



Gut tut gut.

Nachhaltigkeitsbericht 2025

Nachhaltigkeit

Bei allen Nachhaltigkeitsaktivitäten fokussiert die ZFV auf Wirkung und verfolgt konsequent die gesetzten Ziele. Bei der Reduktion der CO₂-Emissionen sind wir über alle drei Scopes nach wie vor auf Kurs gemäss den von der Science Based Targets initiative (SBTi) validierten Klimazielen. Um nachhaltige Kulinarik zur ersten Wahl zu machen, haben wir das Menüleitsystem FOOD2050 weiter ausgebaut und die Mitarbeitenden bei der Bedienung des neuen Dashboards geschult. Die Profis von roots schulten uns bezüglich der ausgewogenen Gestaltung pflanzenbasierter Menüs. Gleichzeitig haben wir die Parameter für ausgewogene Menüs erweitert. Zur Stärkung unserer Sorgfaltspflichten haben wir die systematische Bewertung strategischer Lieferantinnen und Lieferanten weitergeführt und erstmals einen Online-Fragebogen breiter eingesetzt. Mit dem Zielsetzungssystem «Objectives and Key Results» (OKR) binden wir unsere Mitarbeitenden aktiv in die Erreichung der Unternehmensziele ein. Wir setzen auf eine respektvolle Arbeitsatmosphäre, Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsziele der ZFV lassen sich fünf Sustainable Development Goals (SDGs) zuordnen. Diese wurden 2022 im Swiss Triple Impact Programm für die ZFV als relevant identifiziert. Die ZFV hat sich verpflichtet, mit Massnahmen zur Erreichung dieser fünf SDGs beizutragen und über den Fortschritt transparent zu berichten. Für das Management ihrer Umweltthemen verfügt die ZFV zudem über ein nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem.



Die ZFV richtet ihre Nachhaltigkeitsmassnahmen konsequent auf Wirkung aus, etwa mit einer klimafreundlichen und ausgewogenen Küche.








Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Die ZFV will punkto Nachhaltigkeit eine Rolle als Pionierin einnehmen und fokussiert ihre Aktivitäten auf Wirkung. Wir arbeiten – wann immer möglich – mit wissenschaftlichen Ansätzen und faktenbasierten Fortschrittmessungen, weisen diese transparent aus und lassen sie gegebenenfalls extern validieren.

Mit ihrer nachhaltig ausgerichteten Geschäftstätigkeit will die ZFV zum Gemeinwohl beitragen. Dies ganz im Sinne der Vision «Gastfreundschaft für eine Gesellschaft, in der wir alle leben wollen».

Der Zweckartikel (Art. 2) der Statuten verankert diese nachhaltige Ausrichtung und das entsprechende Handeln der ZFV für das Gemeinwohl verbindlich (siehe Geschäftsbericht).

Nachhaltigkeitsziele

Ziele ZFV	Zielerreichung 2025	SDGs
<p>Bis 2029 reduzieren wir unsere Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) in Tonnen CO₂-Äquivalenten (t CO₂e) gemäss den validierten Science Based Targets (SBT) ggü. 2019¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scope 1 und 2: -42% • Scope 3 (FLAG-Emissionen): -30.3% • Scope 3 (Non-FLAG-Emissionen): -25%² 	<p>Scope 1 und 2: -49%*</p> <p>Scope 3 FLAG: -22%*</p> <p>Scope 3 Non-FLAG: -30%*</p>	
<p>Bis 2030 reduzieren wir unsere vermeidbaren Lebensmittelabfälle um 50% ggü. 2023 (d. h. auf ca. 24 Gramm pro Hauptmahlzeit [g/HMZ] ggü. ca. 47 g/HMZ im Jahr 2023).</p>	<p>26 g/HMZ</p>	
<p>Bis 2027 bietet jeder unserer Betriebe der Gemeinschaftsgastronomie täglich mindestens eine ausgewogene Hauptmahlzeit nach FOOD2050-Bewertung an. Die Bewertung der Ausgewogenheit orientiert sich am «optimalen Teller» der Schweizerischen Gesellschaft für Ernährung (SGE).</p>	<p>0.45 HMZ</p>	
<p>Bis 2027 führen 80% unserer Mitarbeitenden einmal pro Jahr einen stufengerechten Entwicklungsdialog.</p>	<p>77%</p>	 
<p>Bis 2027 erhöhen wir den Anteil an Lebensmitteln aus ökologischer, sozialer oder ethischer Produktion in unserem Einkauf auf mindestens 33% (Messgrösse Einkauf Warenwert).</p>	<p>12%</p>	 

