

ORIOR

★★★★★
EXCELLENCE IN FOOD



2025 **ORIOR Gruppe**
NACHHALTIGKEITSBERICHT

Inhalt

Vorwort	2
Highlights Nachhaltigkeit 2025	5
Der ORIOR Nachhaltigkeitsbericht	6
Unternehmensprofil der ORIOR Gruppe	7
Die ORIOR Verantwortung	9
Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030	9
ESG Governance und Risikomanagement	13
Produktverantwortung	16
Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl	17
Produktsicherheit und Gesundheitsnutzen	29
Umweltverantwortung	36
Klimawandel und Energie	37
Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft	48
Wasser	57
Biodiversität und Ökosysteme	62
Soziale Verantwortung	68
Attraktive Arbeitgeberin	69
Arbeitssicherheit und Gesundheit	79
Governance	88
Unternehmensverhalten	89
Anhang	98
Konkordanztabelle zu Art. 964b OR	98
GRI-Index	99
TCFD-Index	108

GRI 2-22

Vorwort

«Wirtschaftliche Erholung und nachhaltiges Handeln bedingen einander – ökologische Effizienz ist ein zentraler Treiber unserer operativen Stärke.»



Monika Friedli-Walser, Präsidentin und Delegierte des Verwaltungsrats der ORIOR AG.

GRI 2-22

Liebe Leserinnen und Leser

Das Jahr 2025 markiert für die ORIOR Gruppe einen Wendepunkt. Wir haben mit dem «ORIOR way forward» bewusst eine Neuausrichtung eingeleitet, die weit über ein klassisches Massnahmenprogramm hinausgeht – um unsere Gruppe mit geschärftem Fokus, schlankeren Strukturen und einer gestärkten Kapitalbasis in die Zukunft zu führen. Parallel zur Neuausrichtung haben wir mit der Nachhaltigkeitsstrategie 2025–2030 unsere zweite Strategieperiode klar definiert und verbindlich gestartet.

Für uns ist klar: Wirtschaftliche Erholung und nachhaltiges Handeln sind keine Gegensätze. Im Gegenteil: Unsere Fortschritte im Berichtsjahr unterstreichen, dass ökologische Effizienz unsere operative Basis stärkt. Bereits im ersten Jahr der neuen Strategieperiode bewegen wir uns bei der Mehrheit unserer Leistungskennzahlen auf dem angestrebten Zielpfad. Die erneute Reduktion der Energie-, Wasser- und Food-Waste-Intensität unterstreicht die Wirkung unserer operativen Disziplin. Sie ist Ausdruck einer fokussierten Steuerung in unseren Kompetenzzentren und trägt messbar zur nachhaltigen Verbesserung unserer Profitabilität bei.

Ich erachte die im Sommer 2025 erfolgte Validierung unserer Klimaziele durch die Science Based Targets initiative (SBTi) als wichtigen Meilenstein. Zusammen mit den wissenschaftsbasierten Zielpfaden und unserem Anfang 2025

lancierten internen Klimafonds verfügen wir heute über die notwendigen Instrumente, um unsere Treibhausgasemissionen gezielt und nachvollziehbar zu senken.

Die Umsetzung unseres «ORIOR way forward» verlangt von uns allen Klarheit, Konsequenz und Verantwortungsbewusstsein. Veränderungen dieser Grössenordnung sind anspruchsvoll – umso wichtiger ist es, sie mit Umsicht und einem klaren Führungsverständnis zu begleiten. Dass wir in zentralen Bereichen wie der Krankheitsrate trotz der laufenden Transformation Fortschritte erzielen konnten, werte ich als starkes Zeichen. Gleichzeitig bleiben wir selbstkritisch: Der Anstieg der Unfallrate zeigt klar, wo wir unsere Aufmerksamkeit weiter schärfen müssen.

Die klare Fokussierung auf unser Kerngeschäft im Schweizer Markt, ergänzt durch gezielte internationale Aktivitäten, stärkt die Resilienz und Leistungsfähigkeit von ORIOR. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie gibt dabei die Richtung vor und verankert ökologische und soziale Verantwortung als integralen Bestandteil unseres wirtschaftlichen Erfolgs.

Für Ihr Vertrauen und Ihre Verbundenheit mit ORIOR danke ich Ihnen herzlich und wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.



Monika Friedli-Walser
Delegierte des Verwaltungsrats



In Neuenstadt am Kocher entsteht Jahr für Jahr eine grosse Vielfalt an Gemüsesäften. Gesa ist seit über 40 Jahren auf die schonende Verarbeitung von Bio-Gemüse spezialisiert.

Highlights Nachhaltigkeit 2025

Partnerschaft für die Ernährung der Zukunft



Durch die strategische Partnerschaft unseres Kompetenzzentrums Le Patron mit dem Food-tech-Start-up **Yumame Foods** verbinden wir Innovationskraft in der Fermentations-technologie mit langjähriger Produktions- und Marktexpertise. Gemeinsam entwickeln wir nährstoffreiche, minimal verarbeitete pflanzliche Alternativen und setzen damit neue kulinarische Impulse für eine zukunftsorientierte Ernährung.



★ ★ ★ ★ ★
VERANTWORTUNG

Gemeinsam verantwortlich: unser neuer Lieferantenkodex

Mit dem 2025 in Kraft tretenden, **gruppenweiten Lieferantenkodex** definieren wir klare Mindestanforderungen an unsere Partner bezüglich Ethik, Menschenrechte sowie Klima- und Umweltschutz. Der Kodex bildet die Grundlage für eine vertiefte Zusammenarbeit, um unsere Lieferkette gemeinsam mit unseren Partnern verantwortungsvoll und zukunftsfähig zu gestalten.

Wissenschaftlich bestätigt: unser Weg zu Netto-Null

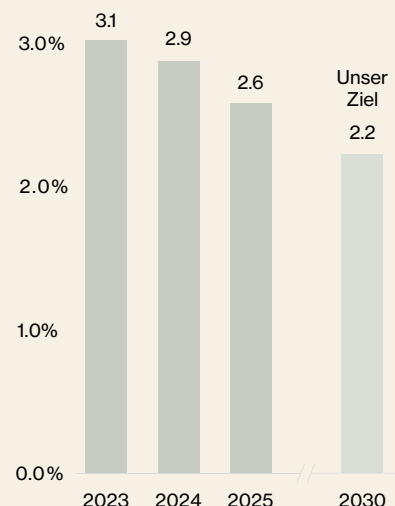
Die **Science Based Targets initiative** hat 2025 unsere kurz- und langfristigen Klimaziele offiziell validiert und bestätigt damit, dass unser Reduktionspfad im Einklang mit dem **1.5°C-Ziel** des Pariser Abkommens steht. Dieser Meilenstein gibt uns einen wissenschaftlich fundierten Fahrplan zur konsequenten Dekarbonisierung unserer gesamten Wertschöpfungskette.




Mit einem Ergebnis von

-10.4%

gegenüber Vorjahr sank unsere Food-Waste-Intensität (in % der Produktionsmenge in kg) auf neu **2.6%**. Damit unterstreichen wir unsere Ambitionen und halten konsequent Kurs auf unser Ziel 2030.



4 
Klima-
projekte
bewilligt

Der 2025 lancierte ORIOR Klimafonds fördert gezielt Projekte zur **Reduktion von Treibhausgasemissionen** innerhalb der Gruppe. Eines der ersten erfolgreich finanzierten Projekte ist ein Rauchgaskühler bei Pastinella, der durch die Rückgewinnung von Energie aus heißen Abgasen den Bedarf an fossilen Brennstoffen und somit die CO₂-Emissionen senkt.

Der ORIOR Nachhaltigkeitsbericht

GRI 2-2

Konsolidierungskreis und strukturelle Veränderungen

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Bestrebungen aller Unternehmen, die vollständig zur ORIOR Gruppe gehören und von ihr kontrolliert werden (operative Kontrolle). Es werden daher – wo immer möglich – konsolidierte Kennzahlen ausgewiesen.

Im Berichtsjahr wurde die Neuausrichtung des Segments Refinement beschlossen. Ein wesentlicher Bestandteil ist der schrittweise Transfer ausgewählter Wertschöpfungsschritte vom Kompetenzzentrum Albert Spiess zu Rapelli. Parallel dazu wurde Ende Oktober 2025 die juristische Struktur der ORIOR Gruppe zur Optimierung administrativer und operativer Prozesse und zur Einsparung von Kosten vereinfacht (Details siehe [Geschäftsbericht](#)).

Die genannten organisatorischen und juristischen Veränderungen haben keine Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Berichtsjahr.

Rechtliche Anforderungen und Berichterstattungsstandards

Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Anforderungen aus dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR) im Bereich der nichtfinanziellen Berichterstattung (Art. 964a-c OR) erstellt. Die Prüfung zu Sorgfalts- und Transparenzpflichten bezüglich Kinderarbeit (Art. 964j-l OR, VSoTr) erfolgte im Berichtsjahr zum dritten Mal. Die Ausführungen hierzu finden sich im Kapitel «Attraktive Arbeitgeberin» beim Thema «Arbeitsbedingungen». Dieser Bericht wurde nicht in maschinenlesbarem Format (Art. 964b Abs. 3 OR) veröffentlicht, da die zugrundeliegende regulatorische Taxonomie und die technischen Spezifikationen noch nicht final definiert waren.

Die Klimaberichterstattung wurde erneut weiterentwickelt. Dies bezieht sich insbesondere auf die im Berichtsjahr von der Science Based Targets initiative (SBTi) validierten, gruppenweit gültigen Klimaziele (mehr dazu im Kapitel «Klimawandel und Energie»). Diese wissenschaftsbasierten Kurz- und Langfristziele inklusiv der Absenkpfade rücken auch das Thema Entwaldung stärker in den Fokus. Im Anhang des Berichts ist ein TCFD-Index (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) enthalten. Grundlage dafür ist die Schweizer Verordnung über die Klimaberichterstattung, die auf den Empfehlungen der TCFD basiert.

Das regulatorische Umfeld bleibt dynamisch. Während die Revision der Schweizer Klimaberichterstattung pausiert wurde, hat die finale Ausgestaltung der EU Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bestätigt, dass ORIOR nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fällt. ORIOR hält für das Berichtsjahr 2025 an der bewährten Berichterstattung nach Standard der Global Reporting Initiative (GRI) fest.

Genehmigung und Prüfung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde vom Verwaltungsrat der ORIOR AG genehmigt und wird am 4. Mai 2026 pflichterfüllend der Generalversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Eine externe Revision wurde für den vorliegenden Bericht nicht durchgeführt. Die Übereinstimmung mit den GRI-Standards sowie der Gesamtbericht wurden jedoch einem externen Review durch die Firma LRQA, einer namhaften Anbieterin von Dienstleistungen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Zertifizierung und Assurance, unterzogen und in vorliegender Fassung bestätigt. Darüber hinaus wurden spezifische rechtliche Fragestellungen und Unklarheiten in Zusammenhang mit den neuen Anforderungen durch eine auf dieses Gebiet spezialisierte Anwaltskanzlei geklärt.

GRI 2-5
GRI 2-14

Unternehmensprofil der ORIOR Gruppe

Unsere Vision:



Unsere Mission:

Mit unermüdlichem Engagement streben wir nach
Einzigartigkeit und bester Qualität, um Konsument*innen
immer wieder mit genussvollen Erlebnissen zu überraschen.

Dafür steht unser Anspruch:

Excellence in Food.

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

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

Die vielfältigen Produkte der ORIOR Unternehmen werden im Detailhandel, im Fachhandel, an Flughäfen und über verschiedene Food-Service-Kanäle wie Gastronomie, Grosshandel, Take-away, Event-Catering, Kantinen, Heime oder Kindertagesstätten verkauft. Rund zwei Drittel des Umsatzes erwirtschaftet die Gruppe in der Schweiz. Weitere wichtige Absatzmärkte befinden sich in den Beneluxstaaten, in Deutschland und in Frankreich. Die detaillierte Wertschöpfungskette der ORIOR Gruppe ist auf Seite 10 zu finden.

Die Unternehmen der ORIOR Gruppe



ORIOR Standorte

15
 davon 9 in der Schweiz

Mitarbeitende Ø FTE

2 030
 davon 1 119 in der Schweiz

Nettoerlös (CHF)

622.9 Mio.
 davon 68.1% in der Schweiz

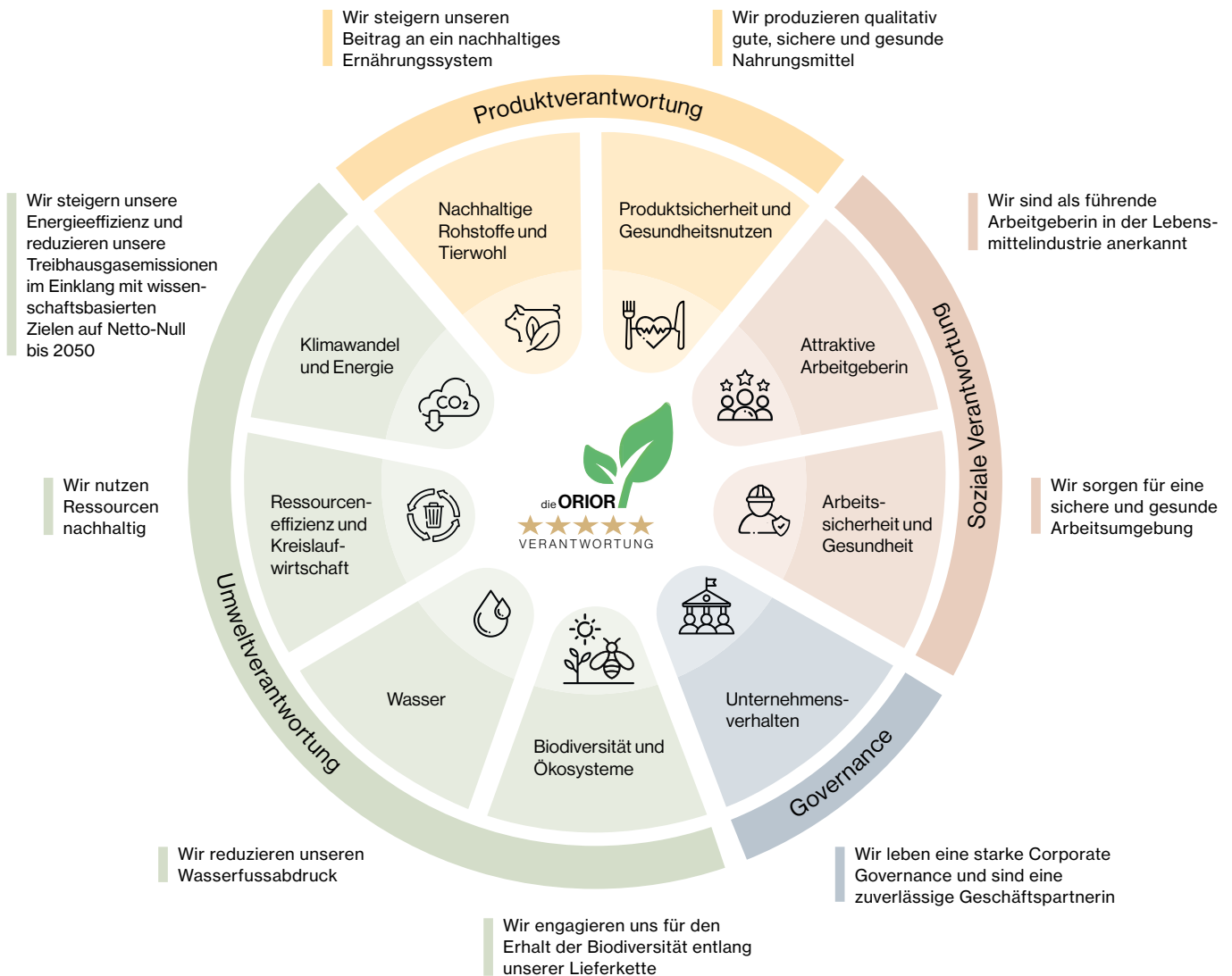
Die ORIOR Verantwortung

Nachhaltigkeit bei ORIOR hat einen Namen: «Die ORIOR Verantwortung». Sie ist seit 2018 fester Bestandteil der ORIOR Strategie und die übergeordnete Grundlage unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Die konsequente Verfolgung der darin festgelegten Ziele erlaubt uns, unsere Verantwortung gegenüber Umwelt, Mitarbeitenden, Konsument*innen und zukünftigen

Generationen wahrzunehmen. «Die ORIOR Verantwortung» bietet uns einen systematischen Rahmen, damit wir Nachhaltigkeitsthemen proaktiv bearbeiten, Geschäftsrisiken reduzieren und die Erwartungen der Stakeholder erfüllen können. Dadurch leistet sie auch einen Beitrag an die Sicherung der Zukunft von ORIOR als Lebensmittelproduzentin.

GRI 3-2

Die Nachhaltigkeitsstrategie 2030



Die ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2030 bildet den Handlungsrahmen für die kommenden Jahre. Sie unterteilt sich in die Bereiche Produkt- und Umweltverantwortung, Soziale Verantwortung und Governance, deren Inhalte in den nachfolgenden Kapiteln vertieft werden.

GRI 3-1

Doppelte Wesentlichkeit

Die Grundlage für die ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie bildet eine Wesentlichkeitsanalyse nach dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Sie berücksichtigt sowohl die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out) als auch die finanziellen Chancen und Risiken für den Geschäftserfolg der ORIOR Gruppe (Outside-in). So lassen sich die für ORIOR wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen identifizieren und strategische Prioritäten ableiten. Die Analyse wurde 2023 in Zusammenarbeit mit einer spezialisierten Beratungsfirma gemäss den in der Schweiz gültigen regulato-

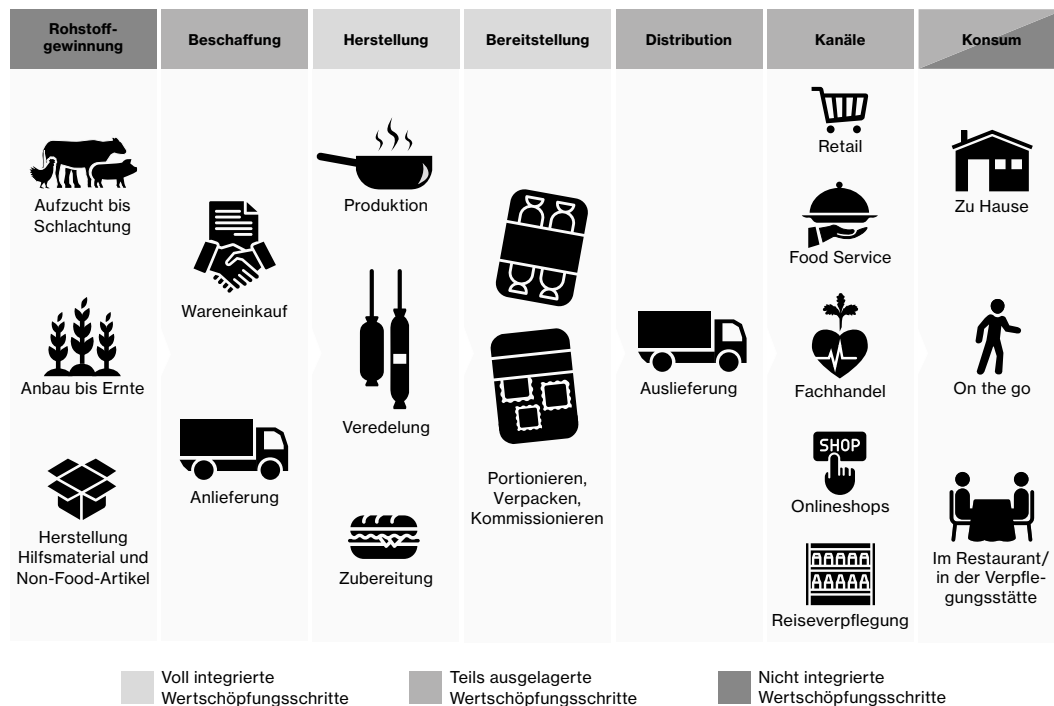
rischen Anforderungen durchgeführt. Sie wird regelmässig überprüft und bei wesentlichen Änderungen der Rahmenbedingungen bedarfsweise angepasst.

Themenliste und Wertschöpfungskette

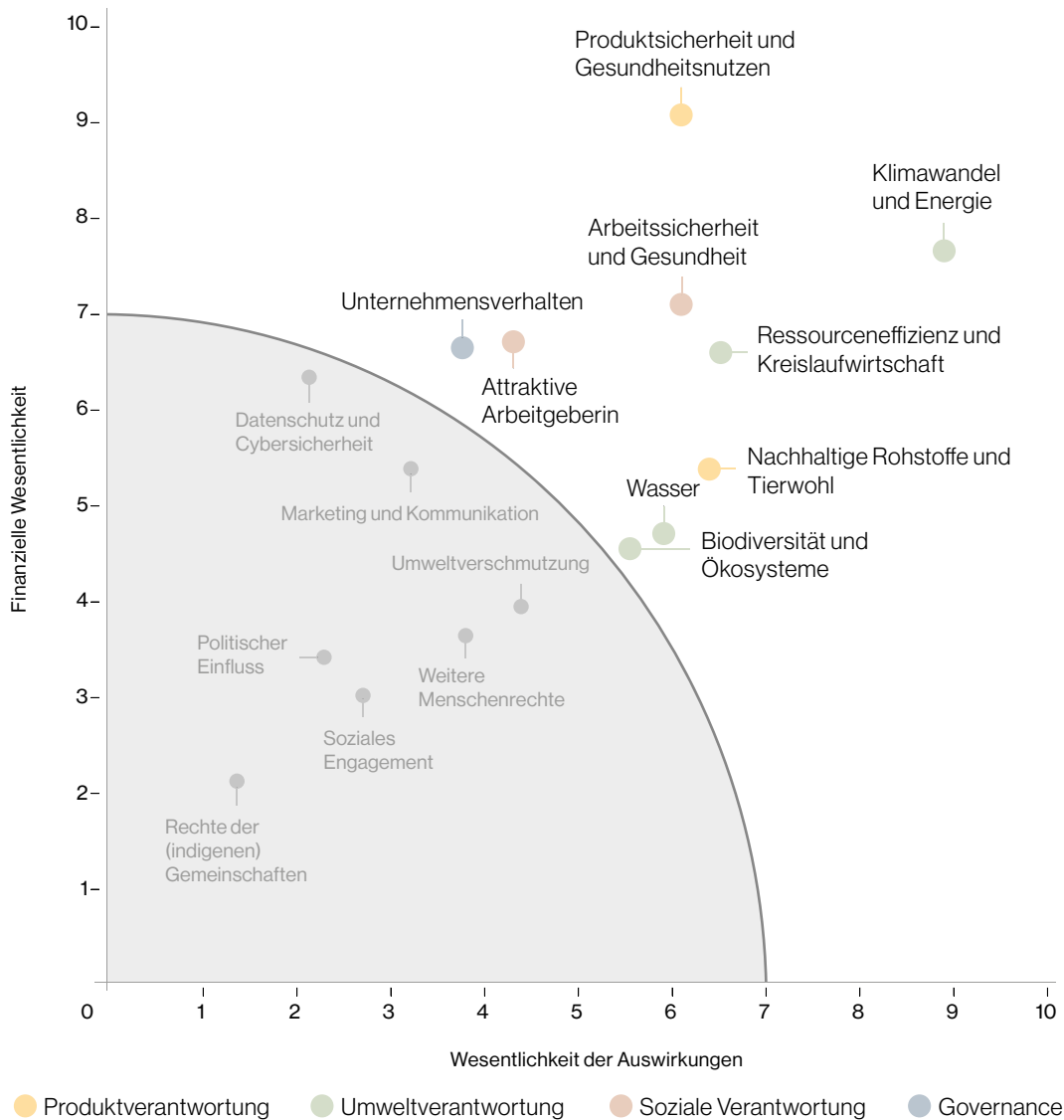
Die Themenliste bündelt alle für ORIOR relevanten Nachhaltigkeitsaspekte unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorschriften und der GRI-Standards. Die Abbildung der Wertschöpfungskette auf Basis der Geschäftstätigkeiten aller Tochtergesellschaften ermöglicht es, diese Themen im Kontext der gesamten Unternehmensaktivitäten zu verorten.

GRI 2-6

Wertschöpfungskette der ORIOR Gruppe



GRI 3-2 **Wesentlichkeitsmatrix der ORIOR Gruppe**



Impact Assessment und Bewertung der Risiken und Chancen

Das Impact Assessment bewertet die Auswirkungen der Nachhaltigkeitsthemen auf Umwelt, Mensch und Wirtschaft entlang der gesamten Wertschöpfungskette anhand der Kriterien Schweregrad, Reichweite und Reversibilität. Ergänzend dazu zeigt die Risiko- und Chancenanalyse deren finanzielle Relevanz für den Geschäftserfolg der ORIOR Gruppe auf. Interne Expertenbefragungen und Kaderworkshops stellten sicher, dass die Beurteilung aus beiden Perspektiven fundiert erfolgte.

Bestimmung und Validierung der wesentlichen Themen

Die Wesentlichkeitsmatrix fasst die Ergebnisse des Impact Assessments sowie der Risiko- und Chancenanalyse zusammen und zeigt damit die zentralen Nachhaltigkeitsthemen auf. Ein definierter Grenzwert legt fest, ab wann ein Thema als wesentlich gilt. Dieser Grenzwert und die finale Wesentlichkeitsmatrix wurden von Konzernleitung und Verwaltungsrat validiert und genehmigt.

GRI 2-23 ORIOR und die Sustainable Development Goals (SDGs)

Seit 2015 existiert mit der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung ein internationales Rahmenwerk, das die Themen der Nachhaltigkeit und der Armutsbekämpfung vereint. 193 UNO-Mitgliedstaaten haben sich darin zum Erreichen von 17 globalen Entwicklungszielen – den Sustainable Development Goals

(SDGs) – bis 2030 verpflichtet. ORIOR bekennt sich zur Wichtigkeit dieses Rahmenwerks und verpflichtet sich, ihren Beitrag an der Zielerreichung zu leisten. Die folgende Grafik zeigt die zwölf durch ORIOR priorisierten SDGs. Mehr Details dazu, wie wir zu diesen Zielen beitragen, finden sich auf unserer [Website](#).

Die ORIOR Verantwortung und die SDGs

Produktverantwortung



Soziale Verantwortung



Umweltverantwortung



Governance



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

ESG Governance und Risikomanagement

Management und Überwachung der Nachhaltigkeit

Gemäss den [ORIOR Statuten](#) und dem [Organisationsreglement](#) bewilligt der Verwaltungsrat die Nachhaltigkeitsstrategie und die darin festgelegten Ziele. Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden in regelmässigen Abständen mündlich und schriftlich über Nachhaltigkeitsthemen informiert. Bis Ende 2025 erfolgte dies durch das ESG Committee; im Januar 2026 hat der Verwaltungsrat beschlossen, die Aufgaben und Zuständigkeiten des ESG Committee in das

Audit Committee zu integrieren. Damit werden die Wichtigkeit und Relevanz der ESG-Themen auf Stufe Verwaltungsrat unverändert beibehalten und im Rahmen des Audit Committee weitergeführt. Gleichzeitig werden damit auch verschiedene ESG-Themen, inklusiv der klimabezogenen, in strategische Entscheidungen des Verwaltungsrats miteinbezogen. Der Nachhaltigkeitsbericht wird formell vom Verwaltungsrat genehmigt und der Generalversammlung vom 4. Mai 2026 zur Abstimmung vorgelegt.

Managementstruktur Nachhaltigkeit per 31. Dezember 2025



¹ Im Januar 2026 hat der Verwaltungsrat beschlossen, die Aufgaben und Zuständigkeiten des ESG Committee in das Audit Committee zu integrieren.

² Rücktritt aus der Konzernleitung per 6. Januar 2026.

³ Als Schwesterunternehmen ist Gesa Bestandteil des Kompetenzzentrums Biotta.

Das Nachhaltigkeitsteam ist für die Aufbereitung gruppenübergreifender Nachhaltigkeitsbelange zuständig und fungiert als Expertengruppe für Nachhaltigkeitsthemen. Die Hauptaufgaben umfassen:

- Entwicklung, Umsetzung und Fortschrittsüberwachung der Nachhaltigkeitsstrategie
- Gruppenübergreifende Nachhaltigkeitsinitiativen (z.B. ORIOR Klimafonds)
- Konsolidierung und Überwachung von Kennzahlen
- Sicherstellung der ESG-bezogenen Compliance
- Gruppenweite Berichterstattung
- Unterstützung der Kompetenzzentren in Nachhaltigkeitsthemen

Das Nachhaltigkeitsteam rapportiert in regelmäßigen Abständen an die Konzernleitung. Beteiligt ist die Chief Corporate Affairs Officer und Vorsitzende des Nachhaltigkeitsteams. Sie stellt sicher, dass alle wichtigen Themen und Entscheidungen rund um ESG in der Konzernleitung

besprochen und für gut befunden werden, bevor diese in das ESG Committee und in den Verwaltungsrat getragen werden.

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

Verankerung in Strategie und Prozessen

Bei den Kompetenzzentren sind die ORIOR Nachhaltigkeitsziele fester Bestandteil der jeweiligen Strategiedokumente (Strategieüberprüfung und Dreijahresplanung) sowie der Budgets, die jährlich überprüft und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt werden. Die Konzernleitung und die Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren sind für das Erreichen dieser strategischen Nachhaltigkeitsziele verantwortlich. Die quantifizierten Nachhaltigkeitsziele

GRI 2-18
GRI 2-19



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

fließen entsprechend auch in die Bemessung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) der Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren ein. Die Konzernleitung ist darüber hinaus in einen Long Term Incentive Plan (LTIP) eingebunden. Diese langfristige Vergütung mit einer Laufzeit von drei Jahren basiert zu einem Viertel auf der Erreichung definierter Nachhaltigkeitsziele, die unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfassend abbilden. Als Ambition gilt ein Verbesserungsindex, bei dem die Erreichung von 80% der gesetzten Ziele als Erfolg gewertet wird. Der Erreichungsgrad wird anhand des linearen Fortschritts gegenüber den Zielen der Nachhaltigkeitsstrategie bemessen.

Sorgfaltsprüfung

Um sicherzustellen, dass die Sorgfaltspflicht entlang der Wertschöpfungskette eingehalten wird, verlangt das Schweizer Recht, dass der Sorgfaltspflichtenprozess sowie die Identifizierung potenzieller und tatsächlicher negativer Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette beschrieben werden. Die ORIOR AG hat für die Identifizierung potenzieller und tatsächlicher negativer Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt (siehe Unterkapitel «Doppelte Wesentlichkeit», Seiten 10–11). Die kontinuierliche Überwachung der Auswirkungen erfolgt anhand der Messung der verschiedenen Nachhaltigkeitskennzahlen und mittels der in den Themenkapiteln beschriebenen Managementansätzen. Die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen wie Abfallmengen, Wasser- und Energieverbrauch sowie Absenzquote sind Teil der monatlichen Finanzberichterstattung und werden laufend überwacht. Alle weiteren Nachhaltigkeitskennzahlen werden in den Kompetenzzentren geführt und fließen einmal pro Jahr in die Konsolidierung ein.

ESG-Risikomanagement

Die oberste Aufsicht über das Risikomanagement liegt beim Verwaltungsrat. Dieser erlässt die Risikopolitik und -richtlinien, entscheidet über die Risikotoleranzwerte und bewilligt den Risikobericht sowie die darin enthaltenen

Massnahmen. Risikoüberwachung und Umsetzungskontrolle liegen in der gemeinsamen Verantwortung des CEO und des CFO, wobei die operative Umsetzung durch den CFO erfolgt. Somit ist das Risikomanagement, welches auch die Handhabung potenzieller ESG-Risiken beinhaltet, integraler Bestandteil des Planungs-, Entscheidungs-, Geschäftsführungs- und Leistungsüberwachungsprozesses. Der CEO und der CFO rapportieren mindestens einmal jährlich über die Risiken, den Status der Risikobewirtschaftung und die Qualität des Risikomanagements an den Verwaltungsrat. Zusätzlich zu diesem jährlichen, formellen Risikomanagementprozess werden klimabezogene sowie weitere ESG-relevante Risiken und Chancen kontinuierlich von der Chief Corporate Affairs Officer (Governance), vom Nachhaltigkeits-team (Umwelt und Sozial) sowie von der Chief Human Resources Officer (Sozial) überwacht und geführt.

Bei der jährlichen Durchführung des Risikomanagementprozesses verfolgt ORIOR einen standardisierten Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung mit vier Phasen: Risikoidentifikation, Risikoanalyse, Risikomanagement und Risikokontrolle.

Für das Identifizieren von Risiken und Chancen hat ORIOR einen generischen Risiken- und Chancenkatalog entwickelt, der auch Umwelt- und Klimathemen umfasst. Diese kurz-, mittel- und langfristigen Risiken werden im Rahmen des operativen Geschäftsverhaltens analysiert und behandelt. Für Risiken, die erhebliche finanzielle oder strategische Folgen haben könnten, wird eine detailliertere Analyse durchgeführt, welche dem Verwaltungsrat vorgelegt wird. Der Verwaltungsrat entscheidet, ob und welche zusätzlichen Risikomanagementmassnahmen ergriffen werden sollen.

Eine detaillierte Ausführung zu den klimabezogenen Risiken und Chancen findet sich im Kapitel «Klimawandel und Energie».

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



Produktverantwortung





Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl

Ambition 2030

Wir steigern unseren Beitrag an ein nachhaltiges Ernährungssystem.

Auswirkung

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

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

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

Das Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl» zeigt, wie ORIOR ökologische, soziale und ökonomische Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahrnimmt. Im Zentrum stehen die Handlungsfelder Nachhaltige Rohstoffe, Tierwohl, Nachhaltiges Lieferkettenmanagement sowie vegetarische und vegane Produkte. Gemeinsam spiegeln sie unser Ziel wider, die Produktion fortlaufend nachhaltiger zu gestalten und gleichzeitig den Erwartungen unserer Kunden und Partner hinsichtlich Qualität, Geschmack sowie sozialer und ökologischer Verantwortung gerecht zu werden.

