland
Strategie			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 2 – 3	
Ethik und Integrität			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 10	
Unternehmensführung			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-18 Führungsstruktur	S. 6, 18 – 19	Die Führungsstruktur der Organisation, einschliesslich der Gremien des höchsten Kontrollorgans, sind im Geschäftsbericht 2020 (S. 16 – 37) detailliert beschrieben.
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 14	
	102-41 Tarifverhandlungsvereinbarungen	S. 76	
	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 14	
	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 14	

GRI-Standard	Angabe	Seite(n)	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 14	<p>Im Berichtsjahr haben wir uns detailliert mit den Anliegen der ESG-Ratingagenturen auseinandergesetzt (u.a. ISS ESG, MSCI, Inrate und CDP). Zu einigen Themen hat sich dabei ein grösserer Informationsbedarf herausgestellt, u.a. zu den Themen Tierwohl, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitarbeitendenrechte und Anstellungsbedingungen, nachhaltiges Lieferkettenmanagement, Impact von Produkten und Rohstoffen und Abfallverminderung.</p> <p>Einige dieser Themen können wir dieses Jahr detaillierter im vorliegenden Bericht abdecken – z. B. haben wir mehr Details zu Tierwohl, Arbeitssicherheit und Abfallströmen inkludiert. Andere Themen, wie z. B. das nachhaltige Lieferkettenmanagement, haben wir als zu bearbeitende Themen in unsere Massnahmenpläne aufgenommen.</p>

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 4	Das Segment International (exkl. Spiess Europe (FR)) ist in diesem Bericht nicht abgedeckt.
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 13	<p>b. Prinzipien der Berichterstattung zur Bestimmung des Berichtsinhalts:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Einbindung von Stakeholdern: Workshop mit internen Stakeholdern und Desktop-Analyse für externe Stakeholder. – Nachhaltigkeitskontext: breite Umfeldanalyse und Beurteilung auf x-Achse der Wesentlichkeitsmatrix – Wesentlichkeit: Priorisierung anhand einer Wesentlichkeitsmatrix. – Vollständigkeit: Breite Umfeldanalyse bei Wesentlichkeitsanalyse plus jährliche Ergänzung, wo nötig.
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	S. 12	
	102-48 Neudarstellung von Informationen		Aufgrund einer detaillierteren KPI-Definition und einer einhergehend genaueren Datenmessung wurden die Zahlen für 2018 und 2019 bei einigen Indikatoren gegenüber dem letzten Bericht aktualisiert.
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung		Gegenüber dem letzten Berichtsjahr gab es keine erheblichen Änderungen in der Liste der wesentlichen Themen und deren Abgrenzung.
	102-50 Berichtszeitraum		01.01.2020 bis 31.12.2020
	102-51 Datum des letzten Berichts		Der letzte Bericht deckte das Jahr 2019 ab und erschien im Juli 2020.
	102-52 Berichtszyklus		Jährlich.
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S. 81	
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 81	
	102-55 GRI-Inhaltsindex	S. 81 – 88	
	102-56 Externe Prüfung		Der vorliegende Bericht wurde nicht extern geprüft.

Wesentliche Themen			
GRI-Standard	Angabe	Seite(n)	Weitere Informationen und/ oder Auslassungen
Nachhaltige Rohstoffe			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 22	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 22 – 29	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 30	
GRI G4 Food Processing 2014	FP2: Prozentanteil der Einkäufe mit international anerkannten Nachhaltigkeitsstandards	S. 30	
Tierwohl			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 22	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 22 – 29	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 31	
Eigener ORIOR Indikator	Prozentanteil des Fleisches für den Schweizer Markt, das aus der Schweiz stammt oder im Ausland zu Schweizer Tierwohlstandards produziert wurde	S. 31	
Sichere und gesunde Nahrungsmittel			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 32	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 32 – 36	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 37	
GRI G4 Food Processing 2014	FP5: Prozentanteil des Produktionsvolumens aus Betrieben, die nach einem international anerkannten Standard auf Lebensmittelsicherheit geprüft wurden	S. 32	100%
Eigener ORIOR Indikator	Anzahl Reklamationen pro 100 t Produkt (nach Kategorie)	S. 37	
Food Waste und Verpackung			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 40	ORIOR berichtet vorläufig darüber, wie das Thema im eigenen Betrieb angegangen wird.
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 40 – 44	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 45	

GRI-Standard	Angabe	Seite(n)	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 40 – 42, 46 – 47	
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 40 – 44, 46 – 47	<p>b. Sämtliche durch ORIOR beauftragten Dienstleister sind zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe. Bei der Dienstleisterwahl 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. Diese 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>
	306-3 Angefallener Abfall	S. 47	<p>Aus Vertraulichkeitsgründen rapportieren wir nur relative Abfalldaten.</p> <p>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 Wiegescheine der Entsorger, welche monatlich geprüft und in einer Statistik zusammengestellt werden.</p>
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 47	<p>Aus Vertraulichkeitsgründen rapportieren wir nur relative Abfalldaten.</p> <p>d. 100% des anfallenden Abfalls wird ausserhalb der ORIOR Standorte weiterverwertet oder entsorgt.</p> <p>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 Wiegescheine der Entsorger, welche monatlich geprüft und in einer Statistik zusammengestellt werden.</p> <p>Für die Berechnungen der Anteile Kompost wurde auf Statistiken unterschiedlicher Biogasanlagenbetreiber zurückgegriffen, wonach aus 1 t Substrat der Biogasverwertung ca. 1/3 Kompost (330 kg) entfällt.</p> <p>Altes Motoröl wird grundsätzlich rezykliert, mit Ausnahmen von Kleinstmengen, die als Sonderabfall entsorgt werden.</p>
	306-5 Zur Entsorgung bestimmter Abfall	S. 47	<p>Aus Vertraulichkeitsgründen rapportieren wir nur relative Abfalldaten.</p> <p>d. 100% des anfallenden Abfalls wird ausserhalb der ORIOR Standorte weiterverwertet oder entsorgt.</p>
Eigener ORIOR Indikator	Kg Lebensmittelabfälle pro kg Produktion	S. 45	