* Zahlen aus THG-Bilanz 2024, Zielerreichung bezieht sich auf das Basisjahr 2019

Fünf wesentliche Themen

Folgende fünf Nachhaltigkeitsthemen gelten für das Berichtsjahr 2025 unverändert als wesentlich, angeordnet nach abnehmender Intensität ihrer Auswirkungen:

1. Umwelt- und klimafreundliche Ernährung
2. Food Waste
3. Gesunde Ernährung
4. Chancengerechtigkeit und Inklusion
5. Soziale Verantwortung in der Lieferkette

Wir zeigen nachfolgend auf, weshalb das jeweilige Thema für die ZFV wesentlich ist, mit welchen Managementansätzen wir die Themen bearbeiten, wo wir im Berichtsjahr stehen und woran wir 2026 arbeiten wollen. Nebst den fünf

1 Die THG-Reduktionsziele beziehen sich auf die ZFV und alle Tochtergesellschaften (inkl. KIMI Krippen AG, Tacadis AG und Kleiner Jung AG).
 2 Erklärung der Scopes, [siehe Nachhaltigkeit, Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche Ernährung, S. 7f.](#)

wesentlichen Themen wird, aufgrund ihrer grossen Bedeutung für die Branche, über die drei Nachhaltigkeitsthemen Biodiversität, Tierwohl sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden ebenfalls kurz berichtet.

Nachhaltigkeitsgovernance

Organisation und Verantwortung

Der Verwaltungsrat der ZFV ist für die Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich, er verabschiedet sie, wie auch die jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung. In seinem Auftrag erarbeiten die Geschäftsleitung und die Abteilung Nachhaltigkeit die Nachhaltigkeitsstrategie und schlagen die jeweiligen Ziele vor.

Für die interne Steuerung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist ein interdisziplinäres Team aus den relevanten Bereichen der ZFV verantwortlich. Es erarbeitet unter der Leitung der Abteilung Nachhaltigkeit konkrete Massnahmen. Ziel ist es, die Herausforderungen und Chancen aus verschiedenen Perspektiven und bereichsübergreifend zu diskutieren, die Themen breit in der ZFV zu verankern und pro Unternehmensbereich Botschaft-

Genossenschaft ZFV-Unternehmungen

ter:innen für die Nachhaltigkeit auszubilden. Das Controlling überwacht die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele sowie die Berichterstattung an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung. Die Umsetzung der Massnahmen erfolgt auf allen Unternehmensebenen bzw. in allen Bereichen, inklusive in weiteren Fachabteilungen und den operativen Betrieben.

Wichtige ZFV-Stakeholder

Bei der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2023 haben wir die für die ZFV relevanten Themen bezüglich ihrer Auswirkungen auf die Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft zusammen mit internen und externen Expertinnen und Experten eingeordnet. Parallel haben wir Kundinnen und Kunden, Gäste, Mitarbeitende, Lieferantinnen und Lieferanten sowie Genossenschafter:innen befragt. Diese relevanten Gruppen von Stakeholdern wurden basierend auf einer Stakeholder-Matrix ermittelt. Die Bewertung der Relevanz basiert auf der Unternehmensstrategie sowie einer internen Gewichtung. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements verfolgt die Einbindung von Stakeholdern verschiedene Ziele, wie eine interne und externe Sensibilisierung zu den Nachhaltigkeitsthemen. Ebenso überprüfen wir die Erwartungen der relevanten Stakeholder jährlich.

Relevante Mitgliedschaften

Eine weitere wichtige Stakeholdergruppe bilden folgende Organisationen, bei denen sich die ZFV in Form einer Mitgliedschaft oder einer Verpflichtungserklärung aktiv einbringt:

- **Swisscleantech und CEO4Climate – Mitglied seit 2023**

Als CEO4Climate-Unterzeichnende bekennen sich die ZFV und ihre CEO, Nadja Lang, dazu, die Energie- und Klimapolitik in der Schweiz aktiv mitzugestalten. Wir verpflichten uns darüber hinaus, im Klimaschutz voranzugehen sowie unser Wissen und unsere Erfahrungen zu teilen.

- **United Against Waste (UAW) – Gründungsmitglied, seit 2013 im Vorstand**

Als Teil des Vorstands vertritt die ZFV mittels einer delegierten Person den Verein «United Against Waste» nach aussen, definiert die Vereinsstrategie und bringt die Fachexpertise sowie die Perspektive der Gastronomiebranche ein.