Als verarbeitendes Lebensmittelunternehmen nimmt ORIOR entlang der gesamten Wertschöpfungskette Einfluss auf soziale und ökologische Faktoren – und wird zugleich selbst

von ihnen beeinflusst. Rohstoffauswahl und -verarbeitung wirken sich nicht nur auf den CO₂-Fussabdruck und die Biodiversität aus, sondern auch auf die Ressourcennutzung und die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft und bei unseren Zulieferern. Gleichzeitig können Umweltrisiken, etwa klimabedingte Schwankungen bei Erträgen und Preisen, erhebliche Auswirkungen auf unsere Rohstoffbeschaffung und Planung haben.

Um diesen Chancen und Risiken effektiv zu begegnen, setzen wir auf verlässliche Lieferbeziehungen, ethische Standards und eine wachsende Auswahl an nachhaltigen, regionalen und pflanzenbasierten Produkten. Damit leisten wir einen Beitrag zu einem langfristig tragfähigen Ernährungssystem.

● Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.

◆ Ziel umfasst alle produzierenden Unternehmen.

GRI 3-3

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

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

Wir legen den Fokus auf die für uns wichtigsten Rohstoffe und berücksichtigen dabei deren Herkunft sowie ökologische und soziale Auswirkungen, um eine möglichst nachhaltige Beschaffung zu gewährleisten. Des Weiteren setzen wir auf anerkannte Standards, Labels und Zertifizierungen, die ökologische, soziale und tierwohlspezifische Anforderungen stipulieren (siehe S. 23–24). Vegetarische und vegane Produkte können Umwelt- und Gesundheitsvorteile bieten, und wir möchten dieses Standbein weiter stärken.

Diese Grundsätze bilden auch die Basis für den verantwortungsvollen Umgang mit unseren Lieferanten. Ein zentraler Bestandteil unseres nachhaltigen Lieferkettenmanagements ist der ORIOR Lieferantenkodex, der 2024 von der Konzernleitung verabschiedet wurde. Er definiert Mindestanforderungen für ethisches Geschäftsverhalten, Menschen- und Arbeitsrechte, Klima- und Umweltschutz sowie verantwortungsvolle Unternehmensführung. Der Kodex verankert die Einhaltung internationaler Standards, wie der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO), der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) sowie relevanter gesetzlicher Vorgaben in der Schweiz und der EU (z.B. EU-Entwaldungsverordnung EUDR). Seit 2025 ist der Lieferantenkodex auch Bestandteil unserer Einkaufsbedingungen und bildet eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements.

Zudem wurde im Jahr 2025 an der Etablierung neuer Prozesse zur Bewertung von Entwaldungsrisiken gearbeitet. Teil davon sind Risikoanalysen für Rohstoffe mit Entwaldungsrisiko sowie spezifische Prüfmechanismen bei den von der EUDR betroffenen Gesellschaften. Ziel ist es, Risiken entlang der Lieferkette besser einschätzen zu können und nachhaltige Beschaffungsentscheidungen datenbasiert zu steuern. ORIOR hat die allfällige Verschiebung der Inkraftsetzung der EUDR zur Kenntnis genommen. Die von der EUDR betroffenen Unternehmen der ORIOR Gruppe sind in der Aufbereitung bereits fortgeschritten und werden weitergeführt, bis Klarheit besteht.

Verantwortlichkeiten

Die operative Verantwortung für nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl liegt in den Kompetenzzentren. Die Umsetzung erfolgt dezentral durch die jeweiligen Einkaufsabteilungen. Basierend auf ihrem spezifischen Geschäftsmodell sowie ihrer individuellen Zulieferkette können die Kompetenzzentren eigenständige Richtlinien für nachhaltige Produkte und Tierwohlanforderungen definieren. Dadurch wird unterschiedlichen Marktgegebenheiten, Rohstoffstrukturen und Kundenanforderungen Rechnung getragen. Diese Richtlinien können unter anderem Anforderungen an die regionale Herkunft sowie an das Tierwohl festlegen (z.B. Eier aus Freilandhaltung, Verzicht auf Stopfleber). Gleichzeitig gelten übergeordnete konzernweite Anforderungen, insbesondere in Form des ORIOR Lieferantenkodex.

Die Kompetenzzentren sind dafür verantwortlich, diesen ihren Lieferanten zur verbindlichen Unterzeichnung vorzulegen und dessen Einhaltung sicherzustellen. Der Kodex bildet damit die gruppenweite Grundlage für verantwortungsvolle und nachhaltige Beschaffung entlang der Lieferkette. Da das Feld der nachhaltigen Beschaffung noch vergleichsweise jung ist, wird es in der aktuellen Aufbauphase eng durch



Echter Genuss: Leckere Pasta-Variationen von Pastinella für die Gastronomie.

das Nachhaltigkeitsteam begleitet. Dieses prüft die Auswahl priorisierter Rohstoffe, stösst Verbesserungen im Datenmanagement an und entwickelt gruppenweite Standards – darunter auch den Lieferantenkodex – weiter. Die Implementierung der entsprechenden Vorgaben wird durch die zuständigen Fachbereiche sichergestellt. Der fachliche Austausch erfolgt hauptsächlich über die Championgruppe Einkauf.

ORIOR ist bestrebt, den Anteil nachhaltigerer Produkte kontinuierlich zu steigern, agiert dabei jedoch in einem durch Marktdynamiken und Kundenbedürfnisse mitbestimmten Umfeld.

Die Verantwortung wird entlang der gesamten Wertschöpfungskette geteilt: Einerseits verpflichtet ORIOR ihre Lieferanten über verbindliche Standards zu klar definierten Anforderungen, andererseits wird ORIOR selbst durch ihre Kunden in die Verantwortung genommen.

Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

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

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

Prioritäre Rohstoffe

Bei der breiten Palette von bezogenen Rohstoffen konzentrieren wir unsere Anstrengungen auf diejenigen, bei denen wir die grösste positive Wirkung erzielen können. Zur Bestimmung dieser prioritären Rohstoffe werden als Hauptkriterien Menge und Preis, die strategische Bedeutung und die Nachhaltigkeitsrisiken beigezogen. Im Jahr 2025 wurde die Liste der prioritären Rohstoffe einer Überprüfung unterzogen. Die Analyse bestätigte, dass die bestehenden Schwerpunkte weiterhin gültig sind und sich derzeit keine Anpassungen an der Liste aufdrängen (siehe Tabelle S. 22–23).

Die Anforderungen an unsere Rohstoffe werden in den Rohstoffrichtlinien unserer Kompetenzzentren festgehalten, welche – in Übereinstimmung mit den gruppenübergreifenden Grundsätzen – von den Abteilungen Qualitätsmanagement und Einkauf umgesetzt werden.

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

Palmöl ist für die ORIOR Gruppe aufgrund der geringen Einkaufsmenge kein prioritärer Rohstoff, und wo immer möglich wird darauf verzichtet. Culinor beispielsweise ist RSPO¹-zertifiziert und bezieht nur geringe Mengen an Rohstoffen, in denen Palmöl als Zutat enthalten ist. Gemäss der unternehmenseigenen Charta für verantwortungsvolle Beschaffung müssen alle diese Rohstoffe zu 100% RSPO-zertifiziert sein. Um den steigenden Anforderungen an Transparenz und Nachweisführung gerecht zu werden, haben wir im Berichtsjahr die Datengrundlage zu Palmöl und Palmfett weiter verfeinert. Hintergrund sind verstärkte Kundenanfragen sowie neue regulatorische Entwicklungen in den Bereichen Entwaldung und Sorgfaltpflichten.

Herkunft der Rohstoffe

Wir setzen bei unseren eingekauften Rohstoffen hohe Anforderungen an Qualität, Nachhaltigkeit und Tierwohl um. Unsere Unternehmen beziehen einen grossen Teil ihrer Rohstoffe direkt aus den Ländern, in denen sie ansässig sind – also der Schweiz, den Beneluxstaaten und Deutschland. Dadurch werden die Transportwege kurz und die damit verbundene Umweltbelastung gering gehalten. Gleichzeitig wird ein Beitrag an die Erhaltung der lokalen Primärwirtschaft geleistet. Ist eine lokale Herkunft nicht möglich oder sinnvoll, beschaffen wir bevorzugt europäische Ware. Wir bemühen uns, fernöstliche Ware nach Möglichkeit durch europäische zu ersetzen, u.a. weil das Risiko für Pestizidrückstände oder missbräuchliche Produktionsbedingungen dadurch verkleinert werden kann. Die entsprechenden Kennzahlen zur Aufteilung der Herkünfte sind im Unterkapitel «Evaluation» dargelegt.

Die Schweiz nimmt im Bereich Tierschutzgesetz mit ihren strengen Auflagen weltweit eine Vorreiterrolle ein. Ein Beispiel sind die seit dem Jahr 2022 geltenden strikteren Anforderungen an den Tierschutz beim Schlachten. Die hohen Standards hinsichtlich des Wohls der Tiere und die kurzen Transportwege sind weitere Gründe, weshalb unsere Schweizer Kompetenzzentren so viel Fleisch wie möglich aus heimischer Aufzucht beziehen. Seit 2019 sind alle fleischverarbeitenden Unternehmen von ORIOR Schweiz der Branchenorganisation Proviande angeschlossen und beziehen ihr Fleisch ausschliesslich von akkreditierten Lieferanten. Teil dieser Akkreditierung war unter anderem die seit 2018 eingeführte Überprüfung der Schweizer Herkunft aller Rinder mittels DNA-Checks, welche die Rückverfolgbarkeit und Transparenz in der Wertschöpfungskette stärkte. In all diesen Jahren wurde kein einziger missbräuchlicher Fall dokumentiert. Proviande hat nun angekündigt, die DNA-Kontrollen per Ende 2025 einzustellen.



Wertvolle Bio-Rohstoffe aus der Region – die Basis für unsere Biotta Säfte.

Unsere wichtigsten Rohstoffe im Überblick

Prioritäre Rohstoffe

Schweinefleisch



Schweinefleisch ist bei den tierischen Rohstoffen mengenmässig am wichtigsten für die Schweizer Kompetenzzentren. Es wird vor allem zu den Salumeria-Delikatessen von Rapelli, den Bündner Spezialitäten von Albert Spiess und den Schinken- und Speck-Kreationen von Möfag verarbeitet. Für den Schweizer Markt stammen knapp 90% des beschafften Schweinefleischs aus Schweizer Herkunft; gruppenweit liegt dieser Anteil bei 79.5%.

Herkunft¹ 79.5% 20.5% 0.0%
Labels 1.7% 7.1%

Rindfleisch



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

Herkunft 62.2% 37.2% 0.5%
Labels 2.3% 0.3%

Geflügel



Geflügel wird insbesondere im ORIOR Segment Convenience verarbeitet – allen voran im vielseitigen Poulet-Sortiment von Fredag, aber auch bei Culinor für Spezialitäten wie die in Belgien beliebten Vol-au-vents (gefüllte Pastetchen). Wenn immer möglich beziehen wir das Geflügelfleisch aus hiesiger Aufzucht. Die Nachfrage nach Geflügel ist jedoch so hoch, dass das inländische Angebot sie nicht zu decken vermag. Daher setzen wir auch auf ausländisches Geflügel, das nach Schweizer Tierschutzstandards produziert wird, zum Beispiel mit dem Programm Migros Animal Welfare (MAW).

Herkunft 26.8% 22.8% 50.4%
Labels 0.0% 34.5%

Gemüse und Früchte



Gemüse und Früchte spielen eine zentrale Rolle in unserem Convenience-Segment, insbesondere für die Bio-Säfte von Biotta und Gesa sowie als Menükomponenten im Food-Service und Retail. Wir setzen wo immer möglich auf regionalen Bezug. Daher stammen knapp 90% der Mengen aus Europa – massgeblich geprägt durch die lokale Beschaffung der deutschen Gesa.

Herkunft 5.9% 89.9% 4.1%
Labels 74.1% 2.3%

Hartweizen



Hartweizen ist vor allem für unsere Pastamanufaktur Pastinella ein zentraler Rohstoff. Wir beschaffen ihn hauptsächlich aus Europa und Kanada. Bei diesem Rohstoff werden Herkünfte entlang der Lieferkette oft gemischt. Wir bilanzieren hierbei bewusst vorsichtig, weshalb der ausgewiesene Europa-Anteil tendenziell unterrepräsentiert ist. Wir streben auch hier eine weitere Steigerung des Bio-Anteils an, um unseren ökologischen Beitrag zu leisten. Über die letzten Jahre unterlag Hartweizen auf dem Weltmarkt wesentlichen Preisschwankungen, bedingt durch Ernteaufälle, die Coronapandemie und geopolitische Unruhen wie den Ukraine-Krieg.

Herkunft 0.1% 18.3% 81.6%
Labels 15.0% 4.1%

Eier



Eier werden vor allem für die Herstellung unserer Pastaspezialitäten sowie für Menükomponenten, Pasteten und Panaden verwendet. Während unsere Schweizer Gesellschaften ausschliesslich Freiland Eier beschaffen, setzt Culinor fast durchgehend auf Eier von Hühnern mit Stallauslauf; gruppenweit liegt der Freilandanteil bei rund zwei Dritteln.

Herkunft 17.9% 82.1% 0.0%
Labels 11.2% 28.4%
Freiland 67.7%

Schweiz Europa (exkl. Schweiz) ausserhalb Europa Bio-Label weitere Nachhaltigkeitslabel

Weitere bedeutende Rohstoffe

Soja



Soja spielt eine wichtige Rolle im Segment Convenience, insbesondere bei Fredag, wo es für die Herstellung von Tofuprodukten eingesetzt wird. Um die benötigten Rohstoffmengen sicherzustellen, arbeiten wir eng mit landwirtschaftlichen Betrieben in der Schweiz zusammen und sichern – wo immer möglich – bereits vor dem Anbau das prognostizierte Volumen. Für Fleischersatzprodukte bezieht Fredag zusätzlich Sojaderivate. Die hier ausgewiesenen Daten beziehen sich ausschliesslich auf die Beschaffung von Sojabohnen.

Herkunft 99.2% 0.8% 0.0%
Labels 99.2% 0.0%

Fisch und Meeresfrüchte



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

Herkunft 0.3% 48.5% 51.2%
Labels WWF¹ 97.8%

Schweiz Europa (exkl. Schweiz) ausserhalb Europa Bio-Label weitere Nachhaltigkeitslabel

Auf Labels setzen

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

bedingungen machen. Zertifizierungen setzen regelmässige Auditierungen voraus. Damit steigt auch der Standard an den Produktionsstandorten kontinuierlich. Labels gewinnen auch im Non-Food-Bereich an Bedeutung – insbesondere bei Verpackungsmaterialien aus Papier und Karton, wo wir auf eine Beschaffung mit FSC-Zertifizierung achten. Die folgende Übersicht zeigt auf, welche die für die ORIOR Gruppe wichtigsten Rohstoff- und Lebensmittelabels sind.

Labels und Nachhaltigkeitsstandards bei der ORIOR Gruppe

Bio-Labels	Weitere Nachhaltigkeitslabels	Herkunftsetiketten ²
<ul style="list-style-type: none"> – Bio Organic (Lidl) – Bio Suisse (Knospe) – Bioland – CH Bio-Verordnung – Demeter – EU-Bio – Migros Bio – Nature Suisse Bio (Aldi) – Naturaplan (Coop) – Naturland 	<ul style="list-style-type: none"> – Aquaculture Stewardship Council ASC – Better Life – Fairtrade/Max Havelaar – IP-Suisse – KAT Freiland – Marine Stewardship Council MSC – Migros Animal Welfare MAW – Nature Suisse (Aldi) – Natura-Beef – Naturafarm (Coop) – Non-GMO Project – Rainforest Alliance – Responsible Sourced Cocoa – Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) – Tierwohlprogramm des Bundes BTS – Tierwohlprogramm des Bundes RAUS – V-Label 	<ul style="list-style-type: none"> – Alpinavera – AOP – Aus der Region. Für die Region (Migros) – IGP – Pro Montagna (Coop) – Regio.garantie – Schweizer Alpprodukt – Schweizer Bergprodukt – Suisse Garantie

¹ Fisch- und Meeresfrüchte mit WWF-Bewertung «empfehlenswert» oder «zweite Wahl».

² Die Förderung regionaler Produkte ist für uns selbstverständlich. Da sie jedoch oft keine weiterführenden ökologischen und sozialen Anforderungen berücksichtigen, zählen wir sie in unseren Zielen nicht mit, aber verfolgen sie als interne Messgrösse.

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

Auch in unseren internationalen Unternehmen spielen Labels eine wichtige Rolle. Culinor verwendet für gewisse Mahlzeiten das Better Life-Label und verlangt bei Eiern einen Standard, der Stallauslauf gewährleistet. Bei unserer Tochtergesellschaft Gesa, die sich auf biologische Gemüsesäfte spezialisiert hat, stammt der Grossteil der eingekauften Rohstoffe aus bio-zertifizierten Quellen – dort liegt der Bio-Anteil folglich bei nahezu 100%.

Mit Lieferanten zusammenarbeiten

Wir gestalten unsere Geschäftsbeziehungen fair. Um die Nachhaltigkeit sowie die Qualität sicherzustellen, setzen wir auf partnerschaftliche Programme, in der Schweiz beispielsweise auf Migros Animal Welfare (MAW). Zusätzlich erwarten wir von unseren Lieferanten die Unterzeichnung des ORIOR Lieferantenkodex, der ethische, ökologische und soziale Standards entlang der Lieferkette festlegt. Die Lieferanten sind angehalten, diese Standards in ihre Wertschöpfungskette zu kaskadieren. Damit stärken wir die Nachhaltigkeit unserer Geschäftsbeziehungen und gewährleisten die Einhaltung unserer Vorgaben.

Wir stellen jedoch fest, dass es für einige unserer Lieferanten, insbesondere kleine Unternehmen, eine Herausforderung darstellt, die Daten bereitzustellen, die wir als gesetzlich reguliertes Unternehmen benötigen. Daher arbeiten wir kontinuierlich daran, dass die Abfrage nachhaltigkeitsrelevanter Informationen wie Labels und Herkunftsnachweise weiter vereinfacht wird und künftig einen integralen Bestandteil unserer Beschaffungsprozesse darstellt.

Wir unterziehen Lieferanten zudem zusätzlichen Qualitäts-Audits, wenn sie kein gültiges GFSI¹-Lebensmittelsicherheitszertifikat vorweisen können. Bei Culinor wird in bestimmten Fällen alternativ ein ausführlicher Fragebogen angefordert. Genügen die Ergebnisse nicht den Anforderungen, kann ein Lieferant gegebenenfalls abgelehnt werden. Bei Fleischlieferanten und bei Lieferanten mit potenziellen Risiken werden unabhängig von vorhandenen Zertifikaten Qualitätskontrollen durchgeführt. Die Ergebnisse werden zwischen den Kompetenzzentren ausgetauscht, damit alle von den Erfahrungen profitieren können.

Vegetarisches und veganes Angebot

Vegetarische und vegane Produkte zählen schon lange zu unserem Angebot. Dabei definieren wir vegetarische Produkte als solche, die kein Fleisch oder Schlachtprodukte enthalten, während vegane Produkte gänzlich frei von tierischen Inhaltsstoffen sind. Die sich wandelnden Bedürfnisse der Konsument*innen sowie die Ernährungsempfehlungen von Bund und der Weltgesundheitsorganisation (WHO) bestätigen die wachsende Bedeutung einer pflanzenbasierten Ernährung und damit die Relevanz dieses Sortimentsbereichs. Daher haben wir das Thema als eigenständiges Handlungsfeld mit einem quantitativen Ziel in unserer Strategie verankert, um unsere Ambitionen in den Bereichen Tierwohl, Klima und nachhaltige Rohstoffe aktiv voranzutreiben.

Eine wesentliche Rolle spielt dabei unser Kompetenzzentrum Fredag. Mit über 25 Jahren Erfahrung in der Entwicklung von Fleischalternativen stärkt Fredag das Sortiment durch kontinuierliche Innovation. Ergänzt wird dieses Angebot durch die naturgemäss pflanzlichen Säfte von Biotta und Gesa. Die Umsetzung dieser Strategie reicht bis an den Point of Sale: So integriert etwa Casualfood bei bestehenden und neuen Outlets konsequent vegetarische und vegane Optionen.

GRI 3-3

Aktivitäten 2025



Yumame – Fermentierte Innovation aus der Schweiz

Mit der Zusammenarbeit zwischen Le Patron und dem Schweizer Foodtech-Start-up Yumame Foods hat ORIOR 2025 ein weiteres Zeichen für innovative und nachhaltige Ernährung gesetzt. Gemeinsam werden pflanzenbasierte Produkte auf Basis von Pilzen, Hülsenfrüchten und Getreide entwickelt und hergestellt. Die ersten beiden Produkte – Flavor Forest und Purple Season – kombinieren Zutaten wie Beluga-Linsen, Quinoa, Erbsen und Champignons mit einer natürlichen Fermentation, die für einen intensiven Geschmack und eine hohe Nährstoffdichte sorgt. Die Produkte sind vegan, frei von Zusatzstoffen, in der Schweiz produziert und mit Nutri-Score A ausgezeichnet. Sie stehen für verantwortungsbewusste Ernährung und kulinarische Vielfalt im wachsenden Markt pflanzenbasierter Lebensmittel.



Bio-Vorderschinken neu bei Lidl

Nach dem Erfolg der Bio-Speckwürfeli lancierte Möfag im Berichtsjahr erfolgreich den Bio-Vorderschinken, der neu im Sortiment von Lidl Schweiz erhältlich ist. Der hochwertige Kochschinken stammt aus der Schweiz und wird aus Tieren erzeugt, die nach den Richtlinien der ökologischen Landwirtschaft gehalten werden – mit artgerechter Haltung, gentechnikfreiem Futter und ohne prophylaktischen Einsatz von Antibiotika. Die schonende Verarbeitung sorgt für einen besonders milden Geschmack, frei von künstlichen Zusatzstoffen wie Phosphat.



Herbstliche Vegi-Innovation von Fredag

Mit den V-Love Pumpkin Puffs und V-Love Chestnut Puffs brachte Fredag zwei herbstliche Klassiker in die Migros-Regale. Die pflanzenbasierten Produkte kombinieren Kürbis und Marroni zu einer ballaststoffreichen, veganen Alternative für die Herbstküche und tragen das V-Label für vegane Produkte. Als saisonale Limited Edition zeigen die Puffs, wie Fredag das bestehende pflanzenbasierte Sortiment mit abwechslungsreichen, zeitgemässen Rezepturen ergänzt und damit das Angebot im Bereich vegetarisch/vegan stärkt.



Neue Pasta-Kreationen mit Schweizer Handschrift

Mit den Ravioli Oriental und Agnolotti Pecorino Birne setzte Pastinella frische Impulse in die Welt der gefüllten Pasta. Die Rezepte vereinen internationale Länderküchen mit Zutaten aus lokaler Produktion – etwa Ricotta, Halbhartkäse oder Sbrinz aus der Schweiz. Damit zeigt Pastinella, wie sich kulinarische Kreativität und Swissness zu einer unverkennbar schweizerischen Handschrift verbinden lassen.

Parallel dazu wurde die Umstellung der Linien «Tradition» und «Profit» – mit Klassikern wie den Tortellini Ricotta Spinat – auf mehr Swissness weiter vorangetrieben. Im Rahmen dieser Arbeiten wird der Bezug lokaler Rohstoffe schrittweise weiter ausgebaut, um die regionale Wertschöpfung langfristig zu stärken.

GRI 3-3

Evaluation 2025

Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Die sorgfältige Auswahl unserer Rohstoffe sowie die Berücksichtigung von Herkunft und Tierwohlstandards sind zentrale Elemente unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Im Berichtsjahr haben wir die Analyse unserer Beschaffungsströme weiter harmonisiert, um die ökologischen und sozialen Auswirkungen entlang der Lieferkette noch gezielter steuern zu können.

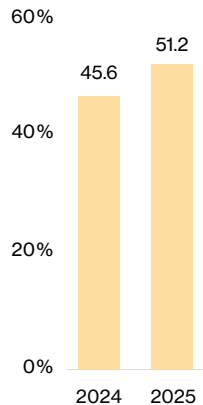
Der Anteil zertifizierter Rohstoffeinkäufe bei unseren prioritären Rohstoffen belief sich im Jahr 2025 auf 51.2% (siehe Diagramm S. 27). Diese Entwicklung war im Wesentlichen durch punktuelle Markterfolge, wie etwa die Ausweitung des Bio-Sortiments von Möfag im Discount-Kanal sowie durch positive Sortimentsmixtureffekte geprägt. Letztere resultierten insbesondere aus dem Wachstum von Gesa, die aufgrund ihres Geschäftsmodells ausschliesslich biologisch zertifizierte Rohstoffe beschafft. Detaillierte Informationen zu den Zertifizierungsanteilen sowie zur geografischen Herkunft unserer prioritären Warengruppen sind der Tabelle «Unsere wichtigsten Rohstoffe im Überblick» auf Seite 22–23 zu entnehmen.

Im Berichtsjahr zeigten sich dabei spezifische Entwicklungen in der Beschaffungslogistik: So stellte die Vogelgrippe in Brasilien eine Herausforderung für Fredag dar, was zur Folge hatte, dass vermehrt Geflügel aus Europa bezogen wurde. Beim Schweinefleisch führte eine knappe Verfügbarkeit im Inland dazu, dass auf Importe aus Deutschland ausgewichen werden musste, was zudem mit Preisschwankungen einherging. Auch bei Rindfleisch sahen wir uns mit gestiegenen Preisen konfrontiert. Bei den Eiern führten die hohe Marktnachfrage und knappe Verfügbarkeiten ebenfalls zu deutlich gestiegenen Beschaffungskosten. Eine erfreuliche Entwicklung gab es bei Gesa: Nach der letztjährigen Knappheit bei Rohstoffen wie Roter Bete entspannte sich die Verfügbarkeit spürbar, was zu entsprechend höheren Produktionsmengen führte.

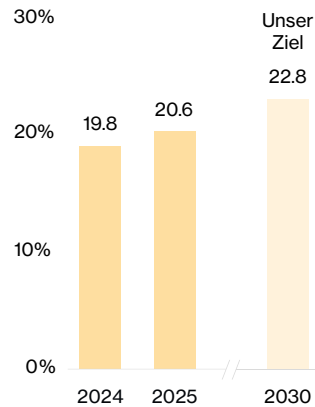
Ein wesentlicher Bestandteil unserer Beschaffungsstrategie ist die Erfassung von Rohstoffen mit Tierwohlmehrwert – eine Kennzahl, die wir mit Beginn der aktuellen Strategieperiode eingeführt haben. Hierbei kategorisieren wir Rohstoffe, deren Produktionsstandards über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen (geprüft u.a. via [Labelinfo.ch](https://www.labelinfo.ch)), als Produkte

Anteile mit Bio- oder Nachhaltigkeitslabel Gesamte ORIOR Gruppe

Einkauf Rohstoffe¹
(% des Volumens in kg)



Verkauf Produkte
(% des Umsatzes in CHF)



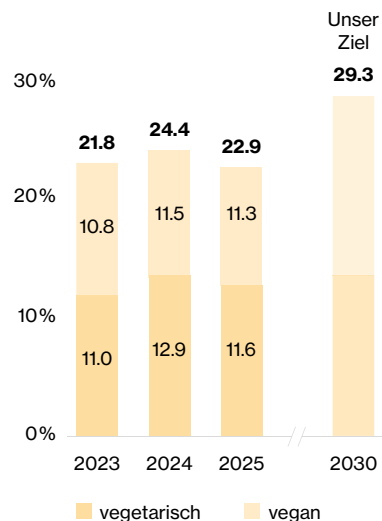
mit Tierwohlmehrwert. Dabei handelt es sich um Labels, die über die gesetzlichen Tierwohlstandards hinausgehen – wobei diese in der Schweiz bereits besonders hoch sind.² Im Jahr 2025 sank dieser Anteil leicht auf 13.1% (Vorjahr: 14.2%). Die Steigerung dieses Anteils bleibt angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen herausfordernd, da Produkte mit hohen Tierwohlstandards aufgrund einer preisreaktiveren Nachfrage bei einigen Grosskunden unter Druck stehen. Dennoch halten wir an unserer Überzeugung fest, dass ein attraktives Angebot in diesem Bereich langfristig auf eine sich erholende Konsumstimmung treffen wird.

Der Anteil der Umsätze mit Bio- oder anderen Nachhaltigkeitslabels konnte im Berichtsjahr leicht auf 20.6% gesteigert werden (Vorjahr: 19.8%). Zu diesem Zuwachs trugen insbesondere punktuelle Erfolge bei, wie beispielsweise

Umsatz mit nachhaltigeren Produkten

Parallel zur Beschaffung steuern wir unsere Entwicklung auch über das Verkaufsportfolio. Wir erfassen hierbei einerseits den Umsatz mit gelabelten Produkten und andererseits den Anteil an vegetarischen sowie veganen Optionen am Gesamtumsatz.

Verkaufsanteile vegetarisch/vegan³
(% des Umsatzes)
Gesamte ORIOR Gruppe



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

² Wichtige Labels mit Tierwohlmehrwert sind in der Schweiz z.B. IP-Suisse, besonders tierfreundliche Stallhaltung (BTS) und Migros Animal Welfare (MAW) sowie in Belgien bei Culinor ein Label für Eier von Hühnern mit Stallauslauf.

³ Vegane Umsätze sind nicht in den vegetarischen Umsätzen berücksichtigt.

die Ausweitung des Sortiments an Bio-Speckwürfeli bei Möfag. Zudem wirkte sich das Produktionswachstum bei Gesa positiv auf diese Kennzahl aus, da deren Portfolio fast ausschliesslich aus zertifizierten Bio-Produkten besteht.

Im Bereich der vegetarischen und veganen Alternativen – ein strategisch wichtiges Standbein der Gruppe – lag der Umsatzanteil bei 22.9% (Vorjahr: 24.4%). Trotz dieses leichten Rückgangs bewegen sich die Zahlen weiterhin im langjährigen Zielkorridor. Wir halten an unserem Bestreben fest, dieses Segment weiter auszubauen.

GRI 2-24

Lieferantenkodex

Im Rahmen unseres Ziels, dass alle Lieferanten der ORIOR Gruppe den ORIOR Lieferantenkodex unterzeichnen, wurden die Arbeiten im Berichtsjahr vorangetrieben. Der Kodex wird in mehreren Wellen – gemeinsam mit den neuen Allgemeinen Einkaufsbedingungen – über die Einkaufsabteilungen an die Lieferanten versandt. Mit der ersten Versandwelle wurde bereits knapp die Hälfte aller Lieferanten angeschrieben.

Anschliessend erfolgte eine Auswertung der Rückmeldungen sowie ein enger Austausch zwischen dem Einkauf, dem Nachhaltigkeitsmanagement und oftmals auch direkt mit den Lieferanten. Während einige Partner den Kodex bereits unterzeichnet haben, befinden sich andere noch in der internen Abklärung oder im aktiven Dialog. Zur weiteren Harmonisierung wurden interne Prozesse für den Umgang mit Rückmeldungen definiert. Per Ende 2025 lag die Unterzeichnungsquote bei knapp 50%. Die Ausrollung wird 2026 fortgesetzt und schrittweise auf weitere Lieferanten ausgeweitet.

Ausblick

Im kommenden Jahr führen wir die Arbeiten zur Stärkung eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements weiter. Nach dem Beginn der gruppenweiten Ausrollung der neuen Einkaufsbedingungen und des ORIOR Lieferantenkodex liegt der Fokus 2026 darauf, diesen Prozess weiter voranzutreiben – mit dem Ziel, dass möglichst viele Lieferanten den Kodex unterzeichnen und seine Werte innerhalb ihrer eigenen Lieferketten weitertragen. Der Austausch mit unseren Partnern wird dabei fortgeführt und in allen Gesellschaften – in der Schweiz wie auch international – intensiviert.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf den Arbeiten im Rahmen der EUDR und der Umsetzung unserer wissenschaftsbasierten Klimaziele (SBTi). Durch vertiefte Rohstoff- und Risikoanalysen sowie den engen Dialog mit unseren Lieferanten wollen wir schrittweise entwaldungsfreie Lieferketten sicherstellen und die Datengrundlage zur Bewertung der Rohstoffherkunft weiter verbessern.

Darüber hinaus bleibt es unser Ziel, auch in einem zunehmend herausfordernden Beschaffungsumfeld – geprägt durch geopolitische Spannungen, volatile Märkte und Entwicklungen wie Tierseuchen – an unseren hohen Standards festzuhalten. Gleichzeitig werden wir, wo immer möglich, Swissness und die regionale Herkunft unserer Rohstoffe weiter fördern, um Versorgungssicherheit und nachhaltige Wertschöpfung langfristig zu stärken.






Produktsicherheit und Gesundheitsnutzen

Ambition 2030

Wir produzieren qualitativ gute, sichere und gesunde Nahrungsmittel.

Auswirkung





Vorgelagert 
ORIOR 
Nachgelagert 

SDG-Beitrag





GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

Handlungsfelder	Ziele 2030
Produktsicherheit und Qualität	<ul style="list-style-type: none"> Wir senken die Anzahl eigenverursachter Reklamationen pro 100 t verkaufte Produkte bis 2030 um 10% (Basisjahr 2024).  Alle unsere Produktionsstandorte sind mit einer international anerkannten Food-Zertifizierung ausgezeichnet. 
Gesundheit der Konsument*innen	<ul style="list-style-type: none"> Wir senken den Salzgehalt im Gesamtverkauf der Produkte bis 2030 um 10% (Basisjahr 2024).  Wir senken den Zuckergehalt im Gesamtverkauf der Produkte bis 2030 um 15% (Basisjahr 2024). 

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

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

 Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.
 Ziel umfasst alle produzierenden Unternehmen.