GRI-Standard	Angabe	Seite(n)	Weitere Informationen und/ oder Auslassungen
Klima und Energie			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 48	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 48 – 51	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 52	
GRI 302: Energie 2016	302-3: Energieintensität	S. 52	c. Der Energieverbrauch umfasst Heizöl, Erdgas, Holzschnitzel, Treibstoff und Strom. d. Innerhalb der Organisation. Es ist der Energieverbrauch aller Schweizer Produktionsstandorte enthalten. Der Bürostandort Zürich (13 Arbeitsplätze) wurde nicht berücksichtigt.
GRI 305: Emissionen 2016	305-4: Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 52	c. Scope 1 und Scope 2 d. Alle Treibhausgase wurden einbezogen. Es sind die Emissionen aller Schweizer Produktionsstandorte enthalten. Der Bürostandort Zürich (13 Arbeitsplätze) wurde nicht berücksichtigt.
Wasser			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 54	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 54 – 56	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 57	
GRI 303: Wasser 2018	303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 54 – 56	
	303-2: Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		Diese Anforderung trifft für ORIOR nicht zu und wird daher ausgelassen. Wasserrückführung ist für ORIOR kein wesentliches Thema.
	303-5: Wasserverbrauch		Aus Vertraulichkeitsgründen berichtet ORIOR zurzeit nur die Wasserentnahme pro Produktion (m ³ Frischwasser pro hergestellte t Produktion). Sämtliche im Bericht abgedeckten Produktionsstätten liegen in Gebieten mit geringem Wasserstress.
Eigener ORIOR Indikator	Wasserintensität in m ³ Frischwasser pro t Produktion	S. 57	
Aus- und Weiterbildung			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 60	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 60 – 64	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 64 – 65	

GRI-Standard	Angabe	Seite(n)	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Arbeitssicherheit und Gesundheit			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 66	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 66 – 71	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 72	
GRI 403: Arbeitssicherheit und -gesundheit 2018	403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 66	
	403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 67	c. Richtlinien und Verfahren zu den folgenden Punkten sind bei ORIOR noch im Aufbau: – Wie können sich Mitarbeitende aus gefährlichen/ gesundheitsgefährdenden Situationen entfernen? – Wie werden sie dabei vor Vergeltungsmassnahmen geschützt? Wir planen in der nächsten Berichtsperiode dazu weitere Informationen zu liefern.
	403-3: Arbeitsmedizinische Dienste	S. 68 – 69	Nebst der Anlaufstelle ICAS verfügt ORIOR noch über keine arbeitsmedizinischen Dienste.
	403-4: Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 68	
	403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 68, 71	
	403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 69	
	403-7: Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		Dieser Aspekt wird von ORIOR nicht direkt berichtet. Teilaspekte davon werden jedoch im Handlungsfeld «Nachhaltige Rohstoffe» bearbeitet durch die Anwendung von Nachhaltigkeitsstandards und -labels im Einkauf.
GRI 403: Arbeitssicherheit und -gesundheit 2018	403-8: Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 67	a. Abdeckung: i. 100% sind von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt. ii. 85.5% der Mitarbeitenden sind durch ein intern auditiertes System abgedeckt. iii. 0% sind durch ein extern zertifiziertes System abgedeckt. b. Die folgenden Angaben decken nur Mitarbeitende von ORIOR (ohne externe Arbeitnehmende, die bei ORIOR Arbeiten ausführen) ab.
Eigener ORIOR Indikator	Absenzrate, aufgeteilt nach Art der Abwesenheit	S. 72	

GRI-Standard	Angabe	Seite(n)	Weitere Informationen und/ oder Auslassungen
Wirtschaftliche Auswirkungen			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	S. 73	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	S. 73 – 78	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	S. 79	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 79	Diese Angaben werden gemäss dem Rechnungslegungsstandard Swiss GAAP FER auf Gruppenstufe offengelegt.
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	S. 78	
GRI 307: Umwelt-Compliance	307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	S. 78	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung	417-2 Verstösse im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	S. 78	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 78	
Eigener ORIOR Indikator	Anzahl Arbeitsplätze in der Schweiz	S. 5	

Impressum

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Massgebend ist die deutsche Version.
 Herausgeberin: ORIOR AG, Dufourstrasse 101, CH-8008 Zürich
 Inhalt und Text: Deborah Huber, ORIOR AG
 Fachliche Beratung GRI-Berichterstattung: 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 Lavaggio 13
CH-6855 Stabio
Tel. +41 91 640 73 00
www.rapelli.ch



Albert Spiess AG

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



Mösl Fleischwaren AG

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



Fredag AG

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



ORIOR Menu AG Le Patron

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



ORIOR Menu AG Pastinella

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



Biotta AG

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



culinor food group

Culinor Food Group NV

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



Casualfood GmbH

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



ORIOR / Spiess Europe

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