- **Swiss Food & Nutrition Valley (SFNV) – erste Gastronomiepartnerin seit 2023**

Das gemeinsame Ziel von SFNV und der ZFV ist es, mit innovativen Lösungen in den Bereichen Lebensmittel, Landwirtschaft und Ernährung eine bessere Gesundheit des Planeten und der Menschen zu bewirken. Mit dem ZFV-Living Lab (ZLL) bietet die ZFV als Praxispartnerin innovativen Jungunternehmerinnen und -unternehmern und/oder Start-ups, unter anderem aus dem SFNV-Netzwerk, Zugang zu begleiteten Markttests.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Unsere Grundsätze für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln sind in unseren Verhaltenskodizes für Mitarbeitende und für Geschäftspartner:innen sowie in der Grundsatzerklärung für die Einhaltung der Menschenrechte

festgehalten (siehe Verhaltenskodex Genossenschaft ZFV-Unternehmungen, Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen und Grundsatzerklärung für die Einhaltung der Menschenrechte). Wir sehen es als unsere gesellschaftliche Pflicht an, in unserem Einflussbereich aktiv Massnahmen zu ergreifen, um Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit entgegenzuwirken (**siehe Geschäftsbericht**).

Ausblick

Die ZFV wird 2026 weiter konsequent an der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie und der Erreichung der gesetzten Ziele arbeiten. Damit leisten wir weiterhin einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung bzw. für das Gemeinwohl.

Vor dem Hintergrund der Herausforderungen, die beispielsweise der Klimawandel, regulatorische Veränderungen und wachsende Marktanforderungen mit sich bringen, wird die Nachhaltigkeitsstrategie jährlich überprüft und gegebenenfalls adjustiert. Gleichzeitig sehen wir durch Innovation und die Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern verschiedene Chancen, unsere Position als Pionierin in Sachen Nachhaltigkeit auszubauen.

Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und haben uns verpflichtet, unsere Fortschritte transparent zu machen. Wir veröffentlichen diese in unserem Nachhaltigkeitsbericht, den wir als Teil des Geschäftsberichts jährlich publizieren.



Klimafreundlich und ausgewogen: Die ZFV kennzeichnet ihre Angebote mit dem Menüleitsystem FOOD2050.

Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche Ernährung

Begründung der Wesentlichkeit

Ernährungssysteme tragen vom Feld bis zum Teller erheblich zu den weltweiten Emissionen klimaschädlicher Treibhausgase (THG) bei. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Tierhaltung, dem Anbau von Nutzpflanzen bis hin zur Verarbeitung, dem Transport und der Lagerung von Lebensmitteln – entstehen über 20% der jährlichen THG-Emissionen der Schweizer Wirtschaft.³

Mit jährlich mehreren Millionen verkaufter Menüs ist es deshalb zentral, dass die ZFV ihr Angebot nicht nur genussvoll, sondern auch umwelt- und klimafreundlich gestaltet. Dabei ist sie gefordert, ihre THG-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren. Mehr als zwei Drittel der Emissionen der ZFV entstehen durch den Einkauf von Lebensmitteln, wobei der grösste Anteil auf tierische Produkte entfällt. Hier liegt somit der grösste Hebel, um unsere THG-Emissionen zu senken und gleichzeitig langfristig den Erhalt intakter Ökosysteme sowie die Versorgung mit ausreichenden und qualitativ hochwertigen Lebensmitteln zu gewährleisten.

Unser Managementansatz und unsere Ziele

Die Umweltauswirkungen der Ernährungssysteme zeigen sich in verschiedenen Arten von Emissionen (z. B. Treibhausgase, Luftschadstoffe, Nitrat), die den Klimawandel, die Luft-, Wasser- und Bodenqualität sowie die Biodiversität beeinflussen. Um neben den THG-Emissionen auch andere Umweltauswirkungen der Ernährung zu reduzieren, befasst sich die ZFV mit weiteren Themen wie Food Waste (siehe Nachhaltigkeit, Thema 2: Food Waste, S. 10ff.), Biodiversität und Tierwohl (siehe Nachhaltigkeit, Weitere Nachhaltigkeitsthemen, Biodiversität und Tierwohl, S. 19ff.).

Wissenschaftsbasierte Klimaziele und Reduktionspfad

Die ZFV verpflichtet sich, im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen ihren CO₂-Ausstoss zu reduzieren und so einen Beitrag zum 1.5-Grad-Ziel zu leisten. Auf Grundlage unserer Treibhausgasbilanz haben wir deshalb kurz- und langfristige wissenschaftsbasierte Klimaziele festgelegt, die Ende 2023 von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert wurden.