GRI 3-3

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Unsere Bestrebungen im Bereich Lebensmittelsicherheit und Qualitätsmanagement basieren auf den gesetzlichen Anforderungen, den Ansprüchen unserer Kunden, die in Qualitätsvereinbarungen festgehalten sind, sowie auf international anerkannten Lebensmittelsicherheitsstandards. Alle unsere Produktionsbetriebe verfügen über ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem, das nach einem von GFSI¹ anerkannten Standard – wie FSSC², IFS³ oder BRC⁴ – zertifiziert ist und jährlich von unabhängigen Stellen auditiert wird.

Bei allen unseren produzierenden Kompetenzzentren werden Reklamationen und Fehlermeldungen systematisch analysiert, um mögliche Verbesserungsmassnahmen zu identifizieren und gemeinsam mit den betroffenen Parteien Lösungen zu entwickeln. Vorbeugend setzen wir auf individualisierte HACCP⁵-Konzepte, die Gefahrenanalysen in Bezug auf die Sicherheit der Konsument*innen ermöglichen. Dabei überwachen wir entsprechende Kontrollgrössen und leiten bei Bedarf notwendige Massnahmen ab.

Casualfood als Unternehmen der Verkehrsgastronomie verfügt über ein leicht abweichendes Qualitäts- und Rückmeldesystem: Kundenrezensionen verschiedener Plattformen werden gebündelt und ausgewertet, woraufhin Massnahmen zur Sicherung von Produktqualität und Kundenzufriedenheit abgeleitet werden. Ergänzend erfolgt die Qualitätsüberwachung durch regelmässige Testeinkäufe sowie die Beobachtung einschlägiger Warn- und Informationssysteme, um potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen.

GRI 416-1

Zur proaktiven Vermeidung von Lebensmittelbetrug setzen wir auf Massnahmen wie systematische Prüfungen von Lieferanten, die Überwachung von Rückständen sowie Tests durch

unabhängige Stellen. Mit diesem System stellen wir sicher, dass sämtliche von uns produzierten Produktkategorien systematisch auf ihre Auswirkungen und ihre Sicherheit überprüft werden.

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

Neben einem konsequenten Qualitätsmanagement fördern wir eine starke Lebensmittelsicherheitskultur innerhalb unserer Belegschaft. Dies geschieht unter anderem durch regelmässige Schulungen (siehe S. 31).

Verantwortlichkeiten

Die Qualitätsmanager*innen tragen die operative Verantwortung und berichten direkt an die Geschäftsleitung. Lebensmittelsicherheitsbezogene Ziele werden dabei eng überwacht und monatlich überprüft. Auch die Produktentwicklungsabteilungen übernehmen Verantwortung, insbesondere im Hinblick auf die gesundheitlichen Aspekte der Produkte.

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

¹ GFSI: Global Food Safety Initiative.

² FSSC: Food Safety System Certification.

³ IFS: International Featured Standards.

⁴ BRC: Global Standard for Food Safety.

⁵ HACCP: Hazard Analysis Critical Control Point.

Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

Handlungsfelder	Chancen	Risiken
Produktsicherheit und Qualität	<ul style="list-style-type: none"> – Vertrauensstärkung und langfristige Kundenbindung durch strikte Qualitätskontrollen und höchste Sicherheitsstandards. 	<ul style="list-style-type: none"> – Finanzielle Einbussen und Vertrauensverlust durch Rückzug- oder Rückrufaktionen bei Qualitäts- oder Sicherheitsmängeln. – Image- und Reputationsschäden durch Lebensmittelbetrug, zum Beispiel falsche Deklaration von Herkunft oder Qualität. – Rechtliche Konsequenzen aufgrund von Qualitäts- oder Sicherheitsmängeln.
Gesundheit der Konsument*innen	<ul style="list-style-type: none"> – Erschliessung von Marktnischen und -segmenten durch gesunde Produktinnovationen. – Stärkung der Marktposition und Wettbewerbsfähigkeit durch Produkte mit reduziertem Salz- und Zuckergehalt, die aktuellen Gesundheitstrends und den Erwartungen der Konsument*innen entsprechen. 	<ul style="list-style-type: none"> – Rückgang der Kundenzufriedenheit und Verkaufszahlen durch veränderte Sensorik, zum Beispiel nach Reduktion von Salz oder Zucker. – Erhöhte Entwicklungsaufwände zur Erhaltung von Geschmack und Textur bei Rezepturanpassungen.

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

Food-Safety-Kultur und -Schulungen

Wir legen grossen Wert darauf, dass sich die Geschäftsleitungen und die Qualitätsmanager*innen der einzelnen Unternehmen für eine starke Lebensmittelsicherheitskultur einsetzen, diese weiter stärken und vor allem auch vorleben. Damit verfolgen wir das Ziel, dass sich alle Mitarbeitenden für einen kontinuierlichen

Verbesserungsprozess einsetzen und unabhängig von ihrer Position Missstände ansprechen und beheben. Um dies zu erreichen, sind wir auf eine gut ausgebildete und sensibilisierte Belegschaft angewiesen. Die Durchführung regelmässiger Schulungen ist dabei eine wichtige Massnahme. Beispiele sind die jährlichen Hygieneschulungen für die gesamte Belegschaft, HACCP-Schulungen, abteilungsspezifische Themenvertiefungen sowie individuelle Schulungen (zum Beispiel bei Neueintritten).

Beispiele regelmässiger Qualitätsmanagement- und Lebensmittelsicherheitschulungen

Standard-Anforderungen FSSC/IFS

Die Teilnehmenden werden über die Anforderungen der Zertifizierung entlang der Lebensmittelsicherheitsstandards informiert und erfahren, wie ein Audit abläuft und wie Abweichungen behoben werden müssen. Dazu gehören Themen wie Reinigungstechnik, Warenein- und -ausgangskontrolle oder kritische Kontrollpunkte. Zudem werden interne Audit-Fachkräfte ausgebildet, welche die Standardeinhaltung im Betrieb eigenständig prüfen können.

Label- und Zertifizierungsschulungen

ORIOR produziert viele Produkte, die mit einem Label wie zum Beispiel Bio- oder IP-Suisse versehen sind. Die Label- und Zertifizierungsschulungen umfassen die besonderen Anforderungen dieser Labels an die Herstellungsprozesse und die Produkte.

Hygiene und Reinigung

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

Food Defense/Food Fraud (Produkteschutz)

In diesen Trainings lernen die Mitarbeitenden, wie Lebensmittel vor absichtlicher Kontamination mit biologischen, chemischen oder physikalischen Stoffen geschützt werden und wie betrügerische Verfälschungen verhindert und aufgedeckt werden können.

HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point)

Die Mitarbeitenden werden in das HACCP-Konzept eingeführt, lernen Gefahren entlang des Herstellungsprozesses zu erkennen und erfahren, wie kritische Kontrollpunkte definiert und zur Sicherstellung der Lebensmittelsicherheit genutzt werden.

Allergene

Diese Schulung vermittelt den Umgang mit und die korrekte Handhabung von Allergenen und das Vermeiden von Kreuzkontaminationen. Darin enthalten ist auch die Sensibilisierung auf potenzielle Gefahren und deren Konsequenzen bei Nichteinhaltung der strengen Regeln im Umgang mit Allergenen.

Produktinnovationen: Gesundheit, Natürlichkeit und Plant-based

Wir haben den Anspruch, den Anteil an Produkten mit gesundheitlichem Mehrwert kontinuierlich zu erhöhen. Dafür optimieren alle Kompetenzzentren laufend ihre Rezepturen – sei es aufgrund gesetzlicher Vorgaben oder zur Weiterentwicklung unserer eigenen Inhaltsrichtlinien. Wo immer möglich verzichten wir auf Geschmacksverstärker, künstliche Aromen, Farb- und Konservierungsstoffe und minimieren

Allergene. Ein Fokus liegt zudem auf der Optimierung der Fettprofile sowie – verankert in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2030 – der schrittweisen Senkung des Salz- und Zuckergehalts (siehe S. 35).

Unsere Innovationsarbeit zielt dabei auf natürliche, ausgewogene und zeitgemässe Produkte ab. Dies schliesst auch pflanzenbasierte Alternativen ein, die eine bewusste Ernährung unterstützen.

GRI 3-3

Aktivitäten 2025



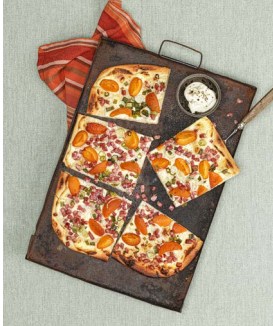
Neue Frische-Convenience-Produkte für die Migros

Rapelli hat 2025 neue Produkte im Bereich Frische-Convenience für die Migros eingeführt. Die sogenannten Prepacked-Produkte – darunter Spezialitäten wie Carpaccio mit Rucola, Tatar, Cordon bleu oder Polenta – werden mit einem minimalen Anteil an Zusatzstoffen hergestellt und zeichnen sich durch maximale Frische aus. Dafür wurden intern eine neue Produktionslinie eingerichtet sowie spezifische Produktions- und Schulungsunterlagen erstellt, um die besonderen Anforderungen an Hygiene, Qualität und Prozesssicherheit zu erfüllen und die Mitarbeitenden gezielt zu schulen. Bei den Verpackungen setzt Rapelli noch stärker auf recycelbare Materialien und papierbasierte Lösungen anstelle von Kunststoff.



Neue Qualitätspolitik und neues Feedbacksystem bei Casualfood

Im Jahr 2025 hat Casualfood eine neue Qualitätspolitik eingeführt, die klare Leitlinien für Lebensmittelsicherheit, Produktqualität und kontinuierliche Verbesserung vorgibt. Sie bildet den Rahmen für alle Qualitätsaktivitäten und ist über die interne Plattform Beekeeper für sämtliche Mitarbeitenden zugänglich. Ergänzend wurde ein neuer Prozess zur Auswertung von Kundenrezensionen etabliert, der Rückmeldungen aus verschiedenen Kanälen systematisch erfasst, analysiert und in gezielte Verbesserungsmassnahmen zusammenträgt. Zudem wurden auf Beekeeper verpflichtende Schulungen mit Wissensabfragen zu Hygienethemen und HACCP eingeführt. Mit diesen Massnahmen stärkte Casualfood im Berichtsjahr gezielt die Prozesse rund um Produktsicherheit und Qualität.



Rezepturen neu gedacht: weniger Salz, mehr Natürlichkeit

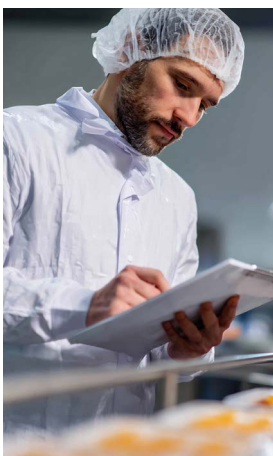
Auch in der Fleischverarbeitung lassen sich Produkte im Hinblick auf ihren Gesundheitsnutzen weiterentwickeln – daran arbeitet auch der Ostschweizer Veredelungsspezialist Möfag, der 2025 mehrere Rezepturen überarbeitet hat. Bei den beliebten Speckwürfeli und dem Frühstücksspeck konnte der Salzgehalt erneut reduziert werden. Zudem wurde die Light-Linie der Speckwürfeli bei Lidl und Aldi ausgebaut. Ein weiterer Schritt war die Entwicklung eines Kochschinkens ohne Nitrit und Zusatzstoffe, die mit E-Nummern deklariert werden müssen, der den wachsenden Kundenwunsch nach natürlicheren Zutaten aufgreift.



Stärkung des Allergenmanagements

Allergenmanagement ist für ORIOR zentral, da Lebensmittelallergien ein akutes Gesundheitsrisiko darstellen und sowohl eine präzise Kennzeichnung als auch die Vermeidung unbeabsichtigter Kontaminationen entscheidend für Produktsicherheit und Kundenvertrauen sind. Ein robustes Allergenmanagement ist daher integraler Bestandteil unseres Qualitätssystems.

Im Jahr 2025 trieben verschiedene Kompetenzzentren dieses Thema weiter voran: Le Patron führte ein umfassend überarbeitetes Allergenkonzept ein und intensivierte in diesem Rahmen die Stammdatenpflege, sodass Angaben zu Spurallergenen (z.B. Gluten, Nüsse) künftig noch präziser dokumentiert werden können. Parallel dazu überarbeitete Culiner das Allergenmanagement vollständig, führte neue Verfahrensanweisungen sowie Schulungen ein und implementierte an mehreren Standorten ein systematisches Allergen-Risk-Assessment nach neuem Standard. Diese Massnahmen stärken die Kennzeichnungssicherheit und reduzieren das Risiko unbeabsichtigter Allergenexposition.



Schulung interner Auditor*innen bei Le Patron und Pastinella

In ORIOR Kompetenzzentren werden jährlich interne Audits in verschiedenen Bereichen – von Qualitätsmanagement über Produktion bis hin zu Geschäftsleitung und Produktentwicklung – durchgeführt. Damit diese effizient und unabhängig erfolgen können, braucht es Mitarbeitende aus unterschiedlichen Abteilungen, die über entsprechende Auditkompetenzen verfügen. Im Jahr 2025 nahmen Le Patron und Pastinella an einer Schulung für interne Auditierende teil, um diese Kompetenzen zu stärken. Gemeinsam mit externen Fachpersonen einer auf Lebensmittelsicherheit und Qualitätsmanagement spezialisierten Firma wurden praxisnahe Fallbeispiele behandelt und Best Practices vermittelt. Dadurch erhielten die Teilnehmenden neue Perspektiven auf Prozesse, lernten blinde Flecken besser zu erkennen und konnten die Qualität und Wirksamkeit interner Audits verbessern.

GRI 3-3 Evaluation 2025

Produktsicherheit und Qualität

Das Fundament unseres Qualitätsversprechens bilden international anerkannte Food-Zertifizierungen, über die auch im Berichtsjahr ausnahmslos alle Produktionsstandorte der ORIOR Gruppe verfügten. Zur kontinuierlichen Überwachung und Optimierung unserer Standards analysieren wir unter anderem die Anzahl der eigenverursachten Reklamationen im Verhältnis zur Absatzmenge. Dabei differenzieren wir zwischen Lebensmittelsicherheit, Qualität und Logistik, wobei für die vorliegende Berichterstattung die ersten beiden Kategorien massgebend sind.

Unser strategisches Ziel sieht vor, die Anzahl der eigenverursachten Reklamationen je 100 Tonnen verkaufter Produkte bis 2030 um 10% gegenüber dem Basisjahr 2024 zu senken. Im Berichtsjahr 2025 verzeichneten wir eine äusserst positive Entwicklung: Die Kennzahl sank auf 2.1 Reklamationen pro 100 Tonnen. Während vereinzelt, kleinere Einheiten – unter anderem aufgrund einer temporär erhöhten Fluktuation in Schlüsselfunktionen – einen leichten Anstieg verzeichneten,

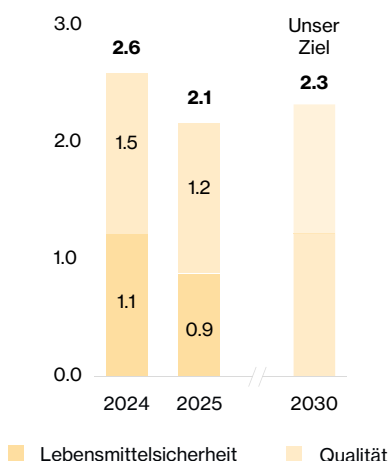
präsentierte sich die Situation bei der grossen Mehrheit der Tochtergesellschaften stabil oder verbessert. Insbesondere unsere grösseren Gesellschaften erzielten deutliche Fortschritte, was die Gruppenkennzahl massgeblich stützte. Zudem wurde bei Rapelli die Erhebungssystematik erfolgreich an die Methodologie der übrigen Schweizer Kompetenzzentren angeglichen, was die Datenqualität und Vergleichbarkeit weiter schärfte. Mit dem aktuellen Wert von 2.1 liegen wir bereits heute unter dem ursprünglichen Zielwert für 2030 (2.3). Wir beobachten diese Entwicklung periodisch und prüfen in den nächsten Monaten eine Anpassung unseres Ziels.

Trotz höchster Sorgfalt und strikter Kontrollmechanismen lassen sich Abweichungen im operativen Betrieb nie gänzlich ausschliessen. Im Berichtsjahr 2025 verzeichneten wir gruppenweit drei Produktrückrufe sowie zehn Rücknahmen, oftmals aufgrund geringfügiger Deklarationsfehler. In allen Fällen wurde unverzüglich gemäss den internen Qualitätsmanagement-Protokollen reagiert, um die Sicherheit der Konsument*innen jederzeit zu gewährleisten. Zudem kam es bei zwei Tochtergesellschaften zu Beanstandungen durch Behörden, die formale Aspekte wie Deklarationsvorgaben oder punktuelle Verbesserungen in der Lagerführung betrafen. Die daraus resultierenden Verwaltungssanktionen waren von vernachlässigbarer finanzieller Relevanz; die entsprechenden Punkte wurden umgehend korrigiert.

GRI 416-2

GRI 2-4

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



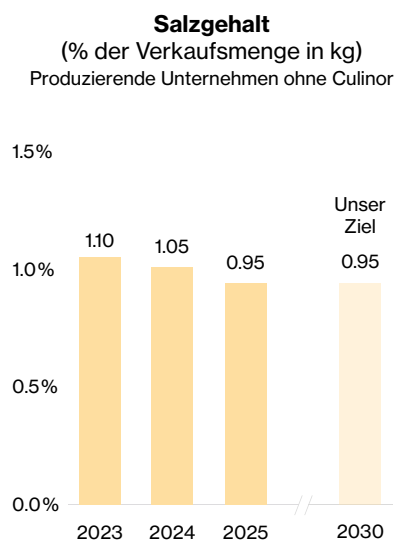
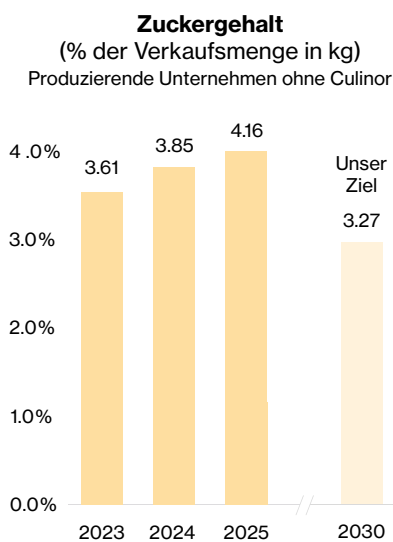
Gesundheit der Konsument*innen

Die im Abschnitt «Aktivitäten» aufgezeigten Beispiele illustrieren unsere laufenden Bemühungen, das Sortiment unter gesundheitlichen Aspekten schrittweise weiterzuentwickeln. Da die quantitative Erfassung dieser Fortschritte angesichts der Vielfalt an Gesundheitsparametern komplex bleibt, stützen wir unsere Beurteilung massgeblich auf die erfolgten Sortimentsanpassungen. Wir betrachten unser Vorhaben, den Anteil gesundheitsoptimierter Produkte zu erhöhen, als fest verankerten Prozess, bei dem wir kontinuierlich weitere Fortschritte anstreben.

Zentrale Steuerungskennzahlen bilden hierbei die durchschnittlichen Zucker- und Salzgehalte, berechnet als Prozentsatz des verkauften Gesamtgewichts. Diese Kennzahlen beziehen sich auf die produzierenden Gesellschaften exklusiv Culinor, da die spezifische Datenbasis für dieses Kompetenzzentrum noch nicht vorliegt. Im Berichtsjahr 2025 verzeichnete der Salzgehalt einen Rückgang auf 0.95%, beim Zuckergehalt war hingegen ein Anstieg auf 4.16% festzustellen. Wir arbeiten kontinuierlich an Rezeptverbesserungen, wobei die genannte Entwicklung im Berichtsjahr aber massgeblich aus einer volumenmässigen Ausweitung im Segment der Frucht- und Gemüsesäfte resultiert. Da dieses

Portfolio naturgemäss einen höheren fruchteigenen Zuckeranteil bei gleichzeitig sehr niedrigem Salzgehalt aufweist, wurden die konsolidierten Kennzahlen durch diesen Wachstumsschritt massgeblich geprägt.

Trotz dieser strukturellen Portfolio-Effekte halten wir an unseren ambitionierten Reduktionszielen bis 2030 fest: Gegenüber dem Basisjahr 2024 streben wir eine Senkung des Salzgehalts um 10% sowie des Zuckergehalts um 15% an. Um diese Ziele zu erreichen, setzen wir weiterhin auf die schrittweise Optimierung bestehender Rezepturen und fördern gezielt den Absatz unseres gesundheitsfokussierten Angebots.



Ausblick

Im kommenden Jahr ist die kontinuierliche Verbesserung von Prozessen und Rezepturen erneut ein Fokus, um sowohl den Qualitätsansprüchen als auch den sich wandelnden Ernährungsgewohnheiten gerecht zu werden. Mehrere Gesellschaften arbeiten an der weiteren Reduktion von Salz, Zucker und Zusatzstoffen sowie an der Entwicklung von Produkten mit einem höheren Anteil an natürlichen Zutaten.

Im Bereich Lebensmittelsicherheit liegt das Augenmerk auf der Stärkung der internen Audit- und Schulungsstrukturen sowie auf der Weiter-

entwicklung einer gelebten Food-Safety-Kultur. Ziel ist es, durch regelmässige Schulungen, einheitliche Standards und präventive Kontrollen die Mitarbeitendenkompetenz und Prozesssicherheit weiter zu erhöhen.

Darüber hinaus wollen wir das Allergenmanagement weiter ausbauen und die Transparenz sowie Präzision der Kennzeichnung in allen Betrieben weiter erhöhen. Durch die gezielte Auswertung von Reklamationen und Kundenfeedback sollen zusätzlich Verbesserungspotenziale identifiziert werden, um die Zahl der Reklamationen in den Bereichen Produktsicherheit und Qualität weiter zu reduzieren.



Umweltverantwortung



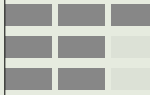


Klimawandel und Energie

Ambition 2030

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

Auswirkung

Vorgelagert 
ORIOR
Nachgelagert

SDG-Beitrag



GRI 3-3 Das Thema auf einen Blick

TCFD 4.C.

Handlungsfelder

Ziele 2030

Klimawandel

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

Energie

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

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

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

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

● Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.

◆ Ziel umfasst alle produzierenden Unternehmen.

GRI 3-3
TCFD 4.C.

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

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

In diesem Bereich erfüllen wir sowohl regulatorische Verpflichtungen als auch freiwillige Massnahmen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Im Rahmen des Schweizer CO₂-Gesetzes sind unsere Schweizer Unternehmen Zielvereinbarungen zur Emissionsminderung mit dem Bund eingegangen. Zusätzlich bekennen wir uns zu wissenschaftsbasierten Klimazielen und dazu, bis 2050 Netto-Null zu erreichen. Um den regulatorischen Anforderungen an die Berichterstattung gerecht zu werden, berichten wir detailliert über Themen wie Klimarisiken und Emissionen – eine Übersicht gibt der TCFD-Index im Anhang.

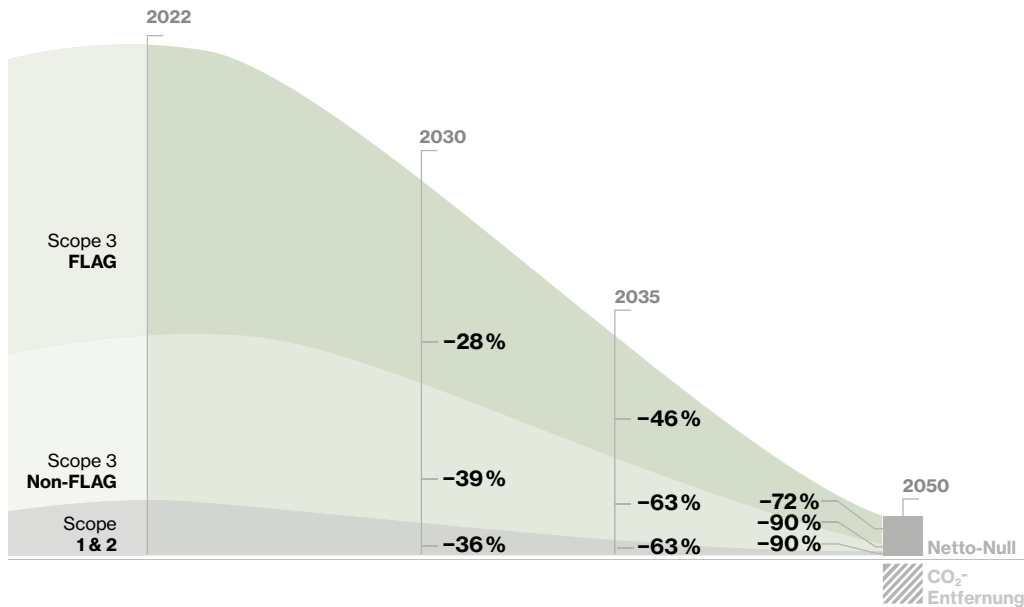
Bei den Emissionen aus Scope 1 und 2, also jenen, die wir direkt erzeugen oder über unseren Energiebezug massgeblich steuern können, liegt unser grösster Verantwortungsbereich und gleichzeitig unser grösster Handlungsspielraum. Hier setzen wir auf eine zukunftsorientierte und emissionsärmere Werkentwicklung. Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt liegt bei der Energieeffizienz in der Produktion. Durch Modernisierungen des Anlagenparks, durch Sortimentsgestaltung sowie durch eine vorausschauende Planung verbessern wir uns kontinuierlich. Einzelne Tochtergesellschaften werden im Energiebereich regelmässig auditiert: Gesa betreibt ein zertifiziertes Energiemanagementsystem, das turnusmässig überprüft und rezertifiziert wird, während Casualfood alle vier Jahre ein Energieaudit nach DIN-Standard durchführt. Die Nutzung erneuerbarer Energiequellen bildet langfristig die Grundlage für eine

signifikante Reduktion der Emissionen. Ob durch die Umstellung von Heizöl auf Holzsplit oder von Graustrom auf Grünstrom – ORIOR verfolgt den Grundsatz, den Anteil erneuerbarer Ressourcen in finanziell tragbaren Tranchen kontinuierlich zu erhöhen.

Auch bei grossen Anstrengungen verbleiben Treibhausgasemissionen. Im Kontext der neuen ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2030 haben wir unseren Ansatz zur CO₂-Reduktion neu ausgerichtet: Anstatt wie bisher auf externe Klimaschutzprojekte zu setzen, finanzieren wir seit Anfang 2025 mit einem internen Klimafonds eigene Reduktionsmassnahmen. Dieser basiert auf einem internen CO₂-Preis, den die Kompetenzzentren entsprechend ihren Emissionen einzahlen. So schaffen wir Anreize, Emissionen weiter zu verringern, und investieren gezielt in nachhaltige Verbesserungen. Gleichzeitig ermöglicht uns dieses Vorgehen, direkten Einfluss auf unsere CO₂-Bilanz zu nehmen und konkrete, messbare Fortschritte zu erzielen.

Der Scope 3, also die indirekten Emissionen, ist in den vorgelagerten Wertschöpfungsstufen der Lebensmittelproduktion von hoher Relevanz und wird deshalb umfassend in unserer Klimabilanz berücksichtigt. Mit dem Aufbau eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements haben wir uns zum Ziel gesetzt, auch diese Emissionen zu adressieren. Basierend auf den Ergebnissen unserer ersten Scope 3-Assessments arbeiten wir verstärkt daran, diese indirekten Emissionen noch genauer zu erfassen und zu verringern. Über unseren Lieferantenkodex sowie den kontinuierlichen Austausch mit unseren Partnern fördern wir nachhaltiges Handeln und erwarten von ihnen, ihre CO₂-Emissionen zunehmend transparenter zu erfassen und – im Einklang mit den Zielsetzungen des Pariser Klimaabkommens – Strategien und Massnahmen zur Reduktion zu entwickeln.

TCFD 4.C. **Die Klimaziele der ORIOR Gruppe**



Kernstück unserer Klimastrategie sind unsere wissenschaftsbasierten Klimaziele (Science Based Targets), welche im Sommer 2025 von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert und im September 2025 genehmigt wurden.

Das übergeordnete Klimaziel der ORIOR Gruppe ist Netto-Null bis 2050. Dieses Ziel ist kompatibel mit dem 1,5°C-Szenario des Pariser Klimaab-

kommens und bezieht die Treibhausgasemissionen über die gesamte Wertschöpfungskette ein. Als Basisjahr wurde 2022 gewählt, da es ein repräsentatives Geschäftsjahr und zugleich das erste Jahr mit einer vollständigen gruppenweiten Klimabilanz über alle Scopes hinweg war. Auf dieser Datengrundlage verfolgen wir untenstehendes Zielbündel.

SBTi-validierte Klimaziele¹

	Kurzfristige Ziele (bis 2035)	Langfristige Ziele (bis 2050)
Scope 1 und 2	-63.0% (4.8% p.a.)	-90.0%
Scope 3 FLAG ²	-45.5% (3.5% p.a.)	-72.0%
Scope 3 Non-FLAG	-63.0% (4.8% p.a.)	-90.0%

Darüber hinaus beinhaltet das Zielbündel ein No-Deforestation-Commitment, womit wir uns zu entwaldungsfreien Lieferketten bekennen

(mehr Informationen dazu im Kapitel «Biodiversität und Ökosysteme»).

¹ Die SBTi-Ziele (2035/2050) erfüllen die SBTi-Mindestanforderungen (Ambition/Boundary); Basisjahr: 2022. Zielart: Absolute Reduktion (Ausnahme: Kurzfrist-Ziel Scope 3 FLAG = Sector Pathway). Emissionsabdeckung: 100% mit folgenden Ausnahmen: Kurzfrist-Ziel Scope 3 Non-FLAG (81.0% Abdeckung; Kat. 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 3.9, 3.15, vgl. Klimabilanz S. 45) und Kurzfrist-Ziel Scope 3 FLAG (94.3% Abdeckung; aus Kat. 3.1: Fleisch 80.5%, Milchprodukte 5.1%, Gemüse 8.7%).

² Forest, Land and Agriculture.

GRI 2-18
GRI 2-19
TCFD 1.A.

Verantwortlichkeiten

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

Ein grosser Hebel für Verbesserungen liegt in den Werksentwicklungsprojekten. Diese Projekte

werden auf höchster operativer Stufe erarbeitet und von der Konzernleitung sowie dem Verwaltungsrat beschlossen. In der Praxis wird das Thema Klima vom Nachhaltigkeitsteam vorangetrieben, sowie insbesondere auch durch die Championgruppen der Betriebsleiter*innen und der technischen Leiter*innen. Auch die Entwicklungs- und Marketingteams spielen eine zentrale Rolle, da die Zusammensetzung unseres Sortiments und die dafür verwendeten Rohstoffe entscheidend für die Verbesserung unseres CO₂-Fussabdrucks sind. Hier möchten wir Fortschritte erzielen, indem Umweltfaktoren stärker in die Gestaltung des Sortiments und die Auswahl der Rohstoffe einbezogen werden.

TCFD 2.A.
TCFD 2.B.

Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

Handlungsfelder	Chancen	Risiken
Klimawandel	<ul style="list-style-type: none"> – Transparenz bei CO₂-Emissionen und Klimaschutzmassnahmen stärkt das Vertrauen der Interessengruppen. – Reduktion von Lebensmittelverschwendung, Abfällen und Energieverbrauch senkt den CO₂-Fussabdruck und spart Kosten. – Gestärktes Unternehmensimage durch verantwortungsbewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen und klimafreundliche Produkte. – Stringente Klimastrategie erleichtert den Kapitalzugang, reduziert Umweltabgaben und sichert die Licence to Operate. 	<p>Physische Risiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Instabilere Lieferketten, Infrastrukturschäden und Logistikstörungen durch Extremwetterereignisse wie Überschwemmungen oder durch Dürreperioden verursachte Brände. – Planungsunsicherheit bei der Beschaffung, Rohstoffknappheit, steigende Rohstoffpreise. – Wasserknappheit und damit einhergehender Druck auf effizientes Wassermanagement. <p>Transitionsrisiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Steigende regulatorische Emissionsvorschriften erfordern Investitionen in nachhaltige Produktionsprozesse und -technologien. – Hoher interner Ressourcenaufwand durch steigende Berichterstattungsanforderungen.
Energie	<ul style="list-style-type: none"> – Direkte Kostenreduktionen durch Energieeinsparungen. – Verringerte Abhängigkeit von globalen Energiepreisen durch erneuerbare Energiequellen – insbesondere bei Eigenherzeugung. 	<ul style="list-style-type: none"> – Schwankende Energiepreise durch geopolitische und wirtschaftliche Herausforderungen. – Verminderte Planungssicherheit bei der Energieversorgung von Produktionsstätten. – Erhöhte Produktionskosten für energieintensive Prozesse in der Lebensmittelverarbeitung. – Gefährdete Versorgungssicherheit (z.B. Strommangellage 2023).

Der Klimawandel wirkt sich auf zentrale Nachhaltigkeitsthemen in der Lebensmittelproduktion aus – etwa auf CO₂-Emissionen, Energie- nutzung, Wasserverbrauch, Abfallmanagement und die Biodiversität in der Lieferkette. Diese Faktoren sind eng miteinander verknüpft und müssen in ihren Wechselwirkungen ganzheitlich betrachtet und angegangen werden. Die vorstehende Tabelle illustriert anhand der Risiken und Chancen die Komplexität dieser Interdependenzen. Die Inhalte dieses Kapitels sowie die Informationen zum Managementprozess klimabezogener Risiken im Kapitel «ESG Governance und Risikomanagement» (S. 13–15) bilden zusammen unsere Sorgfaltsprüfung.

TCFD 1.A.
TCFD 1.B.
TCFD 2.A.
TCFD 2.B.
TCFD 2.C.
TCFD 3.A.
TCFD 3.B.
TCFD 3.C.

Im Rahmen des gruppenweiten Risikomanagementprozesses werden klimabezogene Risiken und Chancen systematisch identifiziert, bewertet und in die strategische Planung integriert. Dabei wird die gesamte Wertschöpfungskette berücksichtigt, um sowohl standortspezifische als auch globale Einflüsse zu erfassen. Die Bewertung erfolgt auf Basis bewährter Risikomanagementmethoden und internationaler Standards, unter Einbezug kurz-, mittel- und langfristiger Zeithorizonte.

Die identifizierten Chancen und Risiken (siehe Tabelle S. 40) fliessen direkt in die Nachhaltigkeitsstrategie der ORIOR Gruppe ein. Prioritäre Massnahmen zur Risikoreduktion sind der verstärkte Einsatz erneuerbarer Energien, die Verbesserung der Energieeffizienz, die Bevorzugung lokaler Rohstoffe und die Erweiterung des Angebots an klimafreundlichen, insbesondere pflanzenbasierten Produkten. Zugleich werden durch die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Partnern nachhaltige Beschaffungspraktiken über den eigenen Betrieb hinaus gefördert. Die Überwachung der klimabezogenen Risiken und Chancen ist im gruppenweiten Risikomanagementprozess verankert und erfolgt in enger Abstimmung zwischen Nachhaltigkeitsteam, Konzernleitung und Verwaltungsrat (vgl. Kapitel «ESG Governance und Risikomanagement»).

Regulatorische Entwicklung und Ausrichtung der Klimaberichterstattung

Die vom Bundesrat im Dezember 2024 eingeleitete Revision der Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange wurde im Sommer 2025 pausiert, um die internationale Entwicklung – insbesondere in der Europäischen Union – abzuwarten. Damit gelten für ORIOR weiterhin die bestehenden Anforderungen.

Wir führen unsere Klimaroadmap planmässig weiter. Im Berichtsjahr standen zwei zentrale Meilensteine im Fokus: die Validierung der wissenschaftsbasierten Klimaziele sowie der Beginn einer neuen Zielvereinbarungsperiode 2025–2040 mit dem Bund im Rahmen der weiteren Zusammenarbeit mit der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW), wie im Abschnitt «Zielvereinbarungen mit dem Bund» erläutert.

Mit der umfassenden Klimabilanz, den validierten SBTi-Zielsetzungen und den erneuerten EnAW-Zielvereinbarungen verfügen wir über ein solides Konstrukt für die Weiterentwicklung und Umsetzung unserer Klimastrategie. Aufbauend auf den bestehenden Grundlagen werden wir verschiedene Klimaszenarien prüfen und eine vertiefte Analyse klimabezogener Risiken und Chancen durchführen. Darauf aufbauend entwickeln wir Dekarbonisierungspläne für die Tochtergesellschaften und die gesamte Gruppe.

Die Klimaberichterstattung im vorliegenden Bericht wurde noch nicht in maschinenlesbarer Form veröffentlicht, da die regulatorischen Taxonomien und technischen Spezifikationen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht final definiert waren. Sobald hierzu die nötige Klarheit bekannt ist, werden die Arbeiten aufgenommen.

Produktionsstandorte, Anlagen und Gebäude

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Anlagen und Gebäude ist für ORIOR ein fortwährender Prozess, der schrittweise umgesetzt wird und Investitionen in moderne, effiziente Infrastrukturen erfordert. Die anhaltende

Steigerung der Energieeffizienz und die Reduktion von Treibhausgasemissionen wird in allen Investitionsprojekten konsequent mitgedacht.

Wir verbessern die Energieeffizienz an unseren Standorten durch laufende Investitionen in Unterhalt und Modernisierung von Anlagen und Prozessen. Verbesserungen bei Isolation, Heiz-, Lüftungs- und Kühlsystemen sowie Beleuchtung reduzieren den Energieverbrauch nachhaltig. Bei der Neubeschaffung von Maschinen sind Effizienzparameter ein zentrales Kriterium, um den Energiebedarf langfristig zu senken und die Wirtschaftlichkeit sicherzustellen.

Bei unseren Kühlanlagen spielt neben der Energieeffizienz die Wahl der Kältemittel eine wichtige Rolle. Einige der heute noch eingesetzten Stoffe verfügen über ein relevantes Klimaerwärmungspotenzial. Entsprechend bereiten wir uns auf die ab 2030 in der Schweiz geltenden strengeren Vorschriften vor und stellen unsere Anlagen schrittweise auf klimafreundlichere Alternativen um. Zur raschen Erkennung und Behebung von Leckagen arbeiten wir eng mit externen Fachpartnern zusammen. Dadurch konnten in den letzten Jahren wesentliche Verbesserungen erzielt werden.

Im Jahr 2025 kam es zudem zu bedeutenden Veränderungen innerhalb der Gruppe: Im Rahmen der Neuausrichtung des Segments Refinement wurde der schrittweise Transfer ausgewählter Wertschöpfungsschritte von Albert Spiess zu Rapelli eingeleitet. Der Transfer hat im Herbst 2025 gestartet und wird bis im Frühling/Sommer 2026 andauern. Zudem hat die belgische Tochtergesellschaft Culinor eines ihrer kleineren Werke geschlossen. Beide Massnahmen führen zu einer effizienteren Nutzung bestehender Kapazitäten, senken den Energiebedarf und tragen zur Erreichung der gruppenweiten Klimaziele bei.

Energieeffizienz- und verbrauch

Wir verbessern die Energieeffizienz und den -verbrauch in unserer Produktion kontinuierlich, beispielsweise durch die Feinjustierung der Betriebszeiten der Anlagen oder durch Temperaturoptimierungen in den Herstellungsprozessen.

Zudem fokussieren wir auf die Wärme- und Kälteproduktion, weil dort bei Lebensmittelbetrieben hohe Energieverbräuche anfallen. Durch die optimale Nutzung von Abwärme aus Kühlprozessen lässt sich viel Energie in der Wärmeproduktion einsparen. So wird zum Beispiel bei Culinor in Gent benötigtes Warmwasser mit Abwärme vortemperiert. Bei Dampfleitungen arbeiten wir mit Kondensatabscheidern, um die Effizienz des Dampfes zu erhöhen. Auch in der Transportlogistik steigern wir die Energieeffizienz, indem wir Volumenbündelungen und zentralisierte Kommissionierung weiter ausbauen. Eine höhere Auslastung der Transportfahrzeuge ermöglicht eine effizientere Nutzung der Kapazitäten und trägt zur Reduktion indirekter Emissionen bei. In diesen Bereichen sehen wir weiteres Potenzial für Verbesserungen.

Zielvereinbarungen mit dem Bund

Unternehmen, die mit dem Bund im Rahmen des Schweizer CO₂-Gesetzes eine Zielvereinbarung zur Emissionsminderung eingehen und entsprechende Effizienzmassnahmen umsetzen, werden von der CO₂-Abgabe befreit. Die produzierenden Schweizer Tochtergesellschaften der ORIOR Gruppe haben entschieden, die Zusammenarbeit mit dem Bund fortzuführen und für die neue Zielvereinbarungsperiode 2025–2040 entsprechende Vereinbarungen einzureichen. Diese werden im Verlauf des ersten Halbjahres 2026 finalisiert und in der Folge den zuständigen Behörden eingereicht. Die Veröffentlichung des ersten Monitoringberichts ist für denselben Zeitraum vorgesehen.

Mit den Zielvereinbarungen werden gemeinsam mit den EnAW-Berater*innen standortspezifische Energieeffizienz- und CO₂-Reduktionsmassnahmen definiert, welche im Zeitraum der Zielvereinbarung umgesetzt werden sollen. In einem nächsten Schritt werden die Dekarbonisierungspläne für die einzelnen Kompetenzzentren erarbeitet. Teil davon sind auch die Darlegung der umfassenden Massnahmen auf dem Weg zu Netto-Null.

TCFD 4.C.

GRI 3-3

Aktivitäten 2025



Klimafonds fördert erste Effizienz- und Dekarbonisierungsprojekte

Mit dem 2024 geschaffenen Klimafonds wurde 2025 erstmals ein gruppenweites Finanzierungsinstrument für interne Klimaschutzprojekte aktiv. Der Fonds unterstützt und fördert Investitionen, die zur Reduktion von Treibhausgasemissionen beitragen. Bereits im ersten Jahr konnten für mehrere Projekte Klimafondsgelder gesprochen werden – darunter der Einbau eines Rauchgaskühlers bei Pastinella, den Ersatz dampfbetriebener Kochschränke bei Le Patron sowie eine Vorprojektstudie zur Kältemittelumstellung bei Biotta. Diese Projekte markieren den Start einer Reihe von Massnahmen, die in den kommenden Jahren einen konkreten Beitrag zum Klimaschutz leisten werden.



Energieaudits und erfolgreiche Rezertifizierung

Bei Casualfood wurde 2025 ein Energieaudit durchgeführt und abgeschlossen. Das Audit analysierte die Energieflüsse verschiedener Standorte und identifizierte Optimierungsmöglichkeiten, die nun schrittweise umgesetzt werden – etwa die Überprüfung der Sollwerttemperaturen von Kühlgeräten, die Optimierung von Betriebs- und Standby-Zeiten über Zeitschaltuhren sowie der weitere Ersatz von Leuchtmitteln durch effiziente LED-Technik.

Bei Gesa wurde das Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2018 erfolgreich rezertifiziert. Der Auditbericht bestätigte die Wirksamkeit des Systems und hob insbesondere die verbesserte Messtechnik sowie die vorbildliche Ermittlung der Abwärmepotenziale hervor. Damit ist Gesa für weitere drei Jahre nach internationalem Standard zertifiziert.

Beide Überprüfungen zeigen, wie strukturiertes Energiemanagement und regelmässige Audits die Grundlage für kontinuierliche Effizienzsteigerungen und eine datenbasierte Reduktion von Energieverbrauch und Emissionen schaffen.



Elektrifizierung der Fahrzeugflotte schreitet voran

Die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte schreitet in der gesamten ORIOR Gruppe voran. Zahlreiche Dienst- und Lieferfahrzeuge werden heute bereits hybrid oder rein elektrisch betrieben – Tendenz steigend. Im Berichtsjahr konnten insbesondere bei Rapelli mehrere konventionelle Fahrzeuge durch Modelle mit alternativen Antrieben ersetzt werden, darunter fünf Hybrid- und ein vollelektrisches Fahrzeug.

Auch ausserhalb der eigenen Betriebe werden Fortschritte erzielt: Unser Logistikpartner Murpf hat seine Flotte an vollelektrischen Kühltransportern weiter ausgebaut. Damit gelangen unsere Produkte zunehmend emissionsärmer zum Kunden – ein wichtiger Schritt hin zu einer klimafreundlicheren Lieferkette.

GRI 3-3
TCFD 4.A.

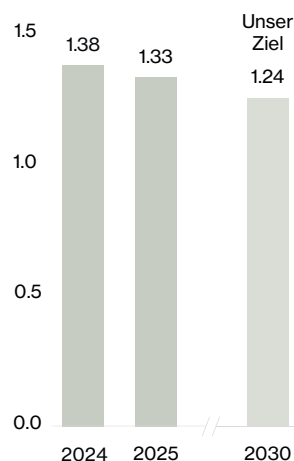
Evaluation 2025

GRI 302-1
GRI 302-3

Energieeffizienz und -verbrauch

Im abgelaufenen Berichtsjahr konnten wir die Energieintensität von 1.38 kWh pro produziertem Kilogramm im Vorjahr auf 1.33 kWh/kg senken. Der absolute Energieverbrauch verzeichnete einen leichten Rückgang auf insgesamt 101.1 Mio. kWh. Erstmals weisen wir in dieser Berichterstattung die Aufteilung zwischen erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energieträgern differenziert aus. Der erneuerbare Anteil beträgt 42.8%. Für dessen Berechnung stützen wir uns auf eine wissenschaftliche Datenbank sowie Auskünfte unseres Klimapartners Myclimate. Da Elektrizität weiterhin rund die Hälfte unseres gesamten Energiebedarfs ausmacht, bleibt die Sicherung des hohen Grünstromanteils sowie dessen mittelfristiger Ausbau eine zentrale Priorität unserer operativen Verantwortung.

Energieintensität
(kWh/kg Produktion)
Produzierende Unternehmen



GRI 2-4

GRI 2-4
GRI 302-1

Energieverbrauch nach Energiequelle

Gesamte ORIOR Gruppe

	2025		2024	
	Mio. kWh	%	Mio. kWh	%
Heizöl	10.1	10.0	10.2	9.8
Erdgas	36.1	35.7	37.8	36.4
Holzschnitzel	2.1	2.1	2.1	2.1
Treibstoff	2.7	2.6	2.8	2.7
Strom	49.7	49.1	50.5	48.6
Fernwärme	0.2	0.2	0.2 ¹	0.2
Fernkälte	0.2	0.2	0.2 ¹	0.2
Verbrauch total	101.1	100.0	103.8¹	100.0
davon erneuerbar ²	43.3	42.8		
davon nicht erneuerbar ²	57.8	57.2		

TCFD 4.C.

Science Based Targets (SBT)

Ein erster Meilenstein unserer Klimastrategie war die Einreichung und die im Sommer 2025 erfolgreich abgeschlossene Validierung unserer Klimaziele durch die Science Based Targets initiative. Flankierend dazu haben wir die Vorbereitungen für das No Deforestation Commitment im Hinblick auf die weitere Reduktion von Entwal-

dungsrisiken in unseren Lieferketten intensiviert. Erste wesentliche Schritte in diesem Bereich wurden bereits im Berichtsjahr 2025 eingeleitet, worüber wir im Kapitel «Biodiversität und Ökosysteme» detailliert berichten. Die spezifische Entwicklung unserer Treibhausgasemissionen sowie die aktuelle Klimabilanz sind im nachfolgenden Abschnitt «Klimabilanz 2025» dargelegt.

¹ Aufgrund einer neuen Datengrundlage wurden einzelne Vorjahreswerte angepasst (GRI 2-4).

² Erstmalige Datenerhebung mit Beginn der Strategieperiode 2025–2030.

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

Treibhausgasemissionen der ORIOR Gruppe^{1,2,3}

	Erläuterung Scope	2025, t CO ₂ e	2025, %	2024, t CO ₂ e	2022, t CO ₂ e
Scope 1	Direkte Treibhausgasemissionen: betriebliche Anlagen und Geschäftsfahrzeuge	13 058	2.1%	15 111	16 893
Scope 2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen: Stromverbrauch von Standorten und Elektro-/Hybridfahrzeugen	4 633	0.7%	4 739	5 272
Scope 3	Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen: vor- und nachgelagerte Prozesse	618 803⁴	97.2%	670 411	659 297
	davon Non-FLAG: energie- und industriabezogene Aktivitäten	119 896 ⁴		118 200	118 532
	davon FLAG: landwirtschafts- bezogene Aktivitäten	455 559 ⁴		496 814	479 675
Scope 3.1	Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	570 859	89.7%	613 370	600 191
Scope 3.2	Investitionsgüter	8 450	1.3%	12 708	12 463
Scope 3.3	Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	4 385	0.7%	4 459	4 706
Scope 3.4	Vorgelagerter Transport	20 257	3.2%	19 586	20 266
Scope 3.5	Betriebsabfall	1 267	0.2%	1 289	1 443
Scope 3.6	Geschäftsreisen	137	0.0%	139	216
Scope 3.7	Pendeln der Mitarbeitenden	1 838	0.3%	2 057	2 305
Scope 3.8	Geleaste Anlagegüter	Für ORIOR nicht relevant.			
Scope 3.9	Nachgelagerter Transport	360	0.1%	323	297
Scope 3.10	Weiterverarbeitung verkaufter Produkte	6 221	1.0%	4 973	4 479
Scope 3.11	Nutzung verkaufter Produkte	Gemäss Greenhouse Gas Protocol nicht berücksichtigt.			
Scope 3.12	Abfallbehandlung verkaufter Produkte	4 919	0.8%	11 395	12 809
Scope 3.13	Vermietete Anlagegüter	Für ORIOR nicht relevant.			
Scope 3.14	Franchisen oder Konzessionen	Für ORIOR nicht relevant.			
Scope 3.15	Investitionen/Joint Ventures	109	0.0%	110	122
Total	Gesamtemissionen	636 494	100.0%	690 260	681 461
		t CO₂e/Mio. CHF		t CO₂e/Mio. CHF	t CO₂e/Mio. CHF
Emissions- intensität	Gesamtemissionen im Verhältnis zum Umsatz	1 022		1 075	1 070

¹ Die Treibhausgasemissionen wurden nach dem Ansatz der operativen Kontrolle konsolidiert und umfassen sämtliche ORIOR Unternehmen. Das methodische Vorgehen basiert auf international anerkannten Standards (ISO 14064, GHG Protocol, CDP, GRI) und umfasst alle klimarelevanten Treibhausgase. Die Scope 2-Emissionen wurden im marktbasiereten Ansatz berechnet; nach dem standortbasierten Ansatz beliefen sie sich 2025 auf 637 801 t CO₂e. Biogene Emissionen aus Scope 1 betragen 803 t CO₂e; für Scope 2 und Scope 3 werden sie nicht erhoben. Im Berichtsjahr gab es bei ORIOR keine CO₂-Entfernung (Removals). Die Datengrundlage für die Berechnungen (Emissionsfaktoren) stammt aus dem Myclimate Release 0.2 Minimum Boundary (basierend auf Ecoinvent 3.6, 3.8, 3.9) und der Bewertungsmethode IPCC 2013 (GWP 100a).

² Rundungsbedingt können geringfügige Differenzen in den Gesamtsummen entstehen.

³ Die Darstellung fokussiert auf das aktuelle Berichtsjahr sowie die Vergleichswerte von 2024 und das Basisjahr der Klimaziele (2022). Die Daten für das Jahr 2023 können dem Vorjahresbericht entnommen werden.

⁴ Die Summe aus FLAG- und Non-FLAG-Emissionen entspricht der im Einklang mit SBTi definierten Emissionsabdeckung für die Klimaziele und weicht daher vom Scope 3 Gesamttotal ab (Details s. Fusszeile S. 39).

TCFD 4.A.
TCFD 4.B.
TCFD 4.C.

Klimabilanz 2025

Mit der vorliegenden Klimabilanz (siehe S. 45) 2025 publiziert die ORIOR Gruppe zum vierten Mal eine Treibhausgasrechnung über die gesamte Wertschöpfungskette. Die Gesamtemissionen der Gruppe sanken im Vergleich zum Vorjahr um 7.8% auf 636 494 t CO₂e (Vorjahr: 690 260 t CO₂e). Dabei verzeichneten im Berichtsjahr alle drei Scopes eine Reduktion der absoluten Emissionen.

Seit der offiziellen Validierung unserer wissenschaftsbasierten Klimaziele durch die SBTi im Jahr 2025 erfolgt die Berichterstattung neu zusätzlich im Abgleich mit den definierten Absenkpfeilen (siehe Tabelle «Fortschritt Klimaziele»). Die spezifischen Faktoren, welche die Entwicklungen im Berichtsjahr beeinflusst haben, werden in den nachfolgenden Abschnitten zu den einzelnen Scopes erläutert.

- Im Berichtsjahr sanken die Emissionen in den **Scopes 1 und 2** um 10.9% auf 17 691 Tonnen CO₂e (Vorjahr: 19 849 t CO₂e). Damit liegt der Wert leicht unterhalb des angestrebten Absenkpfeils (Vorsprung).
- Bei **Scope 3 FLAG** wurde eine Reduktion um 8.3% auf 455 559 t CO₂e verzeichnet (Vorjahr: 496 814 t CO₂e). Damit liegt der Wert leicht oberhalb des angestrebten Absenkpfeils (Rückstand).
- Im Bereich **Scope 3 non-FLAG** erhöhten sich die Emissionen um 1.4% auf 119 896 t CO₂e (Vorjahr: 118 200 t CO₂e). Damit liegt dieser Wert über dem angestrebten Absenkpfeil (Rückstand).

Fortschritt Klimaziele

Gesamte ORIOR Gruppe

Scope	Ziel 2035	2025	2024	2022
Scope 1 und 2	-63.0%	-20.2%	-10.4%	
Scope 3 Non-FLAG	-63.0%	+1.2%	-0.3%	Basis-jahr
Scope 3 FLAG	-45.0%	-5.0%	+3.6%	

Scope 1: Die direkten Emissionen machen 2.1% der Gesamtbilanz aus (Vorjahr: 2.2%). Sie stammen aus den betrieblichen Anlagen sowie der Fahrzeugflotte, wobei letztere einen kleinen Anteil an den Gesamtemissionen hat. Haupttreiber sind fossile Brennstoffe für die Wärmeerzeugung sowie Kältemittelverluste. Insgesamt sanken die Scope 1-Emissionen gegenüber dem Vorjahr um 13.6%. Dies ist im Wesentlichen auf einen geringeren Erdgasverbrauch sowie reduzierte Kältemittelverluste zurückzuführen.

Scope 2: Die indirekten Emissionen aus eingekauftem Strom belaufen sich auf 0.7% der Bilanz (Vorjahr: 0.7%). Dieser Wert blieb aufgrund des hohen Anteils an Strom aus erneuerbaren Quellen stabil; gegenüber dem Vorjahr wurde eine Reduktion um 2.2% ausgewiesen. Dies steht im Zusammenhang mit einem geringeren Strombedarf an den Standorten. Die weitere Umstellung von Standorten auf Grünstromquellen bleibt ein Faktor für die künftige Entwicklung.

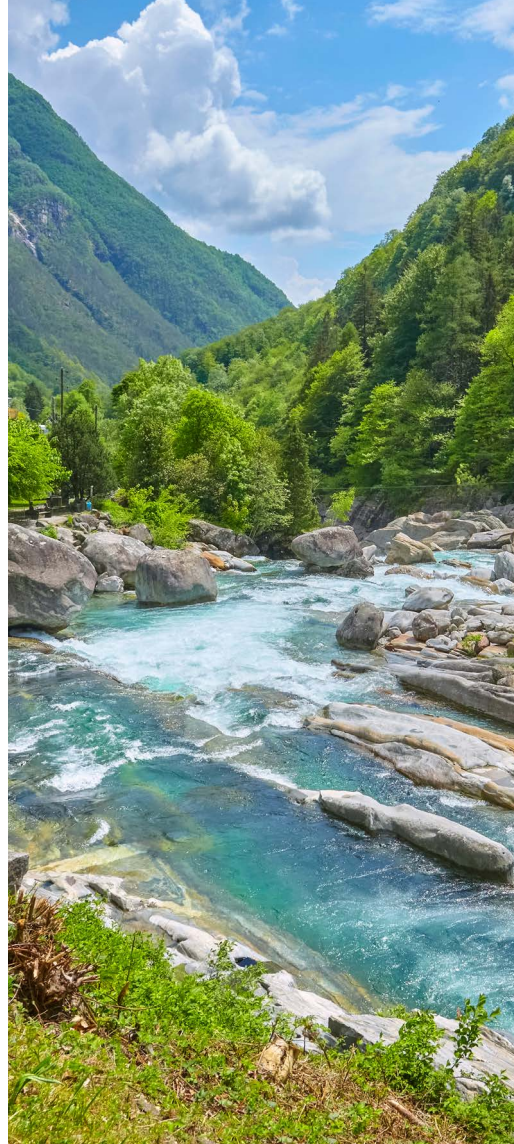
Scope 3: Wie in der Lebensmittelindustrie üblich, entfällt mit 97.2% (Vorjahr: 97.1%) der Grossteil der Emissionen auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette. Trotz des leicht gestiegenen relativen Anteils sanken die absoluten Scope 3-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr um 7.7%. Die Kategorie «Eingekaufte Güter und Dienstleistungen» (Scope 3.1) stellt mit 89.7% (Vorjahr: 88.9%) die grösste Emissionsquelle dar. Darin enthalten sind insbesondere landwirtschaftliche Vorstufen, die Tierhaltung sowie Logistikprozesse der Lieferanten. Die Klimastrategien der Schweiz und der EU weisen die Lebensmittelwirtschaft als Branche mit schwer vermeidbaren Emissionen aus, was die Komplexität der Reduktion in diesem Bereich unterstreicht. Weitere relevante Quellen im Scope 3 sind Logistiktransporte (3.2%), Abfälle aus verkauften Produkten (0.8%) sowie Investitionsgüter (1.3%).

Ausblick

Im Jahr 2026 werden die Arbeiten zur Umsetzung unserer Klimastrategie fortgeführt. Bei den Schweizer Tochtergesellschaften stehen die neuen EnAW-Zielvereinbarungen sowie die zugehörigen Dekarbonisierungspläne für die Periode 2025–2040 im Fokus. Ausserdem gehen wir gruppenübergreifend die Szenarienanalysen, die detaillierte Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen und den Klima-Transitionsplan an.

Regulatorisch bereiten wir uns auf die kommenden Entwicklungen in der Klimaberichterstattung vor: Dazu gehören die Beobachtung der Revision der Schweizer Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange, die technische Umsetzung der maschinenlesbaren Klimaberichterstattung sowie die Vorbereitung auf die neuen GRI-Standards zu Klima und Energie, die ab 2027 anwendbar werden. Zudem verfolgen wir die internationalen Entwicklungen, zum Beispiel die Überarbeitung der SBTi FLAG-Kriterien.

Auch auf operativer Ebene werden zahlreiche Massnahmen umgesetzt. Zu den grössten Projekten zählt der Beginn der Erneuerung der Energieversorgung mit einer umfassenden Modernisierung von Kälte-, Dampf-, Druckluft- und Wärmeanlagen bei Rapelli. Weitere Vorhaben betreffen die Installation von Photovoltaikanlagen an mehreren Standorten, den Ersatz älterer Kältemittelsysteme durch klimafreundlichere Alternativen sowie den Ersatz von Kochschranken bei Le Patron.



Kraft aus der Natur: Unsere Schweizer Unternehmen setzen auf Strom aus Wasserkraft.



Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft

Ambition 2030

Wir nutzen Ressourcen nachhaltig.

Auswirkung

Vorgelagert
ORIOR
Nachgelagert

SDG-Beitrag



GRI 3-3
GRI 306-1

Das Thema auf einen Blick

Handlungsfelder

Food Waste

Abfallmanagement

Verpackungen

Ziele 2030

■ Wir reduzieren unsere Food-Waste-Intensität bis 2030 um 25% (Basisjahr 2024). ◆

■ Wir erhöhen den Anteil der Gesamtabfallmenge, die wiederverwendet, wiederverwertet oder recycelt wird, bis 2030 um 10% (Basisjahr 2024). ◆

■ Wir steigern den Rezyklatanteil in Produktverpackungen für selbst hergestellte Produkte. ●

Als verarbeitender Lebensmittelbetrieb ist ORIOR in der gesamten Wertschöpfungskette mit der Entstehung von Abfällen und der Nutzung von Ressourcen konfrontiert. Jedes Jahr werden weltweit grosse Mengen an noch geniessbaren Lebensmitteln entsorgt – ein Drittel der produzierten Nahrungsmittel geht laut WHO zwischen Feld und Teller verloren. Diese Verluste belasten Ökosysteme sowie das Klima und führen zu vermeidbaren Kosten. Auch bei der Entsorgung von nicht-lebensmittelbezogenen Abfällen gehen die für Herstellung und Transport eingesetzten

Ressourcen wie Wasser, Energie und Rohstoffe verloren, was Umweltbelastungen verstärkt. Wir setzen deshalb gezielt auf Massnahmen zur Abfallvermeidung, auf Recycling und auf Wiederverwendung. Gleichzeitig treiben wir auch das Thema Verpackungen voran, denn diese müssen weiterhin Lebensmittel optimal schützen und dabei immer höheren Ansprüchen an Ressourcenschonung gerecht werden.

● Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.

◆ Ziel umfasst alle produzierenden Unternehmen.

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

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

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

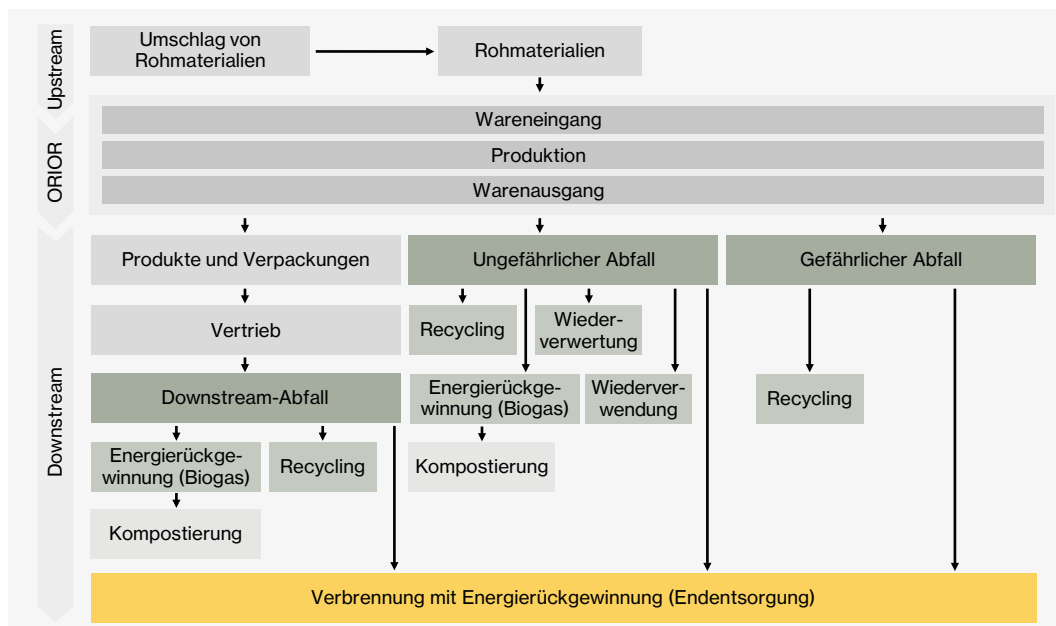
Unser Abfallmanagement priorisiert die Vermeidung und Weiterverwertung gemäss der Abfallpyramide. Deponien sind in unseren Absatzmärkten kaum verbreitet; die Endentsorgung erfolgt überwiegend durch Müllverbrennung mit

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

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

GRI 306-1
GRI 306-2

Prozess- und Wertstofffluss



Verantwortlichkeiten

Die Verminderung von Food Waste und das Abfallmanagement werden vor allem durch die Championgruppen der Betriebsleiter*innen und der technischen Leiter*innen auf der Basis jährlich vereinbarter Zielgrössen vorangetrieben. Alle Entsorgungen müssen durch die Betriebsleiter*innen freigegeben werden.

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

Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

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

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

Optimierung der internen Prozesse

Klare Prozesse und eine solide Datenlage sind entscheidend für die effiziente Ressourcennutzung. Wir verbessern uns stetig, sehen jedoch

weiterhin Potenzial, insbesondere durch eine bessere Identifikation der Treiber von Ressourcenverbrauch und Abfallentstehung. Dadurch können wir früher und gezielter eingreifen, um Lösungen zu entwickeln und Abfälle zu vermeiden.

Zur Reduktion von Entsorgungen optimieren wir kontinuierlich unsere Produktionsplanung. Eine präzise Datenlage über Lagerbestände, Durchlaufgeschwindigkeiten und Mindesthaltbarkeiten ermöglicht vorausschauende Entscheidungen, die unnötige Abfälle verhindern. Gleichzeitig stellt eine enge Kommunikation zwischen Produktion und Verkauf sicher, dass Lebensmittel bestmöglich verwertet werden. Die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für Ressourcenschonung und Abfallvermeidung spielt dabei eine zentrale Rolle und wird regelmässig in Schulungen thematisiert.

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

Technischer Fortschritt

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

Abfallmanagement

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

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

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

Sämtlicher bei ORIOR anfallender Abfall wird ausserhalb unserer Standorte weiterverwertet oder entsorgt (Verbrennung mit Energierückgewinnung). Der grösste Teil wird wiederverwertet, beispielsweise recycelt, zu Biogas verarbeitet oder kompostiert.

Verpackungsinnovation

Im Kontext der neuen EU-Verpackungsverordnung arbeiten unsere internationalen Kompetenzzentren eng mit ihren Lieferanten zusammen, um Marktentwicklungen zu verfolgen, Verbesserungen zu identifizieren und umzusetzen. Dabei arbeiten in unseren Unternehmen unterschiedliche Bereiche mit, um Verpackungsmaterial zu reduzieren, die Rezyklierbarkeit zu verbessern und den Rezyklatanteil zu erhöhen. Wo möglich, setzen wir Monomaterialien ein, zum Beispiel bei Verpackungsfolien, da diese einfacher rezyklierbar sind und eine bessere Wiederverwertbarkeit gewährleisten als Verbundmaterialien. Zudem kommen verstärkt Papierverpackungen zum Einsatz, und Kartonverpackungen werden durch wiederverwendbare IFCO-Behälter ersetzt. Für die meisten Tochtergesellschaften gilt der Grundsatz, dass im Bereich der Kartonagen, Sleeves und Etiketten ausschliesslich FSC-zertifiziertes

Material oder Verpackungen mit einem Mindestzyklatanteil von 70% eingekauft werden. Auch Culinor verfolgt das Ziel, die Nachhaltigkeit im Verpackungsbereich durch angepasste Beschaffungsprozesse kontinuierlich zu steigern und ökologische Kriterien in der Auswahl verstärkt zu berücksichtigen. Im Sortiment von Casualfood kommen rezyklierbare und PEFC-

zertifizierte Becher mit Eigenmarke zum Einsatz. Zudem unterstützt das Unternehmen am Flughafen Frankfurt die flughafenweite Mehrweg-Initiative: Mitarbeitende erhalten vergünstigte Preise für Kaffeespezialitäten nur noch bei Nutzung eines Mehrwegbechers, was massgeblich zu einem nachhaltigeren Konsumverhalten beiträgt.

GRI 3-3

Aktivitäten 2025



Pastinella reduziert Prozessabfall dank digitalem Fortschritt

Pastinella hat 2025 Lebensmittel-Prozessabfall als eines der Fokusthemen definiert. Um die Abfallentstehung zu analysieren, wurde das digitale Cockpit zur Messung der Gesamtanlageneffektivität so angepasst, dass der Abfall pro Produktionsauftrag erfasst wird. Dank der verbesserten Datenlage und gezielten Massnahmen konnte der Prozessabfall gegenüber dem Vorjahr gesenkt werden. Dies führte zu einer Reduktion im hohen zweistelligen Tonnenbereich. Das besondere an diesem Projekt: Es hatte die Ursprünge in der Diplomarbeit eines Mitarbeitenden.



Verpackungserfolge bei Rapelli

Rapelli konnte im Bereich vorgeschnittener Fleischwaren einen Erfolg bei den Verpackungen erzielen. Für Kunden im Tessin wurden neue, besser rezyklierbare Schalen eingeführt. Insgesamt kamen im Berichtsjahr bereits über eine Million dieser Schalen zum Einsatz. Im Vergleich zu einer Standard-Kunststoffschale konnten dadurch rund 27 Tonnen Kunststoff eingespart werden. Zudem konnten diverse Produkte für das Discounter-Segment auf Monomaterial-Verpackungen umgestellt werden, was weitere fünf Tonnen Kunststoff einsparte.



Digitales Food-Waste-Dashboard für mehr Transparenz

Um den Food Waste konsequent weiter zu reduzieren, hat Casualfood Anfang 2025 ein neues Food-Waste-Dashboard eingeführt. Dieses Tool ermöglicht den operativen Teams eine transparente Einsicht in standortspezifische Daten – von Foodsharing-Mengen und Bruch über Mindesthaltbarkeitsdaten bis hin zu Retouren. Durch die Gegenüberstellung dieser Werte mit dem jeweiligen Food-Umsatz lassen sich präzise Waste-Quoten ermitteln. Dank dieser erhöhten Datentransparenz und der daraus abgeleiteten gezielten Massnahmen konnte Casualfood den Food Waste gegenüber dem Vorjahr signifikant senken. Das Dashboard dient somit als zentrale Steuerungsgrundlage für die kontinuierliche Optimierung und weitere Reduktionsschritte.



Weniger Plastik bei Schalen von Le Patron

Le Patron setzt die Optimierung ihrer Verpackungen konsequent fort. Nach der erfolgreichen Umstellung einer Pastetenbox 2024 konnte 2025 bei der 1-Kammer-Schale, welche für verschiedene Convenience-Produkte eingesetzt wird, durch eine weitere Materialreduktion erneut eine Einsparung erzielt werden. Die Umstellung erfolgte im März 2025 und spart auf Jahresbasis rund 2.5 Tonnen Kunststoff ein.



Culiner: präzisere Erfassung von organischen Abfällen

Zur Verbesserung des Abfallmanagements führte Culiner in Destelbergen 2025 einen optimierten Erfassungsprozess für Bioabfälle ein. Jede Sammelbox wird vor dem Abtransport durch die Qualitätskontrolle geprüft und mit einer spezifischen Markierung versehen. Dies ermöglicht eine lückenlose Rückverfolgbarkeit jeder Box zu Produktionstag und -linie. Durch den Abgleich des Boxinhalts mit den Abfallprotokollen identifiziert Culiner auch zuvor nicht registrierte Abfälle. Diese Transparenz wird direkt für Massnahmen genutzt: Weichen Inhalt oder Menge von den Meldungen ab, erhält das verantwortliche Team unmittelbar Feedback. Dieser Prozess steigerte die Erfassungsrate auf 95% und schaffte die Basis für gezielte Reduktionsmassnahmen.



Biotta: zehn Tonnen Rohwaren dank kreativer Lösung gerettet

Aufgrund einer Fehllieferung erhielt Biotta eine Saft-Vormischung, die für den vorgesehenen Einsatz nicht verwendet werden konnte. Ein Rückversand der zehn Tonnen Rohware war aus zollrechtlichen Gründen nicht realistisch. Da die enthaltenen Rohstoffe auch in einem anderen Biotta Saft eingesetzt werden, entwickelte Biotta in Zusammenarbeit mit dem Lieferanten eine pragmatische Lösung: Die fehlgelieferte Vormischung wurde in die Rezeptur dieses Produkts integriert. Durch diese flexible und partnerschaftliche Vorgehensweise konnte die gesamte Rohware weiterverwendet und Food Waste in erheblichem Umfang vermieden werden.

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

Evaluation 2025

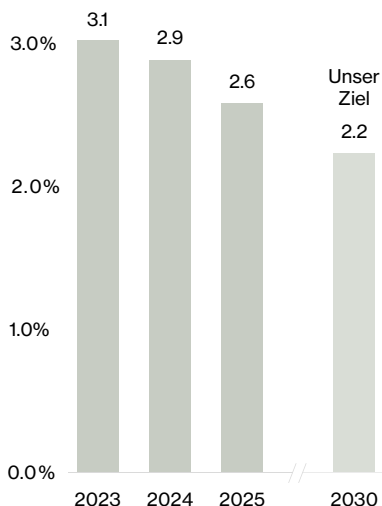
Food Waste

Die Food-Waste-Intensität konnte im Berichtsjahr erneut reduziert werden und liegt neu bei 2.61% der Produktionsmenge in Kilogramm. Damit setzt sich der positive Trend der vergangenen Jahre fort und markiert einen guten Start in die neue Strategieperiode. Die Entwicklung ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen, die sich gruppenweit positiv ausgewirkt haben. Die Verbesserung ist auf operative

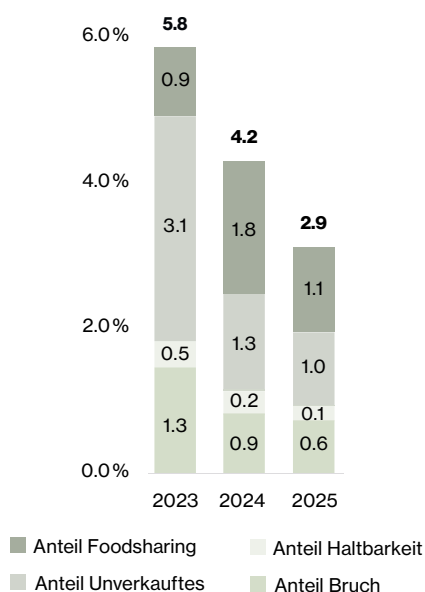
Optimierungen in einzelnen Unternehmen zurückzuführen – etwa Anpassungen im Produktionsrhythmus, effizientere Dispositionsprozesse und gezielte Massnahmen zur Reduktion von Ausschuss. Andererseits profitierte die Kennzahl von Sortimentsmixeffekten innerhalb der Gruppe. Letztere wurden insbesondere durch das Wachstum von Gesa beeinflusst, deren Geschäftsmodell ein inhärent tiefes Food-Waste-Niveau aufweist und die ihre Verluste zudem weiter senken konnte.

GRI 2-4

Food-Waste-Intensität
(% der Produktionsmenge in kg)
Produzierende Unternehmen



Food Waste bei Casualfood
(% des Umsatzes mit Lebensmitteln)



Bei Casualfood, wo Food Waste aufgrund des Geschäftsmodells in Prozent des Lebensmittelumsatzes gemessen wird, konnte der Anteil erneut deutlich gesenkt werden und beträgt nun 2.86% (Vorjahr: 4.22%). Diese Entwicklung ist insbesondere auf eine verbesserte Datentransparenz und operative Steuerung zurückzuführen: Der Aufbau eines Food-Waste-Dashboards ermöglichte gezielte Prozessanpassungen, eine präzisere Planung sowie den verstärkten Einsatz von Rabattstickern für den beschleunigten Abverkauf, um Überschüsse frühzeitig zu reduzieren. Da bei externen Partnern wie Foodsharing im Berichtsjahr kapazitätsbedingt weniger Abholungen möglich waren, verlagerte Casualfood den Fokus verstärkt auf die Vermeidung und Prävention. Dadurch wurden Überschüsse früher erkannt und der Food Waste insgesamt gesenkt. Parallel dazu werden alternative Verwertungsansätze geprüft.

Abfallmanagement

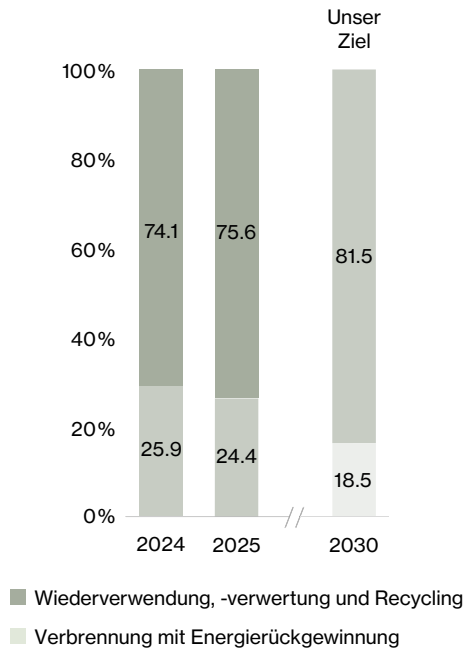
Das Abfallmanagement ist mit der neuen Strategieperiode stärker in den Fokus gerückt und wird als eigenständiges Handlungsfeld bearbeitet. Die Berichterstattung wurde in den vergangenen Jahren konsequent weiterentwickelt, und wir haben uns das ambitionierte Ziel gesetzt, den Anteil der Gesamtabfallmenge, die wiederverwendet, wiederverwertet oder recycelt wird, bis 2030 um 10% zu erhöhen (Basisjahr 2024).

Im Berichtsjahr 2025 lag dieser Anteil bei 75.6% der gesamten Abfallmenge (Vorjahr: 74.1%). 0.06% des wiederverwerteten Abfalls werden als gefährlich eingestuft und separat entsorgt, darunter beispielsweise Elektrogeräte oder Motorenöl. Der verbleibende Anteil von 24.4% wird der Endentsorgung zugeführt. Wie bereits in den Vorjahren handelt es sich dabei praktisch ausschliesslich um ungefährliche Abfälle. Die in dieser Kategorie anfallenden Lösungsmittelmengen sind so gering, dass sie nicht als gefährliche Abfälle ausgewiesen werden.

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

GRI 2-4

Abfallanteil nach Entsorgungsmethode
(% der Gesamtabfallmenge)
Produzierende Unternehmen



Die absolute Abfallmenge blieb im Vergleich zum Vorjahr weitgehend stabil und stieg um rund 1% auf etwa 8 900 Tonnen. Diese Entwicklung ist auf mehrere Effekte zurückzuführen. Einerseits führte die gestiegene Verarbeitungsmenge bei Gesa und Biotta zu höheren Mengen an organischen Nebenströmen, insbesondere Trester aus der Gemüseverarbeitung. Andererseits trug eine präzisiertere Datengrundlage bei einem Unternehmen zu einer höheren ausgewiesenen Menge im Bereich der biogenen Abfälle bei. Insgesamt spiegeln diese Veränderungen standortspezifische Mengeneffekte sowie eine verbesserte Datenerfassung wider.

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

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

Details zu Abfallarten und Entsorgungsmethoden

Produzierende Unternehmen

		2025		2024	
		in 1000 t	%	in 1000 t	%
Zusammensetzung	Lebensmittelabfall	3.6	40.3	3.2	36.6
	Verpackungsabfall	1.2	13.6	1.2	13.7
	Betriebsabfall	2.0	22.9	2.1	24.2
	Restlicher Abfall	2.0	23.1	2.2	25.5
	Total	8.9	100.0	8.8	100.0
Entsorgungsmethode	Wiederverwertung (z.B. Biogas, Kompost, Schweinemast)	3.6	40.1	3.2	36.6
	Recycling (z.B. Papier, Altglas, PET)	1.1	12.5	1.1	12.1
	Wiederverwendung (z.B. Styropor)	2.0	23.0	2.2	25.4
	Verbrennung mit Energierückgewinnung (Endentsorgung)	2.2	24.4	2.3	25.9
	Total	8.9	100.0	8.8	100.0

Verpackungen

Das eigenständige Handlungsfeld Verpackungen befindet sich weiterhin im Aufbau. Unser strategisches Ziel ist es, den Rezyklatanteil in den Verpackungen unserer selbst hergestellten Produkte schrittweise zu erhöhen. Im Berichtsjahr 2025 lag der Fokus darauf, die dafür notwendigen methodischen und organisatorischen Grundlagen zu schaffen.

In diesem Zusammenhang wurden zentrale Verpackungsindikatoren definiert und präzisiert sowie die Datenerfassungs- und Konsolidierungsprozesse gruppenweit weiterentwickelt. Dabei wurden auch die Anforderungen der neuen EU-Verpackungsverordnung (PPWR) berücksichtigt.

Mit diesen Arbeiten wurden die Voraussetzungen geschaffen, um ab der nächsten Berichtsperiode erste ausgewählte Verpackungskennzahlen konsistent und belastbar ausweisen zu können.

Ausblick

Ein zentraler Schwerpunkt bleibt im kommenden Jahr die Reduktion von Food Waste. Aufbauend auf einer verbesserten Datenerfassung werden wir Ursachen für Prozessabfälle genauer analysieren und gezielte Massnahmen zur weiteren Senkung ableiten. Dazu gehören technische Optimierungen sowie die verstärkte Suche nach Möglichkeiten zur hochwertigen Weiterverwertung von Nebenströmen.

Im Bereich Verpackungen treiben wir nachhaltigere Lösungen unter Berücksichtigung der Lebensmittelsicherheit und der neuen EU-Verpackungsverordnung voran. Diese findet ab dem 12. August 2026 Anwendung. Wesentliche Anforderungen werden schrittweise bis 2030 und darüber hinaus wirksam. Wir bereiten uns frühzeitig auf die Umsetzung der PPWR vor, um sicherzustellen, dass sämtliche Verpackungen der in der EU in Verkehr gebrachten Produkte den künftigen regulatorischen Anforderungen entsprechen und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Der Fokus liegt dabei auf dem vermehrten Einsatz von Monomaterialien, der weiteren Materialreduktion sowie der Erhöhung des Rezyklatanteils. Auf Basis der im Berichtsjahr geschaffenen Datengrundlage werden wir im nächsten Bericht voraussichtlich erstmals ausgewählte Verpackungskennzahlen ausweisen. Der Fokus liegt auf dem vermehrten Einsatz von Monomaterialien, der weiteren Materialreduktion sowie der Erhöhung des Rezyklatanteils. Auf Basis der im Berichtsjahr geschaffenen Datengrundlage werden wir im nächsten Bericht voraussichtlich erstmals ausgewählte Verpackungskennzahlen ausweisen.



Wasser

Ambition 2030

Wir reduzieren unseren Wasserfußabdruck.

Auswirkung

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

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

Handlungsfeld

Wasser

Ziel 2030

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

Sauberes Wasser ist für alle Menschen und Ökosysteme eine lebenswichtige Ressource. Der globale Wasserbedarf steigt seit vielen Jahren an. Gleichzeitig haben über zwei Milliarden Menschen keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser.

Wasser spielt auch eine Schlüsselrolle in der Lebensmittelbranche. Einerseits beansprucht die Landwirtschaft beinahe 70% des weltweiten Süßwasserverbrauchs, weshalb ORIOR bei der Rohstoffbeschaffung auf nachhaltigen Anbau achtet (siehe Kapitel «Nachhaltige Roh-

stoffe und Tierwohl», S. 17–28). Andererseits erfordert auch die Lebensmittelproduktion teils erhebliche Wassermengen, beispielsweise für Reinigung und Herstellungsprozesse. Wir betrachten es als unsere Pflicht, unseren Beitrag zu leisten, um potenziell negative Auswirkungen gering zu halten. Wir setzen uns nicht nur mit dem Wasserverbrauch auseinander, sondern auch mit der umweltfreundlichen Entsorgung unseres Abwassers, wobei wir auf ein möglichst ökologisches Abwassermanagement setzen.

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

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

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Unsere Tochtergesellschaften sind für die Produktionsprozesse auf die Nutzung von Wasser angewiesen. Die Versorgung stützt sich dabei auf zwei Pfeiler: den Bezug von Leitungswasser sowie die Nutzung von Grundwasser. Ziel unseres Managementansatzes ist es, den Wasserverbrauch an unseren Produktionsstandorten zu senken und Abwassermengen sowie deren Belastung zu minimieren. Da Wasser auch in der vorgelagerten Lieferkette eine wichtige Rolle spielt, ist es ein zentraler Bestandteil unseres neuen Lieferantenkodex, den wir im Rahmen unseres sich im Aufbau befindenden nachhaltigen Lieferkettenmanagements einführen.

Die Koch- und Reinigungsprozesse machen den grössten Teil des Wasserverbrauchs in unserer Produktion aus. Interne Richtlinien schreiben vor, dass bei der Anschaffung neuer Maschinen die Wassereffizienz berücksichtigt wird. Sie setzen zudem klare Vorgaben für eine ressourcenschonende Wassernutzung sowie den möglichst sparsamen und gezielten Einsatz von Chemikalien in Reinigungsprozessen.

Im Segment Convenience hängt der Wasserverbrauch auch von der Produktvielfalt ab, die häufige Produktionsumstellungen und damit

zusätzliche Reinigungsgänge erfordert. Durch präzisere Planung und optimierte Prozesse erschliessen wir gezielt weitere Einsparpotenziale.

Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung für die Optimierung der Wassernutzung an unseren Produktionsstandorten liegt bei unseren Schweizer Unternehmen an erster Stelle bei den Betriebsleiter*innen und den technischen Leiter*innen, die bei Bedarf vom Qualitätsmanagement unterstützt werden. Sie sind für die erfolgreiche Kaskadierung der Ambition eines sparsamen Umgangs mit Wasser in den einzelnen Abteilungen verantwortlich. In der Championgruppe der Betriebsleiter*innen werden jährliche Effizienzziele im Hinblick auf das langfristige Wassereffizienzziel definiert. Bei Culinor sind die Verantwortlichkeiten ähnlich strukturiert. Hingegen weist Casualfood, als Mieterin an Verkehrsstandorten, eine abweichende Organisationsstruktur auf, in der die Hauptverantwortung beim Team Operations liegt.

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

Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

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

ORIOR geht Risiken und Chancen mit Massnahmen an, die den internen Wasserverbrauch und die Wasserintensität reduzieren. Unsere Produktionsstandorte liegen vorwiegend in wasserreichen Gebieten. Die Kompetenzzentren erheben

den Wasserverbrauch mindestens monatlich – teils sogar wöchentlich – und überwachen diesen engmaschig. Zusätzlich werden regelmässige Rundgänge und betriebliche Kontrollen durchgeführt, um sicherzustellen, dass Vorschriften,

beispielsweise bei Reinigungsprozessen, eingehalten werden. Falls bei den Rundgängen Auffälligkeiten auftreten oder es zu einem unerwarteten Wasserverlust kommt, werden zeitnah Abhilfemassnahmen eingeleitet. In unserer Wertschöpfungskette sind wir dabei, die Risiken und Chancen im Kontext unseres Lieferkettenmanagements zu adressieren. Unser Lieferantenkodex unterstützt dies, indem er von Partnern in Regionen mit Wasserknappheit fordert, die Ressource Wasser bestmöglich zu schützen.

Wassersparende Herstellungsprozesse

Unsere Produktionsanlagen und -räume müssen oft gereinigt werden, damit die strengen Vorschriften zur Lebensmittelsicherheit und Hygiene eingehalten werden können. Dies verursacht einen bedeutenden Wasserverbrauch, bei welchem wir – vor allem bei der manuellen Reinigung – weiteres Verbesserungspotenzial sehen. Die tatsächlich benötigte Wassermenge hängt stark von der umsichtigen Wassernutzung durch die Mitarbeitenden ab, zum Beispiel durch eine sorgfältige Einschätzung, wann eine Trockenreinigung einer Nassreinigung vorgezogen werden kann. Entsprechend setzen wir hier einen besonderen Fokus, verfeinern die Arbeitsanweisungen kontinuierlich und schulen die Mitarbeitenden fortlaufend. Des Weiteren sind auch Kühlprozesse oft wasserintensiv. Diese optimieren wir zum Beispiel durch den Einsatz von Sprühnebel in geschlossenen Räumen anstelle von fließendem Wasser. Zudem werden die Verpackungsanlagen mit Umlaufkühlern heruntergekühlt, wodurch Wasser mehrfach wiederverwendet werden kann. Ein wichtiger Hebel liegt auch bei der sinnvollen Bündelung und Abfolge von Produktionsvolumen, insbesondere durch die Optimierung von Planungs- und Lieferungsprozessen. Auch bei der Umsetzung von Werksentwicklungsprojekten streben wir Einsparungen beim Wasserverbrauch an.

Sensibilisierung und Trainings

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

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

Abwasser

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

GRI 3-3

Aktivitäten 2025



Gesa: überarbeitetes Konzept und Investition in Abwasservorbehandlung

Gesa hat ihr Konzept zur Abwasservorbehandlung überarbeitet und die Umsetzung konsequent vorangetrieben. Durch die Vergrößerung des Rückhaltevolumens und punktuelle Verbesserungen an zentralen Prozessstufen – etwa Siebrechen und Enterder – konnte die Abwasserbehandlung weiter optimiert werden. Zudem wurde ein neues Messkonzept mit permanenter Überwachung relevanter Parameter implementiert, wodurch der Abwasserstrom gleichmässiger gestaltet und die Qualität des eingeleiteten Abwassers verbessert werden konnte.



Pastinella spart Wasser mit bedarfsgerechter Steuerung

Bei Pastinella ist nach dem Kochen der Teigwaren eine rasche Kühlung entscheidend für die Produktqualität. An der dafür eingesetzten Koch- und Kühlanlage wurde der Wasserverbrauch optimiert: Dank neuer Produktsensoren wird der Frischwasserzufluss nun präziser und bedarfsgerechter gesteuert. Diese gezielte und auf die einzelnen Prozessschritte abgestimmte Anpassung der verwendeten Wassermenge führte zu einer weiteren Reduktion des Wasserverbrauchs um 5%.



Culinor optimiert das Wassermanagement

Culinor verfolgte 2025 an ihren belgischen Standorten mehrere Ansätze zur Verbesserung des Wassermanagements. Durch eine Lieferantenkonsolidierung im Bereich Reinigungsmittel konnten Prozesse in den Werken Gent und Destelbergen harmonisiert werden. In Destelbergen wurden zudem die Dosierung reduziert und die Analyseintervalle für den Wasserverbrauch verkürzt, was dazu beiträgt, unnötige Verbräuche schneller zu erkennen und zu beheben. An zwei Standorten wurde die Abwasseraufbereitung gemeinsam mit einer externen Umweltberatung optimiert, was die Wasserbelastung deutlich senkte.



Rapelli: umfassende Massnahmen bei Reinigung, Abwasser und Kühlung

Das erfolgreiche Reinigungsprojekt bei Rapelli, das auf eine Reduktion des Wasser- und Reinigungsmittelverbrauchs bei gleichzeitiger Steigerung der Reinigungseffizienz abzielt, wurde 2025 auf weitere Abteilungen ausgeweitet. Parallel dazu wurde das Abwassermanagement durch die Installation zusätzlicher Pumpen und Messstellen zur besseren Überwachung sowie durch eine Revision des Kühlturms verbessert. Diese Bemühungen trugen auch zur erfolgreichen Erneuerung der Einleitbewilligung für weitere fünf Jahre bei.

GRI 3-3 Evaluation 2025

Nachdem das Reduktionsziel der vorangegangenen Strategieperiode deutlich übertroffen werden konnte, haben wir uns nun in der neuen Strategieperiode das Ziel gesetzt, die Wasserintensität (Wasserverbrauch pro produzierte Tonne Lebensmittel) bis 2030 um 20% gegenüber dem Basisjahr 2024 zu reduzieren. Angesichts der bereits in der Vergangenheit erzielten Einsparungen stellt dies eine anspruchsvolle Herausforderung dar.

Im Berichtsjahr 2025 hat sich dieser Wert bei den produzierenden Betrieben auf 8.7 m³/t reduziert (Vorjahr¹: 9.1 m³/t). Diese Verbesserung ist auf eine Kombination aus technischem Fortschritt, optimierten Reinigungsprozessen und einer deutlich intensivierten Überwachung der Wasserverbräuche zurückzuführen. Mehrere Standorte haben ihr Monitoring weiter geschärft und konnten dank regelmässiger Analysen Leckagen und ineffiziente Verbräuche frühzeitig identifizieren und beheben. Darüber hinaus wurden gezielte technische Massnahmen zur Reduktion des Wasserverbrauchs umgesetzt, etwa durch Verbesserungen bei Produktsensoren an Koch- und Kühlanlagen, optimierte Thermostate sowie neue, wassersparendere Düsen.

Parallel dazu wurden an einzelnen Standorten Massnahmen zur Reduktion der Abwasserbelastung umgesetzt, insbesondere durch Anpassungen in der Vorbehandlung und eine verstärkte Überwachung zentraler Abwasserparameter. Diese Schritte tragen zur Verbesserung der Wasserqualität und zu einer stabileren Einleitung in die kommunalen Systeme bei.

Details zur Wassernutzung

Gesamte ORIOR Gruppe

GRI 303-5

	2025	2024
Wasserintensität (m ³ /t Produktion)	8.7 ²	9.1 ²
Wasserverbrauch (m ³)	640 889	666 438
davon in Risikogebieten ³ (m ³)	0	0
Gesamtabwasser (m ³)	449 098	485 042

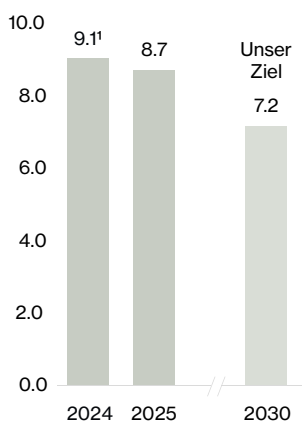
Die Verbrauchs- und Abwasserdaten werden an den Standorten meist direkt erfasst oder bei fehlender Messung berechnet bzw. geschätzt. Es werden keine relevanten Wassermengen gespeichert.

Ausblick

Auch im kommenden Jahr liegt der Fokus auf der kontinuierlichen Verbesserung der Wassereffizienz an unseren Standorten. Erfolgreiche Initiativen werden fortgeführt und teilweise ausgeweitet. Mehrere Tochtergesellschaften planen, dank verbesserter Messmöglichkeiten und einer fundierteren Datengrundlage, Verbräuche noch präziser steuern und minimieren zu können. Zudem bleibt die Abwasservorbehandlung ein Schwerpunkt, um die Abwasserqualität weiter zu optimieren.

GRI 2-4

Wasserintensität
(m³ Wasser/t Produktion)
Produzierende Unternehmen



¹ Der Wert für 2024 wurde gegenüber dem Vorjahresbericht rückwirkend von Leitungswasser auf Gesamtwasser (inkl. Grundwasser) angepasst, um eine konsistente Zeitreihe sicherzustellen (GRI 2-4).

² Ohne Casualfood und Spiess Europe.

³ Als Risikogebiet gelten Standorte mit einem WWF Water-Risk-Filter-Wert für «Water Availability» von grösser als 5 von 10.



Biodiversität und Ökosysteme

Ambition 2030

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

Auswirkung

Vorgelagert 
ORIOR 
Nachgelagert 

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

Handlungsfeld

Biodiversität und Ökosysteme

Ziel 2030

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

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

Aufgrund der gestiegenen Dringlichkeit dieses Themas verfolgen wir Biodiversität und Ökosysteme in der Strategieperiode 2025–2030 als eigenständiges, wesentliches Handlungsfeld. Die Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse bestätigen, dass Biodiversität eine Schlüsselrolle für die langfristige Sicherung unserer Rohstoffe spielt. Der grösste Einfluss von ORIOR auf die Biodiversität entsteht in der Rohstoffproduktion, weshalb wir unseren Fokus verstärkt auf die Lieferkette richten.

● Ziel umfasst alle Tochtergesellschaften.

◆ Ziel umfasst alle produzierenden Unternehmen.

GRI 3-3
GRI 101-1
GRI 101-2
GRI 101-4

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Eine vielfältige und intakte Biodiversität bildet die essenzielle Grundlage für das langfristige Überleben und Wohlergehen unserer Gesellschaft. Zugleich sind gesunde, biodiversitätsreiche Ökosysteme unverzichtbar für die globale Lebensmittelproduktion – und damit für die nachhaltige Geschäftstätigkeit von ORIOR. Globale Rahmenwerke wie die EU-Biodiversitätsstrategie und das Kunming-Montreal-Abkommen der Vereinten Nationen, welches bis 2030 den Schutz von 30% der Land- und Meeresgebiete sowie eine vollständige Wiederherstellung bis 2050 anstrebt, unterstreichen die Dringlichkeit. Die Analyse unserer Wertschöpfungskette im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Unterkapitel «Doppelte Wesentlichkeit» S. 10 – 11) zeigt, dass die signifikantesten Auswirkungen auf die Biodiversität fast ausschliesslich lieferkettenaufwärts liegen. Dies ist primär auf den Einkauf von Fleisch- und Fischprodukten sowie die allgemeine Landnutzung für agrarische Rohstoffe zurückzuführen. Haupttreiber für diese Auswirkungen sind Landnutzungsänderungen, Entwaldung und die Ausbeutung von Meeresressourcen.

Um unserer Rolle gerecht zu werden, arbeiten wir auf eine Formalisierung unserer Ambitionen mit Richtlinien und Verpflichtungen hin. Die Ausrollung unseres neuen, gruppenweit gültigen Lieferantenkodex wurde im Berichtsjahr vorangetrieben. Er definiert klare ethische, ökologische und soziale Mindestanforderungen für unsere Lieferkette. Er enthält spezifische Erwartungen zum Schutz von Klima, Umwelt und Biodiversität, zur Vermeidung von Entwaldung und zur Förderung einer nachhaltigen Landnutzung. Der Kodex definiert auch einen klaren Abhilfeprozess: Bei Verstössen wird gemeinsam mit dem Lieferanten ein Massnahmenplan zur Behebung vereinbart; als letzte Massnahme bei schwerwiegenden Fällen ist die Beendigung der Geschäftsbeziehung vorgesehen. Er gilt für sämtliche Lieferanten der Gruppe und wir streben langfristig eine Unterzeichnung durch sämtliche Lieferanten an (mehr zum Lieferantenkodex im Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl»).

Darüber hinaus hat ORIOR im Berichtsjahr ihre Klimaziele bei der Science Based Targets initiative (SBTi) eingereicht. Als Unternehmen der Lebensmittelindustrie fallen wir in den Geltungsbereich der spezifischen FLAG-Ziele

«Die ORIOR Gruppe erwartet von ihren Lieferanten, dass sie den Schutz der Biodiversität und eine nachhaltige Landnutzung sicherstellen.» (Lieferantenkodex der ORIOR Gruppe)

(Forest, Land, Agriculture), welche die Reduktion landbasierter Emissionen fordern. Diese Emissionen sind untrennbar mit den Haupttreibern des Biodiversitätsverlusts – insbesondere Landnutzungsänderungen und Entwaldung – verbunden. Die konsequente Verfolgung unserer FLAG-Ziele (–45.5% bis 2035 resp. –72.0% bis 2050, Basisjahr 2022) ist somit ein zentraler Hebel unseres Biodiversitätsmanagements, um negative Auswirkungen auf das Klima und die damit verbundenen Ökosysteme zu minimieren. Sie stehen in direktem Einklang mit dem globalen Biodiversitätsrahmen von Kunming-Montreal. Im Zuge dessen hat sich ORIOR im

Frühjahr 2026 auch in einer Erklärung zu entwaldungsfreien Lieferketten verpflichtet. Unsere Bestrebungen im Bereich Entwaldung orientieren sich dabei an der Accountability Framework initiative (AFi).

Das Management unserer Biodiversitätsauswirkungen fokussiert auf die Vermeidung und Minimierung negativer Auswirkungen in unserer Lieferkette. Wo möglich verfolgen wir einen risikobasierten Ansatz. Zum Beispiel in unserem Fokusbereich Entwaldung, wo sich Rindfleisch aufgrund des Beschaffungsvolumens als Rohstoff mit höchster Priorität herauskristallisiert

hat, um negative Auswirkungen auf Ökosysteme gezielt zu vermeiden. Die zentralen Handlungsansätze werden in den folgenden Abschnitten und bei den Aktivitäten beschrieben. Während wir Treiber wie die Entwaldung oder Landnutzungsänderungen über in diesem Kapitel beschriebene Bestrebungen direkt adressieren, werden andere wichtige Treiber wie der Klimawandel und die Wassernutzung in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts behandelt.

Verantwortlichkeiten

Das Nachhaltigkeitsteam spielt eine zentrale Rolle, da das Thema Biodiversität und Ökosysteme mit der Strategie 2025–2030 erstmals als eigenständiges Thema bearbeitet wird und sich dessen Management noch im Aufbau befindet. Es ist verantwortlich für die operative Umsetzung der Strategie, die gruppenweite Koordination des nachhaltigen Lieferkettenmanagements sowie Arbeiten im Rahmen des SBTi No-Deforestation-Ziels.

Parallel dazu wird die Verantwortung in den Kompetenzzentren gestärkt. Culinor und Casualfood sind von der EU-Entwaldungsverordnung (EUDR) betroffen und für deren Einhaltung verantwortlich; dafür wurden interne EUDR-Verantwortliche bestimmt. Bei der Ausrollung des neuen Lieferantenkodex und dem Dialog mit Zulieferern sind es die Einkaufsabteilungen der Kompetenzzentren, welchen eine wichtige Rolle zukommt. Bei solchen Arbeiten wird jeweils eng mit dem Nachhaltigkeitsteam in Zürich zusammengearbeitet.

Bei den Bemühungen zur Steigerung des Einkaufsanteils von prioritären Rohstoffen mit Labels, welche den Erhalt und die Förderung der Biodiversität unterstützen, ist ein koordinierter Aufwand gemeinsam mit Einkaufs- und Verkaufsabteilungen erforderlich. Die Biodiversität kann nur dann nachhaltig gestärkt werden, wenn diese Produkte auch erfolgreich bei unseren Kunden platziert werden – wobei hier auch Markttrends mitspielen, die ORIOR nicht alleine steuern kann.

Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

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

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

Die Arbeiten zur Einhaltung der EUDR und der SBTi-Anforderungen tragen zur Stärkung unserer Sorgfaltsprüfung im Bereich Biodiversität und Ökosysteme bei. Sie umfassen die risikobasierte Analyse entwaldungsrelevanter

Rohstoffe, die Einbindung von Lieferantenerklärungen und Zertifikaten sowie die Integration entsprechender Prüfprozesse in das Lieferkettenmanagement. Dadurch schaffen wir die Grundlage, um Biodiversitäts- und Entwaldungsrisiken in unseren Lieferketten künftig systematisch zu identifizieren, zu bewerten und zu steuern.

Labels mit Biodiversitätsmehrwert

Labels spielen eine zentrale Rolle bei unseren Nachhaltigkeitszielen, da sie wichtige Informationen über Herkunft sowie ökologische und soziale Anbaubedingungen liefern. Wir legen einen Schwerpunkt auf den Einkaufsanteil an

prioritären Rohstoffen, die mit Labels zertifiziert sind, welche zur Förderung der Biodiversität beitragen (z.B. Bio Suisse, MSC). Dabei stützen wir uns auf die etablierten Bewertungen der Plattform [Labelinfo.ch](https://www.labelinfo.ch) sowie auf intern festgelegte Grenzwerte, die den Biodiversitätsmehrwert definieren. Im Fokus stehen dabei Vermeidungs- und Minimierungsmassnahmen wie der Schutz bedrohter Ökosysteme, die Förderung genetischer Vielfalt und nachhaltige Praktiken in der Land- und Aquakultur. Der Einkaufsanteil mit Labels mit Biodiversitätsmehrwert wurde 2024 erstmals berechnet; mit den Daten des aktuellen Berichtsjahrs liegt nun erstmals ein direkter Vorjahresvergleich vor.

GRI 3-3

Aktivitäten 2025



Umsetzung der EU-Entwaldungsverordnung

Die Kompetenzzentren Casualfood und Culinor fallen in den Anwendungsbereich der EUDR, die für grosse Unternehmen mit einer voraussichtlichen Verzögerung per Ende 2026 anwendbar sein wird. Diese Verordnung bezweckt den Schutz wertvoller CO₂-Speicher. Sie verpflichtet Unternehmen nachzuweisen, dass Rohstoffe wie Kaffee, Kakao, Rindfleisch oder Soja sowie daraus hergestellte Produkte nicht von Flächen stammen, die nach dem 31. Dezember 2020 entwaldet wurden.

Im Berichtsjahr haben sich beide Kompetenzzentren intensiv mit den internen Vorbereitungen zur Umsetzung beschäftigt. Dies umfasste detaillierte Analysen betroffener Rohstoffe und Produkte, den Entwurf und die Implementierung interner Prozesse, die Verfassung von Richtlinien, die Schulung relevanter interner Stakeholder und die Festlegung klarer Verantwortlichkeiten. Ergänzend wurde der Dialog mit Lieferanten aufgenommen.



Gesunde Ökosysteme durch natürliche Schädlingskontrolle

Im Berichtsjahr 2025 startete Gesa gemeinsam mit regionalen Partnern eine Initiative gegen die zunehmende Verbreitung der Schilf-Glasflügelzikade, die Krankheiten wie Stolbur in Wurzelgemüsen überträgt. Ziel des Projekts ist es, den Schädlingsdruck durch angepasste Fruchtfolgen und gezielte Schwarzbrache-Phasen zu reduzieren – ohne den Einsatz chemischer Pflanzenschutzmittel.

Die Strategie basiert auf einem ökologischen Ansatz: Wird der Anbau von Wirtspflanzen wie Zuckerrüben oder Roter Bete zeitweise ausgesetzt, verlieren die Zikaden ihre Lebensgrundlage. Erste Ergebnisse zeigen eine deutliche Abnahme der Population in der Region Nördlinger Ries. Damit leistet die Initiative einen Beitrag zur Stabilisierung lokaler Agrarökosysteme und zur Sicherung hochwertiger Bio-Rohstoffe für die Saffherstellung.

GRI 101-1



Entwaldungsfreie Lieferketten im Einklang mit SBTi-Zielen

Mit der Einreichung der Klimaziele bei der Science Based Targets initiative (SBTi) im Sommer 2025 hat sich die ORIOR Gruppe als Unternehmen im FLAG-Sektor (Forest, Land, Agriculture) zu entwaldungsfreien Lieferketten für ihre primären entwaldungsrelevanten Rohstoffe verpflichtet. Ziel ist es sicherzustellen, dass diese Rohstoffe nicht von Flächen stammen, die nach dem 31. Dezember 2020 entwaldet wurden.

Um dieses ambitionierte Ziel zu erreichen, wurde 2025 – ergänzend zu den Bestrebungen der internationalen ORIOR Unternehmen im Rahmen der EUDR – auch ein zentrales Projekt zur gruppenübergreifenden Analyse der Entwaldungsthematik lanciert.

Das mehrjährige Projekt erfolgt phasenweise, risikobasiert und orientiert sich am AFI Framework, einem globalen Standard für ethische Lieferketten ohne Entwaldung. Im Jahr 2025 stand eine initiale Risikoanalyse zur Rohstoffpriorisierung im Fokus. Diese diente dazu, bei der gesamten Einkaufsmenge der relevanten Rohstoffe wesentliche von nicht-wesentlichen Rohstoffen zu unterscheiden. Dabei hat sich gezeigt, dass Rindfleisch und Soja den überwiegenden Anteil ausmachen, wobei Rindfleisch mengenmässig die höhere Relevanz zukommt. Andere Rohstoffe wie Holz, Kakao, Kaffee oder Palmöl liegen unter der definierten Relevanzschwelle. Unabhängig davon wird im Bereich der Holzfasern – konkret bei Verpackungsmaterialien wie Karton, Sleeves und Etiketten – bereits ein wichtiger Beitrag zur Vermeidung von Entwaldung geleistet: Bei Frischfaser setzen unsere Gesellschaften auf FSC-zertifizierte Ware und bei Rezyklat-Material auf einen hohen Rezyklatanteil.

Diese Erkenntnisse sind in die weitere Umsetzungsplanung eingeflossen. Für 2026 ist geplant, gezielt Informationen von Lieferanten der betroffenen Rohstoffe mit mittlerem bis hohem Risiko abzufragen. Der Fokus liegt dabei auf der Entwicklung eines skalierbaren Ansatzes zur Lieferantenbewertung (Risikokategorisierung) sowie der Nutzung standardisierter Lieferantenerklärungen und der Einbindung von Zertifikaten. Mit diesen Arbeiten wird schrittweise die Grundlage geschaffen, um mittelfristig eine datengestützte Einschätzung über den Entwaldungsstatus unserer Lieferketten vornehmen zu können. Diese Abfragen sollen direkt in operative Prozesse wie das Supplier Onboarding und bestehende Einkaufs- oder ESG-Prozesse integriert werden.

GRI 3-3

Evaluation 2025

Im Berichtsjahr 2025 konnten wir den Anteil der prioritären Rohstoffe, die mit anerkannten Labels zertifiziert sind und zum Erhalt oder zur Förderung der Biodiversität beitragen, gruppenweit auf 48.5% erhöhen (Vorjahr: 42.4%).

Die Entwicklung ist vorwiegend strukturell bedingt und steht im Zusammenhang mit einer Verschiebung der Produktionsvolumina innerhalb der Gruppe. Insbesondere das höhere Produktionsvolumen der Tochtergesellschaft Gesa, deren Geschäftsmodell auf biologischen Gemüse- und Fruchtsäften basiert und bei der sämtliche eingekauften prioritären Rohstoffe biodiversitätserhaltend oder -fördernd sind, beeinflusste die gruppenweite Kennzahl entsprechend.

Neben der quantitativen Entwicklung wurden im Berichtsjahr auch wichtige strukturelle Fortschritte im Bereich biodiversitätsrelevanter Lieferketten erzielt. Im Rahmen der EUDR haben die internationalen Kompetenzzentren Casualfood und Culinor vertiefte Analysen zu entwaldungsrelevanten Rohstoffen durchgeführt, interne Prozesse vorbereitet und den Austausch mit Lieferanten intensiviert. Parallel dazu wurde im Zuge der Arbeiten im Rahmen der wissenschaftsbasierten Klimaziele ein gruppenweites Projekt zur entwaldungsfreien

Lieferkette lanciert. Dabei wurden erste Risikoanalysen und Priorisierungen zentraler Rohstoffe vorgenommen, um die Grundlage für eine systematische Bewertung und Steuerung biodiversitätsrelevanter Risiken in den kommenden Jahren zu schaffen.

Diese Weiterentwicklungen ergänzen die bestehenden Einkaufspraktiken und bilden – zusammen mit der verbesserten Datengrundlage – eine tragfähige Basis für gezielte Verbesserungen im Bereich Biodiversität in der laufenden Strategieperiode.

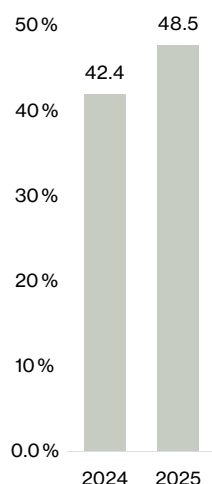
Ausblick

Im kommenden Berichtsjahr wird insbesondere das Thema Entwaldung im Fokus stehen. Dieses Themenfeld bleibt dynamisch, weshalb wir unsere bestehenden Prozesse und Annahmen regelmäßig überprüfen und bei Bedarf weiterentwickeln. Für die betroffenen Tochterunternehmen Casualfood und Culinor stehen die entworfenen Prozesse und Richtlinien auf dem Prüfstand. Wir verfolgen die Entwicklungen genau und werden bei Bedarf Anpassungen vornehmen.

Zudem wird das Projekt zum Thema Entwaldung im Rahmen von SBTi konsequent weitergeführt. ORIOR orientiert sich dabei an den Best Practices der Accountability Framework initiative und baut so eine fundierte und überprüfbare Datenbasis auf. Um die vollständige Erfüllung der entsprechenden Anforderungen über das Jahr 2025 hinaus nachhaltig sicherzustellen, wird die Datentiefe im Jahr 2026 durch die Abfrage von Zertifikaten und Herkunftsnachweisen bei wesentlichen Lieferanten weiter erhöht. Die Integration dieser Anforderungen in operative Prozesse – wie das Supplier Onboarding – bildet die Grundlage dafür, bis spätestens Ende 2027 eine lückenlose Validierung der Entwaldungsfreiheit unserer Lieferketten abzuschliessen.

Weiter werden wir die Ausrollung unseres neuen Lieferantenkodex vorantreiben, welcher die Themen Biodiversität, Ökosysteme und Entwaldung explizit aufgreift (siehe Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl»).

Einkaufsanteile mit biodiversitätsrelevanten Labels
(% des Volumens in kg)
Gesamte ORIOR Gruppe





Soziale Verantwortung





Attraktive Arbeitgeberin

Ambition 2030

Wir sind als führende Arbeitgeberin in der Lebensmittelindustrie anerkannt.

Auswirkung

Vorgelagert 
ORIOR
Nachgelagert 

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

Handlungsfelder	Ziele 2030
Attraktivität übergreifend	■ Wir stärken die Unternehmenskultur und steigern die Mitarbeitendenzufriedenheit. ●
Aus- und Weiterbildung	Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.
Chancengleichheit und Diversität	Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.
Arbeitsbedingungen	■ Wir sorgen mit dem Aufbau eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements dafür, dass soziale Standards in unserer Wertschöpfungskette respektiert werden. ● ■ Wir bieten unseren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen. ●
Werte und Kultur	Handlungsfeld mit Kennzahlen-Monitoring, derzeit ohne spezifische Zielsetzung.

Das Kapitel «Attraktive Arbeitgeberin» umfasst die Handlungsfelder Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit und Diversität, Arbeitsbedingungen sowie Werte und Kultur. Für ORIOR bedeutet eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, qualifizierte und vielfältige Mitarbeitende zu gewinnen. Zugleich ist es unser Anspruch, ihnen ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie gerne tätig sind und sich entfalten sowie weiterentwickeln können, um langfristig erfolgreich und zufrieden bei ORIOR zu bleiben. Wir sind überzeugt, dass die vier genannten Handlungsfelder Schlüsselfaktoren zum Erreichen dieser Ambition sind.

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

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

GRI 3-3
GRI 404-2

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Unsere Bestrebung, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, ist ein zentrales Element unserer Geschäftsstrategie. Aufbauend auf gemeinsamen unternehmerischen Grundwerten, offener und direkter Kommunikation sowie ethischem und respektvollem Handeln, pflegen wir eine Unternehmenskultur, die das unternehmerische Handeln auf allen Stufen fördert und fordert, die Entwicklung unserer Mitarbeitenden unterstützt und die Gesundheit sowie Sicherheit unserer Mitarbeitenden stärkt.

Unser Verständnis einer guten Arbeitgeberin ist auch fest in unserem [Verhaltenskodex](#) verankert, der die ethischen und sozialen Verpflichtungen von ORIOR definiert. Neben der Förderung des lebenslangen Lernens und der Unterstützung der beruflichen Weiterentwicklung bekennen wir uns zur Wahrung von Chancengleichheit, zur Förderung von Vielfalt, zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung mit fairer Bezahlung. Darüber hinaus setzen wir uns für Arbeitsbedingungen ein, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen und die Vereinigungsfreiheit respektieren. Unser übergeordnetes Ziel ist es, die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu steigern und gleichzeitig unsere Unternehmenskultur sowie unsere Position als attraktive Arbeitgeberin zu stärken.

Im Rahmen unserer Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette engagieren wir uns für angemessene soziale Standards und die Wahrung der Menschenrechte. Unser [Lieferantenkodex](#), dessen gruppenweiter Rollout im Berichtsjahr begonnen hat, bildet dafür ein zentrales Instrument. Er ist wichtiger Bestandteil in unseren Bestrebungen hin zu einem nachhaltigen Lieferkettenmanagement, das die Achtung der Menschenrechte und die Gewährleistung sozialer Sicherheit in den Mittelpunkt stellt.

Verantwortlichkeiten

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

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

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



Sorgfältige Arbeit prägt unseren Alltag von der Anlieferung bis zur Produktion.

Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

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

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

Mitarbeitendenumfragen helfen, die Zufriedenheit zu messen und entsprechende Massnahmen abzuleiten. Zur Identifizierung von unerwünschtem Verhalten oder von Anliegen der Mitarbeitenden ist gruppenweit das Beschwerdemanagementsystem Speakup etabliert, und für die Mehrheit der Schweizer Unternehmen steht zusätzlich die Sozialberatungsstelle Lyra zur Verfügung (siehe S. 84). Speakup steht dank externem Kanal auch einem erweiterten Stakeholder-Kreis – wie beispielsweise Mitarbeitenden in vor- und nachgelagerten Partnerfirmen – zur Verfügung.

Unsere Belegschaft

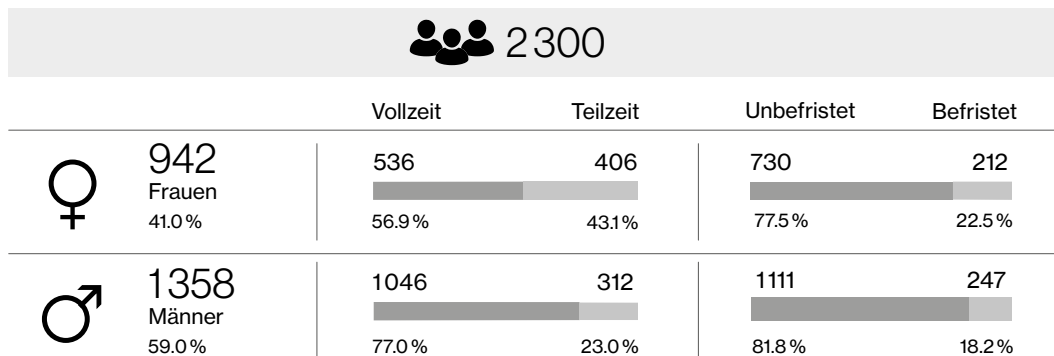
Per 31. Dezember 2025 beschäftigte die ORIOR Gruppe 2 300 Mitarbeitende (Headcount), von denen 62.3% einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind. Saisonale Schwankungen bei der Anzahl der Mitarbeitenden können zum Beispiel aufgrund des Festtagsgeschäfts vorkommen. Bei Bedarf werden ergänzend zu den eigenen Teams externe Arbeitnehmende im Stunden- oder Akkordlohn beschäftigt. Diese Arbeitnehmenden werden über Arbeitsvermittlungsbüros beigezogen, bei denen sie unter Vertrag stehen. Die Anzahl der durch Temporäre geleisteten Stunden lag bei der ORIOR Gruppe mit 115 774 wesentlich unter dem Vorjahr (146 151 Stunden); dies aus verschiedenen Gründen, wie der Überführung von temporären in feste Arbeitsverhältnisse. Vor allem Culinor weist einen vergleichsweise hohen Anteil temporärer Arbeitskräfte auf, was an einem Anstellungsmodell mit leichter Einstiegsmöglichkeit für vergleichsweise tief ausgebildete Personen liegt. Diese können mit einer temporären Anstellung beginnen und bei positiver Einarbeitung einen festen Vertrag erhalten.

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

GRI 2-25
GRI 2-26

GRI 2-7
GRI 2-8

Mitarbeitende (Headcount) der ORIOR Gruppe per 31. Dezember 2025



Ganzheitliche Mitarbeitendenentwicklung

ORIOR fördert die kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeitenden sowohl durch interne als auch externe Schulungs- und Weiterbildungsprogramme. Diese umfassen einerseits gruppenweite Weiterbildungen zu übergeordneten Schwerpunktthemen mit externen Fachexpert*innen, andererseits regelmässige interne Schulungen zu funktionsrelevanten Kompetenzen. Schwerpunkte bilden dabei grundlegende Themen wie Hygiene, Lebensmittelsicherheit und Cyber Security. Diese werden als Pflichtmodule für neue Mitarbeitende eingeführt und regelmässig wiederholt. Ergänzt wird dieses Angebot durch Schulungen in anderen Bereichen, beispielsweise Führung und Verkaufstechniken. Die internen Schulungen werden in der Regel als E-Learnings aufbereitet und in einer Online-Bibliothek bereitgestellt. Culinor hat im Berichtsjahr zu diesem Zweck ein neues Learning Management System eingeführt. Die Mehrheit unserer Kompetenzzentren bietet zudem Sprachkurse an, um die Integration von fremdsprachigen Mitarbeitenden zu fördern.

Im Rahmen der gezielten Entwicklung von Potenzialträger*innen ist ein gruppenweites Programm für High Potentials und Succession Planning implementiert. Dieses Programm hilft dabei, Schlüsselpositionen innerhalb der Unternehmensgruppe effizient nachzubetzen und Talente gezielt zu fördern. Es richtet sich sowohl an Führungskräfte als auch an Fachspezialist*innen und kombiniert On-the-job-Entwicklung, Coaching und Mentoring sowie Weiterbildungs-

massnahmen. Das Programm unterstützt die Karriereentwicklung und sichert den langfristigen Erhalt von Talenten. Es ist geplant, dieses Programm 2026 zu überarbeiten, um den sich wandelnden Anforderungen und strategischen Zielen gerecht zu werden. Die belgische Tochtergesellschaft Culinor hat dieses Programm unter dem Namen «Competence Engine» adaptiert.

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

Berufsbildung und Traineeprogramme

ORIOR bietet Ausbildungsplätze in verschiedenen Berufen an, darunter Fleischfachperson, Polymechaniker*in, Laborant*in, Logistiker*in, Anlagenführer*in, Systemgastronomie und kaufmännische Berufe. Mit der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte investiert das Unternehmen in die Zukunft und übernimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung. 2025 waren insgesamt 32 Lernende bei ORIOR in Ausbildung, davon 24 in der Schweiz und acht in Deutschland. Bei Casualfood profitieren Azubis zudem von Vorteilen wie einer wöchentlichen, bezahlten Lernzeit. Die Ausbildungen orientieren sich an den Berufsbildungsverordnungen.

In fast allen Fällen können wir den jungen Personen nach Lehrabschluss eine Anstellung anbieten. Zusätzlich fördert ORIOR durch Praktikumsplätze die Weiterbildung, insbesondere im administrativen Bereich. Culinar setzt bei der Anwerbung neuer Produktionsmitarbeitenden

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

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

GRI 2-30

Arbeitsbedingungen

ORIOR verfolgt einen vielfältigen Ansatz, um attraktive und faire Arbeitsbedingungen in den eigenen Betrieben zu gewährleisten. Gleitzeit für Büromitarbeitende, flexible Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitpensen sowie in den Büroberufen die Möglichkeit für hybrides Arbeiten bieten unseren Mitarbeitenden die nötige Flexibilität, um berufliche und private Anforderungen gut zu vereinbaren. Ergänzend dazu unterstreicht ORIOR ihre Attraktivität durch Corporate Benefits. Diese umfassen je nach Standort beispielsweise Vergünstigungen in den Bereichen Mobilität, Sport und Einkauf oder den Zugang zu externen, vertraulichen Beratungsstellen für private und berufliche Herausforderungen. Um die Abwechslung und Weiterentwicklung zu fördern sowie das Gesamtverständnis für den Betrieb zu stärken, bieten wir vermehrt auch Rotationsprogramme an, in welchen Mitarbeitende für begrenzte Zeiträume in anderen Abteilungen oder sogar anderen ORIOR Tochtergesellschaften arbeiten. Für Mitarbeitende in physisch anspruchsvollen Funktionen wie der Produktion streben wir durch optimierte Produktions- und Personaleinsatzplanung eine ausgewogene Arbeitsbelastung an. Wir setzen uns dafür ein, wo immer möglich Verträge anzubieten, die eine hohe soziale Sicherheit und stabilere Beschäftigungsverhältnisse gewährleisten. Über 60% unserer Belegschaft sind zudem durch Gesamtarbeitsverträge abgesichert.

Arbeitsbedingungen in der Lieferkette

Auch in unserer Lieferkette legen wir Wert auf die Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen. Besonders im landwirtschaftlichen Bereich, wo Tätigkeiten häufig physisch anstrengend und durch eingeschränkte Bildungsmöglichkeiten sowie Sicherheitsrisiken wie den Einsatz von Pestiziden geprägt sein können, setzen wir uns für Verbesserungen ein. Der Aufbau eines nachhaltigen Lieferkettenmanagements wird weiter vorangetrieben. Ein zentrales Instrument dafür ist unser [Lieferantenkodex](#), dessen gruppenweite Lancierung im Berichtsjahr 2025 begonnen hat. Unser Ziel ist es, die Einhaltung sozialer Standards zu fördern und uns noch stärker mit der uns vorgelagerten Wertschöpfungskette auseinanderzusetzen.

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

ergab ein sehr ähnliches Bild wie in den beiden Vorjahren 2023 und 2024. Es wurde erneut kein begründeter Verdachtsfall auf Kinderarbeit festgestellt.

Vorsorgeleistungen

Eine angemessene Altersvorsorge ist ein zentraler Baustein der sozialen Sicherheit für Mitarbeitende und trägt dazu bei, die finanzielle Absicherung nach dem Berufsleben zu gewährleisten. In den verschiedenen Ländern, in denen die ORIOR Gruppe tätig ist, sind die Vorsorgesysteme unterschiedlich ausgestaltet.

Die Pensionskasse der Schweizer Unternehmen der ORIOR Gruppe bietet zahlreiche Vorteile. Die Arbeitgeberbeiträge liegen deutlich über dem gesetzlichen Minimum und durch einen niedrigeren Koordinationsabzug ist ein grosser Anteil des Lohns versichert. Mitarbeitende können zudem von attraktiven Vorsorgeplänen profitieren, die ihnen die Flexibilität bieten, ihre eigenen Sparbeiträge nach Bedarf zu gestalten. Die solide Deckungsquote, das ausgewogene Verhältnis von Aktivversicherten zu Rentner*innen sowie niedrige Verwaltungskosten unterstreichen die Stabilität der ORIOR Pensionskasse. Zudem hat die ORIOR Pensionskasse im Berichtsjahr ihre Nachhaltigkeitsbestrebungen für die Zukunft in einem entsprechenden Strategiepapier verankert und verabschiedet.

Auch in den internationalen Tochtergesellschaften bestehen länderspezifische Vorsorge Modelle. In Deutschland ist die Altersvorsorge über die gesetzliche Rentenversicherung abgesichert, mit der Möglichkeit einer freiwilligen Zusatzvorsorge. In Belgien profitieren die Mitarbeitenden von Culinor von einer arbeitgeberfinanzierten, betrieblichen Altersvorsorge. Diese baut über jährliche Beiträge eine Zusatzrente auf und ergänzt die gesetzliche Altersvorsorge.

Chancengleichheit und Diversität

Bei ORIOR arbeiten Menschen aus einer Vielzahl verschiedener Nationen, was unsere kulturelle Vielfalt zu einer wichtigen Quelle der Stärke und Innovationskraft macht. Die beschrie-

benen Sprachkurse sorgen für Zusammenhalt und bessere Integration. Grundsätzlich ist die nationale und sprachliche Diversität in der Produktion und an der Front grösser als in unseren Verwaltungsabteilungen. Allein bei Casualfood sind über 70 Nationalitäten vertreten. Unser [Verhaltenskodex](#) betont ausdrücklich unser Engagement für Chancengleichheit und die Förderung von Diversität. Jede Form von Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung wird in der gesamten Gruppe nicht toleriert.

In den Statuten und im Organisationsreglement der Gruppe ist verankert, dass bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung auf eine ausgewogene und mehrwertbringende Diversität – insbesondere hinsichtlich Kompetenzen, Erfahrung und Bildung – zu achten ist. Informationen zur Zusammensetzung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, einschliesslich Alter und Geschlechterverteilung, werden transparent im Geschäftsbericht ausgewiesen. Per Ende Berichtsperiode betrug der Frauenanteil im Verwaltungsrat 33.3% und in der Konzernleitung 66.6%; beide Werte liegen somit über den gemäss OR angestrebten Geschlechterrichtwerten.

Um Chancengleichheit und Diversität zu fördern, erfassen wir sozialbezogene Kennzahlen, die nach Geschlecht differenziert ausgewiesen und transparent kommuniziert werden (siehe Seiten 72 und 77). Eine erhöhte Transparenz ist dabei ein wesentlicher Bestandteil der kontinuierlichen Verbesserung unserer Berichterstattung, die wir in diesem Bereich künftig weiter optimieren wollen.

Werte, Kultur und Leadership

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



Gemeinsam für höchste Qualität: Fachübergreifender Austausch bei der Verkostung unserer Bio-Gemüsesäfte bei Gesa.

ORIOR legt dabei einen besonderen Fokus auf gute Führung und Change Management. Durch gezielte Weiterbildungsprogramme für Kadermitarbeitende werden Fähigkeiten geschult, die nicht nur gute Kommunikation, Team-Motivation und klare Zielsetzungen fördern, sondern auch helfen, die Belegschaft in Zeiten von Veränderung zu begleiten. Strukturänderungen, Werkentwicklungsprojekte, Wechsel in Führungspositionen und neue strategische Weichenstellungen stellen Herausforderungen dar, die nur gemeinsam gemeistert werden können. ORIOR unterstützt ihre Mitarbeitenden aktiv dabei, sich mit der Vision des Unternehmens zu identifizieren und die Veränderungen als Chance für Wachstum anzuerkennen.

GRI 2-6

Restrukturierungen im Berichtsjahr

Das Geschäftsjahr 2025 war für die ORIOR Gruppe von einer strategischen Neuausrichtung geprägt, die auch einschneidende Massnahmen erforderte. Um die langfristige Zukunftsfähigkeit des Segments Refinement und der Traditionsmarke Albert Spiess zu sichern, wurde eine umfassende Reorganisation eingeleitet. Diese beinhaltet die schrittweise Verlagerung von Produktionsvolumen zu einer anderen Tochter-

gesellschaft, eine damit einhergehende Verkleinerung des Produktionsstandorts in Schiers sowie die Schliessung des Ganda-Direkt-Shops in Landquart. Die Trocknerei in Davos Frauenkirch bleibt bestehen. Von der Reorganisation sind bis ca. Mitte 2026 rund 90 der 130 Mitarbeitenden am Standort Schiers direkt betroffen. Für diese Mitarbeitenden wurde ein Sozialplan ausgearbeitet, welcher verschiedene Komponenten zur Abfederung wirtschaftlicher und sozialer Nachteile für direkt betroffene Mitarbeitende vorsieht. Er beinhaltet Abfindungen für alle bis zum Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses verbliebenen Mitarbeitenden sowie weiterführende Sozialbeiträge für Personen über 60. Die Arbeitnehmendenvertretung zeigte sich mit der gefundenen Lösung zufrieden.

Darüber hinaus erforderte die Einstellung eines grösseren Volumenauftrags eines ausländischen Kunden die Schliessung eines kleineren Werks der Tochtergesellschaft Culinor in Olen (Belgien) und den damit verbundenen Abbau von Mitarbeitenden. Für die betroffenen Mitarbeitenden konnte in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern eine einvernehmliche Lösung gefunden werden.

GRI 3-3

Aktivitäten 2025



Gruppenweite Stärkung der Führungskompetenzen

Im Berichtsjahr wurde die Entwicklung und Förderung von Führungskräften gruppenweit weiter intensiviert. Zahlreiche Tochtergesellschaften haben gezielte Initiativen umgesetzt, um ihre Führungsteams auf allen Ebenen zu stärken und auf zukünftige Herausforderungen vorzubereiten. Das Spektrum reichte dabei von klassischen Schulungen und Seminaren über individuelles Coaching bis hin zur Schärfung der Führungsrollen und der Vorbildfunktion des Kaders. So wurde beispielsweise bei Biotta ein Führungskräfteseminar für Teamleiter durchgeführt, während bei Rapelli der Fokus auf gezieltem Coaching lag. Auch beim belgischen Kompetenzzentrum Culinor wurde mit einem «Train the Trainer»-Programm die Schulungs- und Führungskompetenz von Mitarbeitenden gezielt gestärkt. Das praxisorientierte Format fördert die Fähigkeit, Kolleg*innen wirkungsvoll anzuleiten, Feedback zu geben und eine lernfördernde Teamkultur zu gestalten. Diese vielfältigen Massnahmen unterstreichen das gruppenweite Bekenntnis, eine starke und zukunftsorientierte Führungskultur zu etablieren – geprägt von Kompetenz, Verantwortung und der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Talenten.



Engerer Austausch und Vernetzung bei Gesa

Im Berichtsjahr wurden der Austausch und die Zusammenarbeit mit der deutschen Tochtergesellschaft Gesa weiter gestärkt. Im Frühjahr 2025 wurde die interne Kommunikationsplattform Beekeeper erfolgreich ausgerollt, um den Informationsfluss und die Einbindung der Mitarbeitenden zu fördern. Über die Plattform werden seither regelmässig Neuigkeiten geteilt – von erfolgreich bestandenen Audits über Besuche bei Lieferanten bis hin zur Vorstellung neuer Auszubildender. Die engere Anbindung an die Gruppe zeigt sich auch durch die gestärkte Vertretung von Gesa in einem übergreifenden Führungsgremium. Dies unterstreicht die wachsende Bedeutung von Gesa innerhalb der Gruppe und fördert den direkten Austausch auf Führungsebene.



Casualfood feiert Mitarbeitende zum 20-jährigen Jubiläum

Im Berichtsjahr feierte Casualfood ihr 20-jähriges Bestehen. Dieser Meilenstein wurde zum Anlass genommen, um das Unternehmen gebührend zu würdigen und insbesondere den Mitarbeitenden für ihren unermüdlichen Einsatz zu danken. Unter dem Motto «We are 20!» wurde eine Reihe von Aktionen lanciert, die auf die Wertschätzung der Belegschaft ausgerichtet waren. Besondere Anerkennung erfuhren langjährige Mitarbeitende, deren Geschichten als Interviews auf verschiedenen Kanälen veröffentlicht wurden. Intern wurde der gesamte Monat August auf der Kommunikationsplattform Beekeeper zum Jubiläumsmontat erklärt, wo tägliche Einblicke in die Unternehmensgeschichte – von Anekdoten aus der Gründerzeit bis zu «Damals und Heute»-Vergleichen – geteilt wurden.

GRI 3-3 Evaluation 2025

GRI 404-1 Unsere Fortschritte als attraktive Arbeitgeberin erfassen wir kontinuierlich anhand verschiedener qualitativer und quantitativer Indikatoren. Ein zentrales Element bilden dabei die regelmässigen Fortschrittsberichte der HR-Teams an die Geschäftsleitungen der einzelnen Units. Neben gruppenweiten Analysen der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten stehen die Mitarbeitendenentwicklung, die Chancengleichheit sowie die kontinuierliche Pflege unserer Unternehmenskultur im Fokus der Betrachtung.

Im Berichtsjahr 2025 war der Bereich Aus- und Weiterbildung durch das anspruchsvolle wirtschaftliche Umfeld geprägt. Infolge der Restrukturierungen bei einzelnen Tochtergesellschaften (siehe Abschnitt «Restrukturierungen im Berichtsjahr») sanken die durchschnittlichen Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden auf fünf Stunden. Auch die finanziellen Aufwendungen für entsprechende Massnahmen waren leicht rückläufig. Unter Ausschluss dieser Sondereffekte präsentierte sich die Entwicklung im Bildungsbereich jedoch stabil; mehrere Tochtergesellschaften verzeichneten ungeachtet des volatilen Umfelds konstante Kennzahlen, was die unverändert hohe Bedeutung der personellen Weiterentwicklung innerhalb der Gruppe unterstreicht.

Details zu Aus- und Weiterbildung

Gesamte ORIOR Gruppe

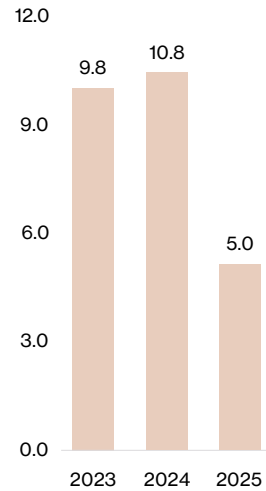
	2025	2024	2023
Durchschnittliche Stunden pro Mitarbeiter*in und Jahr (h)	5.0	10.8	9.8
Geschäftsleitung	4.5	12.1 ¹	14.2 ²
Administration	9.7	12.0 ¹	31.5 ²
Produktion	4.2	14.5 ¹	5.5 ²
Frauen	4.4	17.7 ¹	7.2 ²
Männer	5.4	12.1 ¹	12.4 ²

¹ Exklusiv Casualfood.

² Exklusiv Culinor und Casualfood.

Ø Aus- und Weiterbildungsstunden

(h/Mitarbeitende/Jahr)
Gesamte ORIOR Gruppe

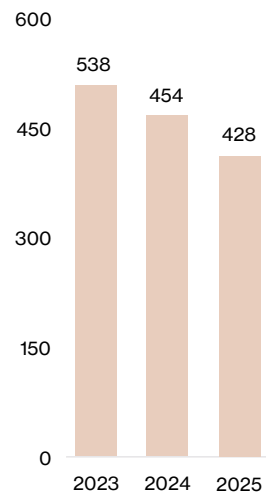


GRI 2-4

Ausgaben für Aus- und Weiterbildung

(TCHF)

Gesamte ORIOR Gruppe



GRI 2-4

Ein stabiler Pfeiler unserer Personalstrategie bleibt das Engagement in der Berufsbildung. Mit gruppenweit 32 Lernenden halten wir unser Ausbildungsniveau nahezu auf dem Rekordwert des Vorjahrs und bekräftigen unser Ziel, junge Talente gezielt zu fördern und nachhaltig in die Gruppe zu integrieren. Die Anzahl der Praktikant*innen belief sich im Berichtsjahr auf zwei Personen.

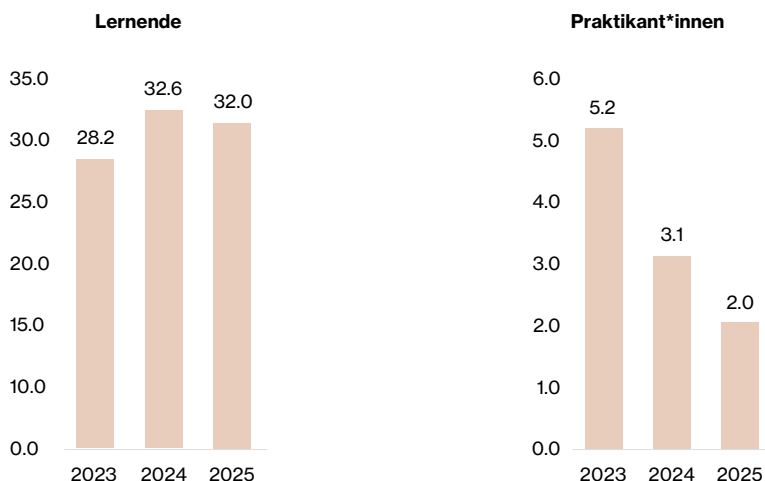
zugeordnet (siehe S. 72). Im Handlungsfeld Arbeitsbedingungen weisen wir einen Anteil von rund 62% der Belegschaft aus, der einem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt ist. Als Indikator für unsere gelebten Werte und Kultur dient unter anderem unser offizieller Beschwerdekana: Im Jahr 2025 wurden darüber zwei Meldungen eingereicht. Eine wurde aufgrund fehlender Reaktion im weiteren Abklärungsprozess eingestellt, die zweite befand sich per Ende der Berichtsperiode noch in weiteren Abklärungen. Wir arbeiten weiterhin an der Schärfung unseres Kennzahlensets und prüfen die Integration zusätzlicher aussagekräftiger Informationen.

GRI 2-30 Im Sinne einer transparenten Berichterstattung legen wir auch detaillierte Kennzahlen zu weiteren Handlungsfeldern offen. Dem Bereich Chancengleichheit und Diversität sind die spezifischen Informationen zur Belegschaftsstruktur

GRI 2-4

Lernende und Praktikant*innen (FTE)

Gesamte ORIOR Gruppe



Ausblick

Auch im kommenden Jahr liegt der Fokus auf der Förderung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte. Bestehende Schulungsprogramme werden weiter ausgebaut und durch interne Massnahmen wie Job Enrichment ergänzt, um Talente innerhalb der Gruppe zu fördern, Know-how zu sichern und Nachfolgeplanungen sicherzustellen.

Ein weiterer Schwerpunkt wird auf die Stärkung der Unternehmenskultur und der gemeinsamen

Werte gelegt. Ziel ist es, die Identifikation mit der Gruppe zu festigen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auf Wertschätzung und offenem Austausch basiert.

Darüber hinaus werden wir die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Arbeitsbedingungen vorantreiben. Dabei werden unter anderem Themen wie die Überprüfung von Vergütungsstrukturen, die Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance sowie die Pilotierung flexiblerer Arbeitsmodelle geprüft, um unsere Position als attraktive Arbeitgeberin weiter zu stärken.



Arbeitssicherheit und Gesundheit

Ambition 2030

Wir sorgen für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung.

Auswirkung

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

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

Handlungsfelder	Ziele 2030
Arbeitssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> Wir reduzieren die durch Berufsunfälle verursachte Absenzzrate bis 2030 um 25% (Basisjahr 2024).
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> Wir reduzieren die durch Krankheit verursachte Absenzzrate bis 2030 um 20% (Basisjahr 2024). Wir halten den Anteil unserer Mitarbeitenden, die durch ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind, bei 100%.

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

Um diesen Risiken entgegenzuwirken sowie um die Chancen einer gesunden und leistungsfähigen Belegschaft auszuschöpfen, setzt ORIOR auf ein umfassendes Sicherheits- und Gesundheitsmanagement. Präventionsmassnahmen wie Schulungen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und Programme zur Gesundheitsförderung tragen dazu bei, Unfälle zu vermeiden, Krankheitsfälle zu reduzieren und das Wohlbefinden langfristig zu fördern. Durch unseren Lieferantenkodex tragen wir dazu bei, dass in der gesamten Lieferkette verbindliche Mindeststandards eingehalten werden. Unsere Lieferanten sind dazu aufgefordert, diese Standards einzuhalten und innerhalb ihrer eigenen Wertschöpfungsketten weiterzugeben.

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

GRI 3-3
GRI 403-1
GRI 403-8

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Gesunde und motivierte Mitarbeitende sind ein entscheidender Erfolgsfaktor für unser Unternehmen. Deshalb haben wir Arbeitssicherheit und Gesundheit als zentrale Grundsätze im Unternehmen verankert, beispielsweise im [ORIOR Verhaltenskodex](#) sowie in unserem [Lieferantenkodex](#).

Das Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (OSH) von ORIOR deckt alle Unternehmen und Mitarbeitenden gruppenweit ab. An den Schweizer Standorten basiert der Ansatz und das OSH-Handbuch auf der Modelllösung der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS). Die EKAS-Richtlinie 6508 definiert

die Anforderungen des Leitbilds, angefangen bei Sicherheitszielen über Organisationsstrukturen, Schulungen, Gefahrenermittlung und Massnahmenplanung bis hin zur Kontrolle und Auditierung. Wir nehmen die rechtlichen Pflichten zum Schutz der Belegschaft vollumfänglich wahr und integrieren neue Anforderungen in unser Managementsystem.

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

Ausschnitt aus dem Verhaltenskodex zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

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

GRI 403-3

Verantwortlichkeiten

Innerhalb der ORIOR Tochtergesellschaften liegt die Gesamtverantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei den jeweiligen CEOs. Ihnen ist jeweils ein*e Sicherheitsbeauftragte*r (Safety Officer) unterstellt. Diese leiten das verantwortliche Team für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, welches sich aus Vertreter*innen aus Betrieb und Administration zusammensetzt und mindestens quartalsweise, in einigen Units auch monatlich, tagt. Dieses Team ist für die Weiterentwicklung

der Sicherheitskultur und die stetige Verbesserung hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an ihrem Standort operativ verantwortlich. Themen rund um das berufliche Gesundheitsmanagement werden von den Personalverantwortlichen gesteuert und mit den örtlichen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzteams umgesetzt. Auf Gruppenebene unterstützt, berät und koordiniert der Group Safety Officer die entsprechenden Aktivitäten. Zudem verfügen sämtliche Kompetenzzentren über mindestens eine*n Betriebsanleiter*in.

Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

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

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

GRI 403-2

Gefährdungsbeurteilung und Kontrollen

Eine Roadmap zur Weiterentwicklung der Sicherheitskultur dient dazu, das Management der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes kontinuierlich zu verbessern. In regelmäßigen Abständen – meist monatlich – führt das örtlich verantwortliche Team interne Rund-

gänge durch, überprüft Kennzahlen, tauscht Erfahrungen aus und bespricht gemeinsame Projekte und Arbeiten. Bei den Schweizer Kompetenzzentren wird einmal jährlich eine externe Gefahrenermittlung bzw. Risikoanalyse durchgeführt. Sie umfasst alle Risikokontrollmassnahmen, Sicherheitschecklisten, Korrekturen von Abweichungen sowie Korrekturmassnahmen, inklusiv sich häufender Beinaheunfälle. Auf dieser Basis wird für jeden Standort ein Massnahmenplan abgeleitet, der eine kontinuierliche Verbesserung zum Ziel hat. Die Abteilungsleiter*innen



Prävention im Fokus: Praxisnahe Löschübungen zur Erhöhung der Betriebssicherheit.

nutzen zudem Checklisten, um ihren Verantwortungsbereich regelmässig mit dem Team auf Gefahren zu prüfen und die Mitarbeitenden für Risiken und sicheres Arbeiten zu sensibilisieren.

In unseren internationalen Units sieht das Kontrollsystem ähnlich aus. Auch bei Casualfood finden regelmässige Rundgänge zum Thema Arbeitssicherheit mit den internen Sicherheitsbeauftragten sowie externen Expert*innen statt. Zudem werden in Mitarbeitendengesprächen und in der Arbeitsplatzgefährdungsbeurteilung Aspekte der psychischen Gesundheit berücksichtigt. Regelmässige Arbeitsschutzausschusssitzungen unter Teilnahme der Betriebsärztin stellen sicher, dass gesetzliche Vorgaben und betriebliche Massnahmen aktuell

bleiben, während ein internes Netzwerk aus Brandschutz-, Evakuierungs- und Ersthelfenden die Reaktionsfähigkeit im Notfall gewährleistet. Culinor führt monatliche Treffen des «Committee for Prevention and Protection in the Workplace» durch, in welchem Vertreter*innen von Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden Verbesserungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz besprechen und entsprechende Massnahmen verabschieden.

Konsequentes Unfall- und Absenzmanagement

Zu unserer Sorgfaltspflicht als Arbeitgeberin gehört es, aus Vorfällen zu lernen, um Schwachstellen anzugehen und wo immer möglich zu eliminieren. Die Schweizer Kompetenzzentren

GRI 403-2

verfügen dazu über ein einheitliches Unfallprotokoll, das eine systematische Analyse jedes Ereignisses ermöglicht. Es enthält neben dem Unfallrapport eine Ursachenanalyse, eine One Point Lesson (Kurzschulung) und einen Schulungsnachweis. Bei allen Unfällen werden die Ursachen abgeklärt und nötige Sofort- und Präventionsmassnahmen eingeleitet. Die Umsetzung und Wirksamkeit der Massnahmen wird vom jeweiligen Team für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz überwacht und mit dem örtlichen Managementteam besprochen. Auch in unseren internationalen Unternehmen erfolgt nach Unfällen eine detaillierte Ursachenanalyse, gefolgt von der Planung und Umsetzung von Massnahmen.

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

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

GRI 403-5

Schulungen und Notfallorganisationen

Wir wollen eine proaktive Sicherheitskultur schaffen. Mindestens jährlich findet an unseren Schweizer Standorten eine allgemeine Schulung zu Arbeitssicherheit und Gesundheits-

schutz statt, an welcher alle Mitarbeitenden teilnehmen. Zudem streben wir an, alle ein bis zwei Monate einen Auffrischkurs zu einem bestimmten Unterthema durch die Vorgesetzten durchzuführen. Diese Refresher werden von den Safety Officers kompetenzzentrumübergreifend zur Verfügung gestellt und dann über die Abteilungsleiter*innen den Mitarbeitenden vermittelt.

Neben der Schulung für neue Mitarbeitende, die zu Beginn des Kapitels ausgeführt wird, werden auch schutzbedürftige Personengruppen (Schwangere, Personen mit Handicap, usw.) auf die spezifischen Gefahren hingewiesen und entsprechend geschult. Einen wichtigen Platz im Ausbildungsplan nehmen immer auch die Notfall- und Brandschutzschulungen ein, in denen Betriebssanitäter*innen ausgebildet und Brandschutzteams zusammengestellt und geschult werden.

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

Mitwirkung der Mitarbeitenden

Kleine Details im Arbeitsalltag können oft zu Sicherheitsrisiken führen – zum Beispiel eine Bodenunebenheit oder die falsche Platzierung eines Geräts. Vorsichtiges und eigenverantwortliches Handeln ist daher zentral. Mitarbeitende werden bei ORIOR ermutigt, ihre Erfahrungen und Bedenken jederzeit einzubringen. Wir schaffen ein Arbeitsklima, in dem wir einen offenen Austausch zu Themen

GRI 403-4

der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes pflegen, Fehler eingestehen, Beinaheunfälle melden und Bedenken einbringen können – in den regelmässigen Meetings oder jederzeit direkt an die Vorgesetzten. Das Handbuch für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verfügt über ein dediziertes Kapitel zur Mitwirkung der Mitarbeitenden. Es regelt den Anspruch auf Information und Anhörung sowie das Recht, Vorschläge einzubringen. Bei Rapelli besteht darüber hinaus eine Personalkommission, die Anregungen im Namen der gesamten Belegschaft an das Management herantragen kann. Culinor bindet Mitarbeitende mittels der sogenannten Toolbox Meetings ein. Diese kurzen Gespräche direkt an der Produktionslinie erlauben einen Austausch der Mitarbeitenden zu konkreten Sicherheitspunkten des spezifischen Arbeitsplatzes. Gruppenweit besteht zudem das etablierte Beschwerdemanagementsystem Speakup, welches dank externem Kanal auch einem erweiterten Stakeholder-Kreis – wie beispielsweise Mitarbeitenden in vor- und nachgelagerten Partnerfirmen – zur Verfügung steht (siehe S. 71).

GRI 2-25
GRI 2-26
GRI 403-3
GRI 403-6

Gesundheitsschutz und unabhängige Sozialberatung

Themen wie Ergonomie, Arbeitshygiene und mentale Belastung sind integraler Bestandteil unseres Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Sie fallen somit unter unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess innerhalb dieses Bereichs. Wenn Mitarbeitende bei der Arbeit oder im Privatleben mit Herausforderungen konfrontiert werden, kann eine externe Unterstützung hilfreich sein. Die Deutschschweizer ORIOR Tochterunternehmen bieten ihren Mitarbeitenden und deren engsten Familienangehörigen einen kostenlosen Zugang zur externen Mitarbeitendenberatungsstelle Lyra. Der Zugang ist unbeschränkt, vertraulich und auf Wunsch anonym. Sowohl persönliche Themen in Bezug auf Arbeit oder Privatleben als auch praktische und rechtliche Fragen können rund um die Uhr mit professio-

nellen Berater*innen besprochen werden. Darüber hinaus steht Lyra allen Führungskräften als Sparringpartner zur Verfügung, um komplexe Führungssituationen, Konflikte oder Krisensituationen zu besprechen und Impulse für die Handhabung zu geben. Den Mitarbeitenden von Rapelli steht ein proaktives Case Management durch einen externen Partner zur Verfügung. In den Bereichen Medizin, Soziales und Arbeit profitieren sie kostenfrei von der Beratung und Unterstützung durch Fachleute. Bei Culinor gibt es eine interne Anlaufstelle für Mitarbeitende in herausfordernden Situationen. Für Fälle von unerwünschtem Verhalten am Arbeitsplatz existiert zudem eine externe, unabhängige Ombudsstelle, an die sich Mitarbeitende wenden können. Diese untersucht die Meldungen und leitet gegebenenfalls Massnahmen ein. Bei Casualfood steht den Mitarbeitenden als interne Anlaufstelle eine dafür vorgesehene Vertrauensperson für persönliche und betriebliche Anliegen zur Verfügung.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind auch in der vorgelagerten Lieferkette von zentraler Bedeutung, insbesondere im landwirtschaftlichen Bereich. Da die Arbeit dort oft physisch anstrengend und durch Sicherheitsrisiken, wie den Einsatz von Pestiziden, gekennzeichnet ist, setzen wir uns für Verbesserungen ein. Wir haben mit dem Aufbau eines nachhaltigen Lieferantenmanagements begonnen und dafür einen Lieferantenkodex eingeführt, der Menschen- und Arbeitsrechte sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei den Lieferanten in unserer Wertschöpfungskette adressiert. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir das Ziel festgelegt, dass alle unsere Lieferanten diesen Kodex unterzeichnen. Damit tragen wir dazu bei, die Einhaltung sozialer Standards zu fördern und uns auch intensiver mit der uns vorgelagerten Wertschöpfungskette auseinanderzusetzen.

GRI 3-3

Aktivitäten 2025



Rapelli stärkt Arbeitssicherheit und Risikobewusstsein

Rapelli hat im Berichtsjahr eine Reihe gezielter Massnahmen umgesetzt, um das Sicherheitsbewusstsein zu schärfen und die Risiken in den Produktionsbereichen besser zu steuern. Zur Förderung der Arbeitssicherheit wurden regelmässige Sicherheitsmeetings und Workshops eingeführt, in denen über die Unfallentwicklung des Unternehmens informiert und ergänzend Sensibilisierungsvideos für mittlere und höhere Führungskräfte gezeigt werden. Für bestimmte Maschinen, Werkzeuge und Tätigkeiten wurden Merkblätter erstellt, die zentrale Sicherheitsaspekte, Gefahren und entsprechende technische oder verhaltensbezogene Schutzmassnahmen erläutern. In Bereichen mit erhöhtem Risiko wurden zudem spezifische Schulungen durchgeführt. Diese Massnahmen führten zu einem gestiegenen Sicherheitsbewusstsein, zu einem besseren Verständnis der konkreten Risiken in den jeweiligen Produktionsbereichen sowie zu einer stärkeren Eigenverantwortung der Mitarbeitenden. Insbesondere die mittlere Führungsebene überwacht und fördert die Sicherheit nun noch konsistenter.



Sicherheit im Ernstfall: Brandschutzübung bei Pastinella

Bei Pastinella stand kürzlich alles im Zeichen der Sicherheit: Im Rahmen einer Feuerlöschübung hatten die Mitarbeitenden die Gelegenheit, den Ernstfall zu proben. Nach einer kurzen Einführung durch die Brandschutzverantwortlichen durften alle selbst Hand anlegen – vom Auslösen des Feuerlöschers bis zum gezielten Löschen einer offenen Flamme. Viele Kolleg*innen erlebten dabei zum ersten Mal, wie kräftig ein Feuerlöscher reagiert und wie wichtig eine ruhige Hand im Notfall ist. Die Übung vermittelte nicht nur wertvolles Wissen, sondern stärkte auch das Sicherheitsbewusstsein im Alltag. Das gemeinsame Erlebnis hat gezeigt: Brandschutz ist Teamarbeit – und Pastinella ist für den Notfall vorbereitet.



Nachhaltige Sicherheitskultur bei Le Patron

Im Berichtsjahr hat Le Patron zur Stärkung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ein Monatsmotto eingeführt. Die wechselnden Schwerpunktthemen werden gut sichtbar bei den Stempeluhren platziert, einem Ort, den alle Mitarbeitenden täglich passieren. Dadurch werden sie regelmässig daran erinnert, Verantwortung für ihre eigene Sicherheit sowie für jene ihrer Kolleg*innen zu übernehmen. Die klaren und einprägsamen Botschaften, vom konsequenten Handeln in Gefahrensituationen über das Tragen der persönlichen Schutzausrüstung bis hin zur Meldung von Beinaheunfällen, fördern ein bewusstes und aufmerksames Verhalten im Arbeitsalltag. Ziel ist es, Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit der Mitarbeitenden nachhaltig zu schützen. Ergänzend zu diesen Massnahmen ist für das Frühjahr 2026 geplant, das Sicherheitsverhalten als festen Bestandteil in die Mitarbeitendenbeurteilung beziehungsweise Qualifikation aufzunehmen. Damit wird der hohe Stellenwert der Arbeitssicherheit auch auf struktureller Ebene weiter verankert.

GRI 3-3

Evaluation 2025

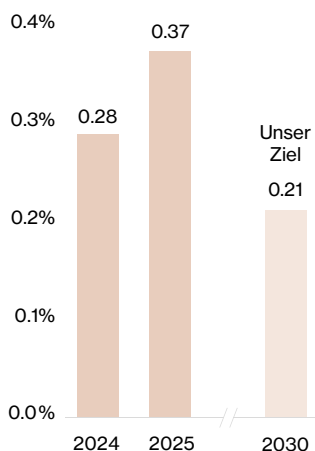
Die physische und psychische Unversehrtheit unserer Mitarbeitenden ist ein zentrales Versprechen von ORIOR als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin. Um die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz kontinuierlich zu fördern, verfolgen wir klare Zielvorgaben: Bis zum Jahr 2030 streben wir eine Reduktion der krankheitsbedingten Absenzen um 20% sowie der unfallbedingten Ausfallzeiten um 25% an (Basisjahr 2024).

Im Bereich der Arbeitssicherheit verzeichnete die Unfallrate im Berichtsjahr einen Anstieg auf 0.37% der Sollzeit (Vorjahr: 0.28%). Diese Entwicklung ist massgeblich auf eine Optimierung

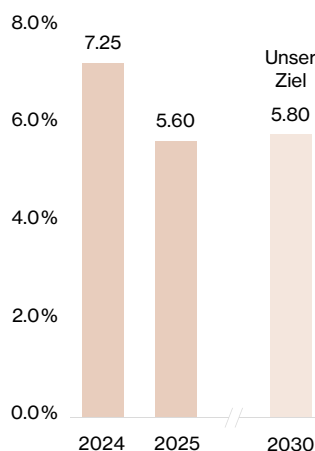
der Erfassungsmethodik bei unserer Tochtergesellschaft Casualfood zurückzuführen. Durch die Implementierung eines vollständig digitalen Meldesystems, das eine unmittelbare Erfassung direkt am Ort des Geschehens ermöglicht, wurde die Transparenz signifikant erhöht. Die höhere Quote ist somit primär Ausdruck einer verbesserten Datenintegrität und einer konsequent gelebten Sicherheitskultur. Ohne diesen methodischen Sondereffekt bei Casualfood präsentierte sich die Entwicklung der Unfallrate über die gesamte Gruppe hinweg weitgehend stabil. Insgesamt ereigneten sich in der Gruppe 152 Berufsunfälle, wovon mit 78 Fällen gut die Hälfte auf Bagatellunfälle mit maximal drei Tagen Abwesenheit entfiel.

GRI 2-4

Unfallrate
(Absenz durch Berufsunfall, in % der Sollzeit)
Gesamte ORIOR Gruppe



Krankheitsrate¹
(Absenz durch Krankheit, in % der Sollzeit)
Gesamte ORIOR Gruppe



GRI 2-4

Positiv entwickelte sich im Berichtsjahr die Krankheitsrate, die gruppenweit deutlich auf 5.60% sank (Vorjahr: 7.25%). Während sich die Situation in den Schweizer Kompetenzzentren stabil präsentierte, trug insbesondere das Segment International massgeblich zu dieser Verbesserung bei. Sowohl Culinor als auch Casualfood konnten durch ein Bündel an gezielten Massnahmen spürbare Erfolge erzielen. Bei Casualfood ist diese positive Entwicklung unter anderem auf die verstärkte Etablierung systematischer Krankenrückkehr-

gespräche zurückzuführen, die dabei helfen, Belastungen frühzeitig zu erkennen und die Gesundheit der Belegschaft aktiv zu fördern. Zudem führte eine überarbeitete Erfassungsmethodologie zu einer verbesserten Datenbasis, die eine präzisere und realistischere Abbildung der tatsächlichen Absenzen ermöglicht. Ergänzend hierzu setzen wir weiterhin auf präventive Angebote und individuelle Beratung: So sind rund 36% der gesamten ORIOR Belegschaft durch ein externes Beratungsangebot für persönliche oder berufliche Belange abgedeckt.

¹ Inklusiv Nichtberufsunfälle bei Culinor und Casualfood.

Ausblick

Auch im Jahr 2026 legen unsere Kompetenzzentren einen besonderen Fokus auf die Stärkung der Arbeitssicherheit. Innerhalb der Gruppe werden verschiedene Massnahmen zur Weiterentwicklung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umgesetzt. Dazu gehören die Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen aus Sicherheitsanalysen, die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen an Arbeitsplätzen sowie die Erstellung und Aktualisierung sicherheitsrelevanter Unterlagen. Zahlreiche Schulungen – darunter Sanitäts- und Ersthelferschulungen, Staplerschulungen sowie spezielle Trainings für Schichtleiter*innen zur Unfallverhütung und Team-Sensibilisierung – sollen das Sicherheitsbewusstsein auf allen Ebenen weiter fördern. Durch die gezielte Sensibilisierung der Mitarbeitenden sowie die systematische Erfassung und Auswertung von Beinaheunfällen wollen wir unsere Sicherheitskultur nachhaltig stärken und die Zahl der Unfälle und Krankheitsfälle reduzieren.

Ergänzend dazu wird eine Ende 2025 lancierte HR-Initiative zum betrieblichen Gesundheitsmanagement im Jahr 2026 vorangetrieben. Damit verfolgen wir das Ziel, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu fördern und die Absenkraten nachhaltig zu senken.



Genuss für unterwegs: Casualfood Mitarbeiter im Einsatz.



Governance

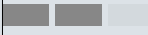
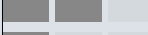
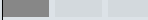


Unternehmensverhalten

Ambition 2030

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

Auswirkung

Vorgelagert 
ORIOR 
Nachgelagert 

SDG-Beitrag



GRI 3-3

Das Thema auf einen Blick

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

Ein verantwortungsvolles Unternehmensverhalten bildet das Fundament einer nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Geschäftstätigkeit. Dieses Kapitel bündelt die Handlungsfelder Geschäftsbeziehungen, Governance und Compliance. Geschäftsbeziehungen bezeichnen die Verbindungen, die wir mit Partnern wie Lieferanten, Kunden und weiteren Stakeholdern pflegen, um langfristige, vertrauensvolle und nachhaltige Kooperationen sicherzustellen. Governance beschreibt das System von Regeln, Verfahren und Prozessen, durch das ORIOR geführt wird, mit dem Ziel, verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen und die Interessen von Eigentümer*innen, Manager*innen, Mitarbeitenden und anderen Stakeholdern in Einklang zu bringen. Compliance steht für die Einhaltung von Gesetzen, internen Richtlinien und ethischen Standards, um rechtliche Risiken zu minimieren und Korruption zu bekämpfen.

Von einer guten Unternehmensstruktur und -politik profitieren alle unsere Interessengruppen: Unsere Mitarbeitenden können in einer sicheren und respektvollen Umgebung arbeiten, unsere Lieferanten profitieren von vertrauensvollen Partnerschaften, und unsere Kunden von einer verlässlichen und langfristigen Zusammenarbeit. Schliesslich soll eine solide Governance zur Risikominimierung beitragen. Und nicht zuletzt stellen wir durch die Integration von ESG-Elementen in die Governance-Struktur sicher, dass unsere Geschäftstätigkeit auch im Einklang mit Umwelt- und Gesellschaftszielen steht.

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

GRI 3-3
GRI 2-24
GRI 2-27

Managementansatz

Grundsätze, Richtlinien, Verpflichtungen

Eine zeitgemässe Unternehmensführung schützt die Interessen aller Anspruchsgruppen und bildet den Rahmen für unsere Führungs-, Handlungs- und Organisationsweise. Die wichtigsten Grundsätze orientieren sich an nationalen und internationalen Best Practices und sind fest in unseren Werten, der Konzernstruktur und der Organisation verankert. Sie sind vor allem in den folgenden Dokumenten festgehalten:

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

«Durch langfristige, transparente und verantwortungsvolle Beziehungen soll eine gemeinsame Wertschöpfung zum Nutzen aller erreicht werden.» (ORIOR Lieferantenkodex)

Ziel unseres Compliance-Managements ist es, sicherzustellen, dass die Einhaltung unserer Grundsätze und aller gesetzlichen Anforderungen gewährleistet wird. Die genannten Dokumente werden regelmässig von den entsprechenden Gremien überprüft und genehmigt, in der Regel durch die Konzernleitung der ORIOR Gruppe und/oder den Verwaltungsrat. Die Einhaltung der wichtigsten Regularien gilt für alle Mitarbeitenden der Gruppe als integraler Bestandteil des Arbeitsvertrags. Bei Stellenantritt müssen diese zur Kenntnis genommen werden; Auffrischungsschulungen dazu finden regelmässig statt. Bei Verstössen oder

für Beschwerden stehen Mitarbeitenden wie auch Geschäftspartnern entsprechende Beschwerdemechanismen zur Verfügung. Je nach Schwere des Verstosses und der betroffenen Richtlinie können die Konsequenzen bis hin zu arbeitsrechtlichen Massnahmen reichen.

Im Rahmen der kontinuierlichen Stärkung unserer Corporate Governance beschäftigen wir uns regelmässig mit der Organisationsentwicklung, unserer Beteiligungs- und Vergütungspolitik sowie den Aktionärsrechten. ESG-Themen sind für ORIOR von zentraler Bedeutung, was sich unter anderem in deren Verankerung in

den Regularien und in der Integration relevanter Kriterien in die Vergütungsstrukturen zeigt. Der [ORIOR Corporate Governance-Bericht](#) und der [Vergütungsbericht](#), die jährlich im Einklang mit geltendem Recht und den Richtlinien veröffentlicht werden, bieten detaillierte Einblicke in ihre jeweiligen Bereiche. Ergänzende Informationen zur ESG-Governance finden sich im Abschnitt «ESG Governance und Risikomanagement» (siehe S. 13–15).

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

Verantwortlichkeiten

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

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

Die Aufgaben und Pflichten des Verwaltungsrats ergeben sich aus dem Gesetz (OR) und den Statuten der Gesellschaft. Hierzu gehören z.B. die Oberleitung der Gesellschaft und die Erteilung der nötigen Weisungen, die Festlegung der Organisation, die Oberaufsicht sowie die Ernennung und Abberufung von Konzernlei-

tungsmitgliedern, das Risikomanagement sowie die Festsetzung der Strategie (inklusive der Nachhaltigkeitsstrategie). Der Verwaltungsrat hat die Geschäftsführung nach Massgabe des Organisationsreglements an die Konzernleitung übertragen.

Im Berichtsjahr übernahm die Präsidentin des Verwaltungsrats die operative Leitung der ORIOR AG als Delegierte des Verwaltungsrats. Zur optimalen Organisation dieser Übergangszeit und zur Sicherstellung einer klaren Trennung zwischen Führungs- und Aufsichtsfunktion wurde ein Lead Independent Director eingesetzt. Diese neu geschaffene Rolle stärkt die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats, fördert eine ausgewogene Entscheidungsfindung und unterstützt eine gute Corporate Governance insbesondere in Phasen, in denen operative und strategische Führungsverantwortung vorübergehend zusammenfallen.

Die Konzernleitung übernimmt alle Geschäftsführungsaufgaben, die nicht durch das Gesetz oder die Statuten rechtlich oder ausdrücklich dem Verwaltungsrat oder einem anderen Organ vorbehalten sind. Die Konzernleitung ist insbesondere zuständig für die Geschäftsentwicklung und die Umsetzung der Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie. Der CEO ist der Vorsitzende der Konzernleitung und hat Weisungsrecht gegenüber den anderen Mitgliedern dieses Gremiums. Ihm stehen gemäss Organisationsreglement weitere Befugnisse und Aufgaben zu. Die Führungsstruktur von ORIOR ist in drei aus mehreren Kompetenzzentren bestehenden Segmenten organisiert (siehe S. 8 und 13). Segment- und unternehmensübergreifende Aufgaben werden von spezialisierten Teams auf Gruppenstufe geführt. Hierzu zählen Group Finance, Corporate Communications, Group HR, Corporate Affairs, ESG und Group IT.

Die Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren tragen die Verantwortung für die Umsetzung des Unternehmensverhaltens auf lokaler Ebene. Dies ist wichtig, da die Anforderungen je nach Standort und Produktportfolio unterschiedlich sein können. Fachabteilungen stellen in Zusammenarbeit mit dem Management sicher, dass Neuerungen, insbesondere im regulatorischen Bereich, überwacht und implementiert werden. Eine zentrale Rolle spielt

hierbei das intradisziplinäre Championmodell, in dem Fachexpert*innen gruppenübergreifend zusammenarbeiten, um etwaige Gesetzesänderungen proaktiv zu berücksichtigen.

Letztlich tragen auch die einzelnen Mitarbeitenden zu einem verantwortungsbewussten Unternehmensverhalten bei und prägen durch ihre Arbeitsweise und Einstellung die Unternehmenskultur.

Risiken, Chancen, Sorgfaltsprüfung

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

Unser Risikomanagement ist ein zentraler Bestandteil unserer Sorgfaltspflichten im Bereich Unternehmensverhalten. Alle drei Handlungsfelder sind durch unser Risikomanagement abgedeckt. Die Zuständigkeiten und Prozesse im allgemeinen Risikomanagement sowie spezifisch für den Bereich Nachhaltigkeit werden im

Kapitel «ESG Governance und Risikomanagement» (S. 13–15) ausführlich dargelegt. Das Thema Klimarisiken und das dazugehörige Reporting wurden im Berichtsjahr erneut gezielt vertieft und sind auch im Kapitel «Klimawandel und Energie» nachzulesen (S. 37–47).



Alles bereit: Der Empfangsbereich der ORIOR Generalversammlung kurz vor der Eröffnung.

GRI 2-23

Menschenrechte

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen bekennen wir uns zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte, unter Berücksichtigung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Dieser Grundsatz ist in unserem [Verhaltenskodex](#) sowie in unserem [Lieferantenkodex](#) verankert, die auf unserer Webseite eingesehen werden können.

Unsere Wesentlichkeitsanalysen haben ergeben, dass das Thema Menschenrechte in unserem Unternehmenskontext aufgrund unserer geografischen Aufstellung, unseres Geschäfts-

modells und Produktsortiments weniger im Fokus steht. Die potenziellen Auswirkungen und Risiken sind vergleichsweise gering. Dennoch sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und setzen Massnahmen um, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspraktiken die Menschenrechte respektieren und schützen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die potenziellen Auswirkungen und Risiken zu minimieren. Viele Aspekte von Menschenrechten sind eng mit anderen Themen unseres Nachhaltigkeitsmanagements verbunden (z.B. nachhaltige Labels, Arbeitssicherheit, Bildungschancen), siehe die entsprechenden Kapitel dieses Berichts. Über die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette wird im Kapitel «Attraktive Arbeitgeberin» berichtet (siehe S. 73).

Korruptionsbekämpfung

Wir fördern eine Unternehmenskultur, die auf Integrität, Transparenz und Ethik basiert. Das Ziel, keine Korruptionsfälle zu verzeichnen, ist in der ORIOR Nachhaltigkeitsstrategie 2030 fest verankert und unterstreicht unser Engagement für verantwortungsvolles Handeln. Wir lehnen jede Form von Korruption strikt ab und verpflichten uns zu fairen, gesetzeskonformen Geschäftspraktiken. Korruption gefährdet nicht nur die Integrität unserer Organisation, sondern auch das Vertrauen in Wirtschaft und Gesellschaft. Unser Verhaltenskodex sowie die Richtlinie zur Zuwendungs- und Geschenkpraxis verbieten ausdrücklich Bestechung, Erpressung und Erleichterungszahlungen. Diese Regelwerke werden regelmässig überprüft, von der Konzernleitung und dem Verwaltungsrat genehmigt und sind für alle Mitarbeitenden verbindlich. Beim Eintritt und in regelmässigen Abständen besuchen alle Mitarbeitenden Schulungen, die über die geltenden Regeln und Meldekanäle informieren. Verstösse gegen den Verhaltenskodex werden je nach Schweregrad beurteilt und können disziplinarische oder vertragsrechtliche Konsequenzen haben. Im neuen Lieferantenkodex werden auch die Geschäftspartner zu einer Null-Toleranz gegenüber Korruption sowie zu aktiver Prävention angehalten. Gleichzeitig wird erwartet, dass diese Haltung von den Geschäftspartnern entlang der gesamten Lieferkette weitergegeben wird.

Ratings

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

Die Ratings geben nicht nur Einblick in die externe Wahrnehmung und in die ESG-Performance; für uns sind sie auch als strategisches Werkzeug wertvoll. Den Ratings zugrundeliegende Kriterienkataloge spiegeln die Anliegen verschiedener Stakeholder wider, und die Einschätzungen helfen, Verbesserungspotenziale zu identifizieren. Im Bereich Umwelt werden wir positiv bewertet, und auch die Governance erhält meist sehr gute Bewertungen. Im sozialen Bereich konnten wir einen weiteren Schritt vorwärts machen, insbesondere durch die Einführung des neuen Lieferantenkodex. Gleichzeitig bestehen weiterhin Potenziale, vor allem im Bereich des nachhaltigen Lieferkettenmanagements, das entlang unserer Nachhaltigkeitsstrategie künftig verstärkt berücksichtigt werden soll (siehe Kapitel «Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl»).

GRI 2-23
GRI 3-3

Aktivitäten 2025



Verhaltenskodex im Zeichen der Digitalisierung

Der Verhaltenskodex wurde im Einklang mit internationalen Standards wie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen entwickelt und fasst die zentralen Werte und Verhaltensregeln der ORIOR Gruppe zusammen. Im Jahr 2025 wurde er überarbeitet und um die Themen Umgang mit sozialen Medien und Künstliche Intelligenz (KI) erweitert. Damit trägt ORIOR der fortschreitenden Digitalisierung und den neuen Anforderungen an verantwortungsvolles Verhalten Rechnung und stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden den korrekten Umgang mit sozialen Medien und KI kennen und die entsprechenden Regelungen einhalten. Der aktualisierte Kodex wurde in allen ORIOR Kompetenzzentren kommuniziert und an sämtliche Mitarbeitende kaskadiert, um ein gemeinsames Verständnis für ethisches und verantwortungsbewusstes Handeln zu fördern.

Um die Inhalte des Kodex gezielt in den Arbeitsalltag neuer Mitarbeitenden einzubinden, wird er zu Beginn des Arbeitsverhältnisses von den ORIOR Unternehmen ausgehändigt. Der Kodex ist in den Hauptsprachen aller Produktionsstandorte verfügbar.



Culinor mit erstmaligem Ecovadis-Assessment

Ecovadis ist eine der weltweit führenden Plattformen zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen. Das Assessment dient dazu, die Transparenz in globalen Lieferketten zu erhöhen, indem es die Managementsysteme in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung bewertet. Auf Wunsch eines Kunden hat Culinor dieses umfassende Assessment im Jahr 2025 erstmals durchgeführt. Bereits bei dieser Erstanalyse konnte Culinor die Bronzemedaille erzielen. Damit positioniert sich das Unternehmen im Vergleich mit dem weltweiten Teilnehmerkreis von Ecovadis über dem Durchschnitt und unterstreicht die Konkurrenzfähigkeit im Branchenvergleich.

Dieser Erfolg bestätigt die robusten Nachhaltigkeitsstrukturen der belgischen Fertigenü-Spezialistin. Die Detailauswertung zeigte ein gutes Abschneiden in den Bereichen Umwelt sowie Arbeits- und Menschenrechte. Gleichzeitig besteht in anderen Feldern, wie beispielsweise bei der nachhaltigen Beschaffung, noch weiteres Verbesserungspotenzial. Externe Bewertungen wie diese bestätigen das transparente Handeln unserer Tochtergesellschaften und ihre gelebte Rolle als zuverlässige Geschäftspartnerin.

GRI 3-3
GRI 2-19

Evaluation 2025

Die Weiterentwicklung unserer Governance-Strukturen wird laufend überprüft, um die langfristige Wertschöpfung sowie die nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens sicherzustellen. Ein zentrales Element ist dabei die feste Verankerung von ESG-Kriterien, die mit einem Anteil von 25% in die langfristige variable Vergütung des Top-Managements einfließen.

Das Jahr 2025 stellt das zweite Jahr des aktuellen dreijährigen Long Term Incentive Plans (LTIP) dar. Im Zuge der Einführung der neuen Nachhaltigkeitsstrategie wurde der LTIP angepasst und umfasst neu 15 quantitative Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie. Entsprechend wurden auch die dem LTIP zugrunde liegenden Zielgrößen überarbeitet.

Eine volle Zielerreichung des LTIP liegt vor, wenn mindestens zwölf der 15 Nachhaltigkeitsziele erreicht werden. Eine teilweise Zielerreichung von 50% wird bei mindestens neun erreichten Zielen erzielt, während weniger als neun erreichte Ziele als Zielverfehlung gelten.

Im Berichtsjahr 2025 wurden 11 von 15 Nachhaltigkeitszielen erreicht. Dies entspricht einer Zielerreichung von 50%, womit das übergeordnete Nachhaltigkeitsziel des LTIP im Jahr 2025 teilweise erfüllt wurde.

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) ist weiterhin ein zentrales Steuerungsinstrument innerhalb des Incentive-Systems des oberen Kaders. Auch in diesem Geschäftsjahr wurden im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie auf Ebene der Kompetenzzentren relevante Verbesserungspotenziale identifiziert und in strategisch ausgerichtete, ambitionierte Nachhaltigkeitsziele für den STI übersetzt. Dadurch wird die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie gezielt gefördert.

ORIOR stand auch im Berichtsjahr in regelmässigem Austausch mit Proxy Advisors als Schnittstelle zu den Interessen unserer Aktionärsbasis. Dieser Dialog ist für uns von zentraler

Bedeutung, um die Anforderungen des Finanzmarkts sowie mögliche Veränderungen in den Erwartungen frühzeitig zu erkennen und gleichzeitig transparent aufzuzeigen, welche Nachhaltigkeitsanstrengungen ORIOR unternimmt.

Auch in der rechtlichen Struktur gab es im Berichtsjahr Veränderungen: Fünf ORIOR Kompetenzzentren (Rapelli, Albert Spiess, Pastinella, Le Patron und Fredag) wurden aus Gründen der Vereinfachung und Effizienzsteigerung per 30. April 2025 rechtlich zur ORIOR Food AG zusammengeführt. Ziel war es, die juristische Struktur der ORIOR Gruppe zu verschlanken und Prozesse zu optimieren, während die Business Units operativ eigenständig mit ihren bestehenden Marken, Kompetenzen und Standorten bestehen bleiben. Zudem wurden für das belgische Kompetenzzentrum Culinor im Berichtsjahr verschiedene strategische Optionen – einschliesslich eines Verkaufs – geprüft. Letztlich wurde aus verschiedenen Gründen entschieden, am Unternehmen festzuhalten, unter anderem weil das Sortiment gut zur strategischen Neuausrichtung der Gruppe passt.

Bezüglich Korruptions- oder Bestechungsfällen wurden im Berichtsjahr keine Vorfälle festgestellt. Über den offiziellen Beschwerdekanaal Speakup (siehe Kapitel «Attraktive Arbeitgeberin») gingen zwei Meldungen ein. Eine wurde aufgrund fehlender Reaktion im weiteren Abklärungsprozess eingestellt, die zweite befand sich per Ende der Berichtsperiode noch in weiteren Abklärungen. Beide Fälle standen nicht im Zusammenhang mit Korruptions- oder Bestechungsvorwürfen.

GRI 205-3

Kennzahlen Unternehmensverhalten

Gesamte ORIOR Gruppe

GRI 2-27

	2025	2024	2023	2022
Betrugs-, Korruptions- und Bestechungsfälle	0	1	0	0
Fälle via Beschwerdekanaal	2	0	1	1
Verstösse gegen Gesetze und Vorschriften	1	0	0	0

Im Berichtsjahr kam es bei einer Unit zu einem Verstoß gegen Vorschriften im Zusammenhang mit Abwasser-Grenzwerten. Die daraus resultierende Busse in Höhe von EUR 12 150 wurde beglichen. Um die künftige Einhaltung der festgelegten Standards und eine ordnungsgemäße Aufbereitung sicherzustellen, wurden umgehend Massnahmen eingeleitet und die erforderlichen technischen Optimierungen vorgenommen.

Mit Blick auf die kommenden Jahre verfolgen wir das Ziel, unsere Governance- und Compliance-Strukturen konsequent weiterzuentwickeln und potenzielle Risiken frühzeitig zu adressieren. Die weitere Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in Entscheidungsprozessen sowie die Förderung einer offenen und vertrauensbasierten Unternehmenskultur bilden dabei zentrale Elemente unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung.

Ausblick

Die dynamische Entwicklung im regulatorischen Umfeld – insbesondere im Bereich Nachhaltigkeit – bleibt auch im kommenden Berichtsjahr ein zentrales Thema. Wir verfolgen die Entwicklungen aufmerksam und stellen sicher, dass wir jederzeit regelkonform sind. Im Klimabereich werden wir in den kommenden Jahren eine detaillierte Darlegung klimabezogener Risiken und Chancen, eine Analyse verschiedener Klimaszenarien und einen gruppenweiten Transitionsplan

erarbeiten, wie es die Schweizer Klimaverordnung auf Basis der TCFD-Empfehlungen vorsieht. Diese Elemente sind zentral, um die Dekarbonisierung voranzutreiben, zu der wir uns sowohl im Rahmen der Zielvereinbarungen mit der Energie-Agentur der Wirtschaft als auch im Rahmen der Science Based Targets initiative bekannt haben. Sie bilden zudem die Grundlage, um konkrete Massnahmen zur Reduktion unserer Emissionen zu planen und umzusetzen.

Der Verwaltungsrat hat sich intensiv mit der Ausgestaltung der Bemessungskriterien für kurzfristige variable Vergütungen auseinandergesetzt. Im Fokus standen dabei insbesondere die engere Anbindung an die Geschäftsentwicklung sowie die übergreifende Harmonisierung. Die überarbeitete interne Richtlinie wird per Anfang 2026 in Kraft gesetzt.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2026 implementiert ORIOR eine neue Organisationsstruktur zur Stärkung der operativen Verantwortung und zur Verkürzung von Entscheidungswegen. Die Expertise der bisherigen Championgruppen wird dabei in die neue Operative Leitung integriert. Detaillierte Informationen zur Umsetzung der neuen Struktur werden im nächsten Nachhaltigkeitsbericht erläutert.

Im Bereich Geschäftsbeziehungen werden wir im neuen Jahr die Ausrollung unseres [Lieferantenkodex](#) weiter vorantreiben und die Partnerschaft mit unseren Lieferanten weiter stärken. Damit fördern wir zentrale Werte und eine gemeinsame Verantwortung entlang der gesamten Lieferkette.

Anhang

Konkordanztabelle zu Art. 964b Schweizerisches Obligationenrecht

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

Art. 964b Inhaltliche Anforderung	Abschnitt	Ort
Allgemeine Informationen, die zum Verständnis unseres Geschäfts erforderlich sind	Vorwort des CEO	S. 2–3
	Unternehmensprofil der ORIOR Gruppe	S. 7–8
Beschreibung des Geschäftsmodells	Unternehmensprofil der ORIOR Gruppe	S. 7–8
Umweltbelange (inkl. CO ₂ -Ziele)	Verfolgte Konzepte	Klimawandel und Energie, S. 38–42 Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, S. 49–52 Wasser, S. 58–59 Biodiversität und Ökosysteme, S. 63–65
	Massnahmen und deren Wirksamkeit	Klimawandel und Energie, S. 43–46 Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, S. 52–56 Wasser, S. 60–61 Biodiversität und Ökosysteme, S. 65–67
	Risiken und ihre Handhabung	ESG Governance und Risikomanagement, S. 13–15 Klimawandel und Energie, S. 40–41 Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, S. 50 Wasser, S. 58–59 Biodiversität und Ökosysteme, S. 64–65
	Wesentliche Leistungsindikatoren	Klimawandel und Energie, S. 44–46 Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, S. 53–56 Wasser, S. 61 Biodiversität und Ökosysteme, S. 67
Sozialbelange und Arbeitnehmerbelange	Verfolgte Konzepte	Attraktive Arbeitgeberin, S. 70–75 Arbeitssicherheit und Gesundheit, S. 80–84
	Massnahmen und deren Wirksamkeit	Attraktive Arbeitgeberin, S. 76–78 Arbeitssicherheit und Gesundheit, S. 85–87
	Risiken und ihre Handhabung	ESG Governance und Risikomanagement, S. 13–15 Attraktive Arbeitgeberin, S. 71 Arbeitssicherheit und Gesundheit, S. 81
	Wesentliche Leistungsindikatoren	Attraktive Arbeitgeberin, S. 77–78 Arbeitssicherheit und Gesundheit, S. 86–87
Achtung der Menschenrechte	Verfolgte Konzepte	Unternehmensverhalten, S. 93 Attraktive Arbeitgeberin, S. 70, 73–74
	Massnahmen und deren Wirksamkeit	
	Risiken und ihre Handhabung	
	Wesentliche Leistungsindikatoren	
Bekämpfung der Korruption	Verfolgte Konzepte	Unternehmensverhalten, S. 90–97 ESG Governance und Risikomanagement, S. 13–15
	Massnahmen und deren Wirksamkeit	
	Risiken und ihre Handhabung	
	Wesentliche Leistungsindikatoren	
Verweise auf nationale, europäische oder internationale Regelwerke	Diverse	S. 6, 10, 18, 28, 38–39, 41–42, 47, 49, 51, 56, 63–67, 73, 93, 97
Abdeckung der Tochtergesellschaften	Diverse	S. 6, 8

GRI-Index

Anwendungserklärung		ORIOR hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 berichtet.		
Verwendeter GRI 1		GRI 1: Grundlagen 2021		
Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s)		Kein zutreffender Sektor-Standard vorhanden.		
GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen	
Allgemeine Angaben				
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1	Organisationsprofil	S. 7–8; Statuten , S. 3; Geschäftsbericht 2025 , S. 12–15	
	2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 6–8; Geschäftsbericht 2025 , S. 109–110	b., c. Minderheitsbeteiligungen werden im Nachhaltigkeitsbericht nicht berücksichtigt. Die Joint Ventures Smartseller und Pflanzberg Energie AG, an denen ORIOR beteiligt ist, jedoch keine operative Kontrolle ausübt, werden nur im Scope 3 der Klimabilanz auf Seite 45 anteilig berücksichtigt.
	2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 99, 109	a., b. Der jährlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht deckt wie der Geschäftsbericht jeweils das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember ab. c. Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde am 8. April 2025 veröffentlicht.
	2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 34, 44, 54, 55, 61, 77, 78, 86	In den Diagrammen auf S. 34, 44, 54, 55, 61, 77, 78 und 86 resultieren Abweichungen zum Vorjahresbericht aus der Umstellung auf den Konsolidierungskreis der gesamten Gruppe (mit «GRI 2-4» gekennzeichnet).
	2-5	Externe Prüfung	S. 6	
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 7–8, 10, 75; ORIOR Website	d. Die Marktaktivitäten bewegten sich gruppenweit im Rahmen des Vorjahres. Gleichzeitig erfolgten diverse strukturelle Anpassungen; Details hierzu finden sich im Abschnitt «Restrukturierungen im Berichtsjahr» (S. 75).
	2-7	Angestellte	S. 71–72	b. Bei den Mitarbeitenden mit nicht garantierten Arbeitsstunden handelt es sich um Externe, die unter GRI 2-8 beschrieben werden.
	2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 71–72	a. Es handelt sich meist um Arbeitnehmende in der Produktion. b. Die externen Mitarbeitenden werden anhand der Summe der Arbeitsstunden des ganzen Jahres rapportiert.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen	
Unternehmensführung				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 13–15, 91; Geschäftsbericht 2025 , S. 11–34; ORIOR Website	
	2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Statuten , S. 6–9; Organisationsreglement , S. 4, 9–10; Geschäftsbericht 2025 , S. 25–27	
	2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Geschäftsbericht 2025 , S. 20	
	2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 13–15, 91; Organisationsreglement , S. 5–6; Geschäftsbericht 2025 , S. 27–32; Audit Committee Charter , S. 3–5	
	2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 13–15, 91; Statuten , S. 10; Organisationsreglement , S. 10–11; Geschäftsbericht 2025 , S. 31–32	
	2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 6, 13, 91; Statuten , S. 10–11; Organisationsreglement , S. 5–6; Geschäftsbericht 2025 , S. 27–28	
	2-15	Interessenkonflikte	Statuten , S. 11; Organisationsreglement , S. 15–16; Verhaltenskodex , S. 7; Geschäftsbericht 2025 , S. 20–24, 35–37	b. Im Zuge der Übernahme der operativen Leitung durch die VR-Präsidentin (als Delegierte des VR) wurde ab Mai 2025 zur Sicherstellung, dass die Regeln der Good Corporate Governance bei der Entscheidungsfindung des Verwaltungsrats eingehalten werden, ein Lead Independent Director eingesetzt. Die Aufgaben und Befugnisse des Lead Independent Directors sind im Organisationsreglement dargelegt.
	2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Geschäftsbericht 2025 , S. 32	b. Diese Information ist vertraulich und wird von ORIOR nicht extern kommuniziert.

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 13–15; Geschäftsbericht 2025 , S. 25; Audit Committee Charter , S. 3–5	
	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 14–15, 40; Geschäftsbericht 2025 , S. 29	
	2-19	Vergütungspolitik	S. 14–15, 40, 96; Statuten , S. 12–14; Organisationsreglement , S. 9–10, 13–14; Geschäftsbericht 2025 , S. 47–71	
	2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Statuten , S. 12–14; Organisationsreglement , S. 9–10, 13–14; Geschäftsbericht 2025 , S. 53–56	b. Alle Abstimmungsresultate sind in den Protokollen der Generalversammlungen zu finden.
	2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Diese Information ist vertraulich und wird von ORIOR nicht extern kommuniziert.
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 2–3	
	2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 12, 93, 95; Verhaltenskodex ; ORIOR Website ; Lieferantenkodex	d. Der Verhaltenskodex wurde vom Verwaltungsrat genehmigt.
	2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 28, 90–94; Verhaltenskodex ; Lieferantenkodex	
	2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 71, 84	
	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 71, 84; Verhaltenskodex , S. 10	
	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 90, 96–97	
	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	ORIOR Website	

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	ORIOR Website
			<p>ii. Der Zweck unseres Stakeholder-Engagements ist es, die Anliegen unserer wichtigsten Stakeholder zu kennen und sie so gut wie möglich in unserem Tun zu berücksichtigen.</p> <p>iii. Den Austausch mit unseren Stakeholdern bedeutungs- und sinnvoll zu gestalten ist eine kontinuierliche Aufgabe aller Vertreter*innen von ORIOR, die in solche Austausche eingebunden sind.</p>
	2-30	Tarifverträge	S. 71, 73, 78
Wesentliche Themen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 10–11; ORIOR Website
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 9, 11; ORIOR Website
Nachhaltige Rohstoffe und Tierwohl			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 17–28
Eigene ORIOR Angaben		Herkunft und Labelanteile prioritärer Rohstoffe	S. 22–23
		Einkaufsanteile gelabelte Rohstoffe	S. 26–27
		Verkaufsanteile gelabelte Produkte	S. 27–28
		Verkaufsanteile vegetarisch/vegan	S. 27–28
		Einkaufsanteile mit Tierwohlmehrwert	S. 27
		Anteil Lieferanten mit unterzeichnetem ORIOR Lieferantenkodex	S. 28
Produktsicherheit und Gesundheitsnutzen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 29–35
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 30
	416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 34

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen	
Eigene ORIOR Angaben	Anteil Produktionsstandorte mit international anerkannter Food-Zertifizierung	S. 30, 34		
	Anzahl Reklamationen	S. 34		
	Anzahl Rücknahmen und Rückrufe	S. 34		
	Zucker- und Salzgehalt	S. 35		
Klimawandel und Energie				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 37–47	
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 44	c. Informationen nicht verfügbar; ORIOR fokussiert auf die Erfassung der Verbräuche nach Energiequellen. d. Es wird keine Energie an Dritte verkauft.
	302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation		Informationen nicht verfügbar; die indirekten Energieverbräuche werden über die Klimabilanz (S. 45) abgebildet.
	302-3	Energieintensität	S. 44	
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		Kennzahlen zum Energieverbrauch sind auf S. 44 ersichtlich. Massnahmen werden beispielhaft in den Abschnitten «Aktivitäten 2025» (S. 43) sowie «Klimabilanz 2025» (S. 46) dokumentiert.
	302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		Nicht anwendbar; das Kernportfolio von ORIOR umfasst Produkte ohne Energiebedarf in der Nutzungsphase.
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 45	
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 45	
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 45	
	305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 45	
	305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen		Kennzahlen zu Treibhausgasemissionen sind auf S. 45–46 ersichtlich. Massnahmen werden beispielhaft in den Abschnitten «Aktivitäten 2025» (S. 43) sowie «Klimabilanz 2025» (S. 46) dokumentiert.
	305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen		Nicht anwendbar; aufgrund der Geschäftstätigkeit von ORIOR entstehen keine signifikanten Mengen dieser Emissionen.
	305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen		
Eigene ORIOR Angabe	Fortschritt Klimaziele	S. 46		

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen	
Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 48–56	
GRI 306: Abfall 2020	306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 48–56	
	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 49–56	<p>b. Sämtliche durch ORIOR beauftragte Dienstleister sind zertifizierte Entsorgungsbetriebe.</p> <p>c. Die Erfassung und Überwachung der abfallbezogenen Daten erfolgt für die Schweizer Produktionsbetriebe durch die wsba GmbH. Ihre Unterstützungsdienstleistungen ermöglichen ORIOR eine neutrale Bewertung der Wertstoff- und Abfalllogistik und garantieren ein gesetzeskonformes Verwertungs- und Entsorgungsmanagement. Dies umfasst das Entsorger-Rechnungscontrolling, die Wertstoff- und Abfallstatistik sowie die ökologisch und ökonomisch nachhaltige Optimierung der Entsorgungsprozesse.</p>
	306-3	Angefallener Abfall	S. 54–55	b. Die Datenbasis umfasst die durch die wsba GmbH konsolidierten Abfallstatistiken der Kompetenzzentren sowie die monatlich geprüften Rechnungen, Liefer- und Wiegescheine der Entsorger.
	306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 54–55	e. Die Daten basieren einerseits auf den Abfallstatistiken der ORIOR Unternehmen und andererseits auf Dokumenten der Entsorger, die geprüft und in eine Statistik überführt werden.
	306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 54–55	
Eigene ORIOR Angaben		Food-Waste-Intensität	S. 53–54	
		Food Waste bei Casualfood	S. 54	
Wasser				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 57–61	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 58–59	
	303-2	Umgang mit Auswirkungen der Wasserrückführung	S. 58–59	

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	303-3	Wasserentnahme	Basierend auf der doppelten Wesentlichkeitsanalyse fokussiert ORIOR die Berichterstattung auf den Wasserverbrauch (303-5). Die Kennzahlen auf S. 61 bilden dabei die gesamte Wasserbilanz ab: Der ausgewiesene Wasserverbrauch entspricht der Entnahme (303-3), das Abwasser der Rückführung (303-4). Der Netto-Wasserverbrauch nach GRI-Definition ergibt sich aus der Differenz dieser Werte.	
	303-4	Wasserrückführung		
	303-5	Wasserverbrauch		
Eigene ORIOR Angabe	Wasserintensität	S. 61		
Biodiversität und Ökosysteme				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 62–67	
GRI 101: Biodiversität 2024	101-1	Richtlinien zum Stoppen und Umkehren des Verlusts der Biodiversität	S. 63–66	
	101-2	Management der Auswirkungen auf die Biodiversität	S. 63–65	b., d. Nicht wesentlich für eigene Standorte.
	101-3	Zugang und Vorteilsausgleich		Nicht anwendbar; ORIOR verarbeitet biologische Rohstoffe und nutzt keine genetischen Ressourcen für Forschungs- oder Entwicklungszwecke.
	101-4	Identifizierung der Auswirkungen auf die Biodiversität	S. 63–65	
	101-5	Standorte mit Auswirkungen auf die Biodiversität		Nicht anwendbar; das Thema ist für die eigenen Standorte nicht wesentlich und Informationen zur vorgelagerten Lieferkette sind nicht verfügbar.
	101-6	Direkte Triebkräfte für den Verlust der Biodiversität		
	101-7	Veränderungen des Zustands der Biodiversität		
	101-8	Ökosystemleistungen		
Eigene ORIOR Angabe	Einkaufsanteil mit biodiversitätsrelevanten Labels	S. 67		
Attraktive Arbeitgeberin				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 69–78	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 77	

GRI-Standard	Angabe		Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 70–75	
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Informationen nicht verfügbar; die künftige Erhebung wird geprüft.
Eigene ORIOR Angaben		Frauenanteil in den obersten Gremien (Geschlechterraumwerte gemäss OR)	S. 74	
		Ausgaben für Aus- und Weiterbildung	S. 77	
		Anzahl Lernende und Praktikant*innen	S. 72, 78	
Arbeitssicherheit und Gesundheit				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 79–87	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 80–84	
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 81–83	c. Über die im Kapitel «Arbeitssicherheit und Gesundheit» berichteten Inhalte hinaus verfügt ORIOR aktuell über keine weiteren Richtlinien und Verfahren dazu, wie sich Mitarbeitende aus gefährlichen/gesundheitsgefährdenden Situationen entfernen oder vor Vergeltungsmassnahmen schützen können.
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 81, 84	
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 83–84	
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 83	
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 84	

GRI-Standard	Angabe	Ort	Weitere Informationen und/oder Auslassungen	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	ORIOR Lieferantenkodex, S. 4, 7; Verhaltenskodex, S. 5 Über diesen Aspekt wird von ORIOR nicht direkt berichtet. Teilaspekte davon werden jedoch vom Verhaltenskodex abgedeckt sowie im Handlungsfeld «Nachhaltige Rohstoffe» durch die Anwendung von Nachhaltigkeitsstandards und -labels im Einkauf bearbeitet. Zusätzlich wurde 2025 mit der schrittweisen Ausrollung des ORIOR Lieferantenkodex begonnen, welcher das Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abdeckt sowie den Umgang mit Verstößen und Abhilfe regelt.	
	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 80 a. Abdeckung: i. 100% sind durch ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt. ii. 59,0% der Mitarbeitenden sind durch ein intern auditiertes System abgedeckt. iii. 0% sind durch ein extern zertifiziertes System abgedeckt. b. Die Angaben decken nur Mitarbeitende von ORIOR ab (ohne Arbeitnehmende, die nicht bei ORIOR unter Vertrag stehen).	
	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		Informationen nicht verfügbar; es werden eigene, für die Steuerung der Gruppe relevante Kennzahlen zur Arbeitssicherheit berichtet (S. 86).
	403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		
Unternehmensverhalten				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3	Management von wesentlichen Themen	S. 89–97	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-3	Betrugs-, Korruptions- und Bestechungsfälle	S. 96	
Eigene ORIOR Angabe		Über offiziellen Beschwerdekanal eingereichte Fälle	S. 96	

TCFD-Index

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

Da der CDP-Klimafragebogen 2024 bereits viele TCFD-Anforderungen abdeckte, hat die ORIOR Gruppe in diesem Rahmen bereits die Mehrheit dieser Informationen veröffentlicht. Die CDP-Scores sind direkt in der [CDP-Datenbank](#) einsehbar (Bereich «public corporate scores»); für die detaillierten Antworten auf den Fragebogen wird ein kostenpflichtiger Zugang vorausgesetzt. Die wichtigsten Informationen finden sich zudem zusammengefasst in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Um interessierten Leser*innen die Orientierung zu erleichtern, veröffentlichen wir in diesem Anhang einen TCFD-Index mit Verweisen auf die entsprechenden Kapitel im CDP-Fragebogen und im Nachhaltigkeitsbericht.

TCFD-Kernelemente	Erforderliche Informationen	Referenz CDP-Fragebogen 2024	Referenz Nachhaltigkeitsbericht 2025
1. Governance Offenlegung der Governance des Unternehmens im Hinblick auf klimabedingte Risiken und Chancen	A. Verantwortung des Vorstands/Verwaltungsrats für klimabedingte Risiken und Chancen	C1.1, C1.1a, C1.1b, C1.1d, C2.2	S. 13–15, 40–41
	B. Die Rolle des Managements beim Bewerten und Bewältigen von klimabedingten Risiken und Chancen	C1.2, C1.3, C1.3a, C2.2	S. 15, 41
2. Strategie Offenlegung derzeitiger und potenzieller künftiger Auswirkungen klimabedingter Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit sowie die strategische und finanzielle Planung des Unternehmens, sofern diese Informationen wesentlich sind	A. Beschreibung klimabezogener Chancen und Risiken	C2.2, C2.2a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a	S. 40–41
	B. Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit sowie strategische und finanzielle Planung des Unternehmens	C2.1a, C2.1b, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, C3.1, C3.2, C3.3, C3.4	S. 40–41
	C. Belastbarkeit der Strategie der Organisation	C3.1, C3.2, C3.3	S. 15, 41
3. Risikomanagement Offenlegung, wie das Unternehmen klimabedingte Risiken identifiziert, bewertet und managt	A. Prozesse des Unternehmens zum Ermitteln und Bewerten klimabedingter Risiken	C2.1, C2.1a, C2.1b, C2.2, C2.2a	S. 15, 41
	B. Prozesse des Unternehmens zum Managen klimabedingter Risiken	C1.1a, C1.1b, C2.2, C2.2a, C3.3, C3.4	S. 15, 41
	C. Integration von Prozessen zur Ermittlung, Bewertung und zum Management klimabedingter Risiken in das allgemeine Risikomanagement des Unternehmens	C2.1a, C2.1b, C2.2	S. 15, 41
4. Kennzahlen und Ziele Offenlegung der Kennzahlen und Ziele, mit denen relevante klimabedingte Risiken und Chancen bewertet und gemanagt werden, sofern diese Informationen wesentlich sind	A. Kennzahlen, mit denen das Unternehmen klimabedingte Risiken und Chancen bewertet	C4.1, C4.1b, C4.2, C4.2c, C5.2, C5.3, C6, C7, C8	S. 44–46
	B. Offenlegen von Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Treibhausgasemissionen	C6.1, C6.3, C6.5, C7	S. 45–46
	C. Ziele, nach denen das Unternehmen klimabedingte Chancen und Risiken managt	C4.1, C4.1b, C4.2, C4.2c	S. 37–39, 42, 44, 46

GRI 2-3

Kontakt

ORIOR AG
Michael Erdin
Corporate Sustainability Specialist
Zollstrasse 62
CH-8005 Zürich
Tel. +41 44 308 65 06
nachhaltigkeit@orior.ch

Impressum

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

Herausgeberin: ORIOR AG, Zollstrasse 62, CH-8005 Zürich

Inhalt und Text: Michael Erdin, ORIOR AG

Fachliche Beratung GRI-Berichterstattung: LRQA

Layout und Grafik: Lia Pulgar, ORIOR AG



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



Fredag - ORIOR Food AG
fredag.ch



Le Patron - ORIOR Food AG
lepatron.ch



Pastinella - ORIOR Food AG
pastinella.ch



Biotta AG
biotta.ch



Rapelli - ORIOR Food AG
rapelli.ch



Albert Spiess - ORIOR Food AG
albert-spiess.ch



Mösli Fleischwaren AG
moefag.ch



Culinor Food Group NV
culinor.com



Casualfood GmbH
casualfood.de



ORIOR / Spiess Europe
albert-spiess.ch



GESA Gemüsesaft GmbH
gemuesesaft.de