Unser kurzfristige Reduktionspfad sieht vor, die absoluten Emissionen in Scope 1 und 2 bis 2029 um 42% (gegenüber 2019) zu senken. Zusätzlich haben wir uns zu spezifischen Zielen in der Lieferkette verpflichtet: Emissionen aus landwirtschaftlicher Produktion (FLAG) wollen wir um 30%, Nicht-FLAG-Emissionen um 25% reduzieren. Unseren lang-

fristigen Zielen zufolge werden wir bis 2050 unsere absoluten Emissionen um 90% (gegenüber 2019) reduzieren. Dies betrifft unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie die wesentlichen Scope-3-Kategorien der eingekauften Güter und Dienstleistungen, unserer Kapitalgüter sowie brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten. Parallel streben wir an, unsere Scope-3-FLAG-Emissionen um 72% zu reduzieren.

«Die ZFV verpflichtet sich, im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen ihren CO₂-Ausstoss zu reduzieren.»

Treibhausgasbilanz über alle drei Scopes

Seit 2019 erfasst die ZFV sämtliche THG-Emissionen jährlich gemäss dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Die Treibhausgasbilanz auf Unternehmensebene für das vergangene Jahr steht jeweils erst nach der Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts zur Verfügung. Daher bildet das vorliegende Treibhausgasinventar die THG-Emissionen ab, die im Jahr 2024 durch die Geschäftsaktivitäten der ZFV verursacht wurden.



Mit der Reduktion tierischer Produkte verfolgt die ZFV konsequent ihren Pfad zur Verringerung der Emissionen.

³ Bundesamt für Statistik BFS 2025: Lebensmittelkette Taschenstatistik 2025 (Lebensmittelkette – Taschenstatistik 2025 | Publikation). Siehe <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/land-forstwirtschaft/ernaehrung/internationale-vergleiche.assetdetail.36211620.html>



Wir nutzen FOOD2050 für die Rezeptierung und setzen dabei auf saisonale Planung und pflanzenbasierte Rezepte.

Die Treibhausgasbilanz für das Jahr 2025 wird im Berichtsjahr 2026 erscheinen. Zusammen mit den wissenschaftsbasierten Klimazielen stellt die betriebliche Treibhausgasbilanz einen zentralen Bestandteil des Klimamanagements der ZFV dar. Sie bildet die Basis der 2023 erarbeiteten Klimastrategie, die den kurzfristigen Reduktionspfad bis 2029 konkretisiert. Sie dient dazu, Massnahmen zur Reduktion der THG-Emissionen in allen Geschäftsbereichen des Unternehmens zu definieren und zu evaluieren.

Für die Konsolidierung der THG-Emissionen verwenden wir den operativen Kontrollansatz. Dieser berücksichtigt die Emissionen aller Geschäftsbereiche, über welche die ZFV die operative Kontrolle ausübt – inklusive der KIMI Krippen

AG und der Tacadis AG. Nicht berücksichtigt wird die Kleiner Jung AG, die von der ZFV operativ nicht kontrolliert wird. Erhoben werden die direkten Scope-1- und die indirekten Scope-2-Emissionen sowie die wesentlichen indirekten Scope-3-Emissionen aus vor- und nachgelagerten Aktivitäten. Das Treibhausgasinventar umfasst gemäss dem GHG Protocol neben Kohlendioxid (CO₂) weitere klimawirksame Gase (CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆), die in CO₂-Äquivalente umgerechnet werden. Die Treibhausgasbilanz wurde gemäss dem GHG Protocol unter Verwendung von Daten aus Ecoinvent 3.6 (gemäss Minimum Boundary) und der World Food LCA Database (WFLDB 3.5) berechnet. Die Werte für das globale Erwärmungspotenzial (GWP) basieren auf dem 100-Jahre-Horizont des IPCC (Climate Change 2013).

ZFV-Menüleitsystem FOOD2050

Neben der betrieblichen Treibhausgasbilanz bildet das Menüleitsystem FOOD2050 eine zentrale Grundlage, um die Klimawirkung von Menüs in der Gemeinschaftsgastronomie zu ermitteln – ausgedrückt als Beitrag zur globalen Erwärmung in Grad Celsius (zur Berechnungsbasis siehe Menüleitsystem: ZFV setzt auf FOOD2050 | ZFV-Unternehmungen). Ebenfalls bewertet das System die Ausgewogenheit der Menüs (siehe Nachhaltigkeit, Thema 3: Gesunde Ernährung, S. 13).

In der öffentlichen Gastronomie, den Sorell Hotels & Restaurants sowie in einzelnen Betrieben der Gemeinschaftsgastronomie, die keine Hauptmahlzeiten anbieten, setzen wir das Bewertungssystem FOOD2050 nicht ein.

FOOD2050 unterteilt Menüs in drei Kategorien der Erderwärmung:

- **Blau** steht für Menüs mit einer Klimawirkung bis zu 1.7 °C Erderwärmung.
- **Gelb** steht für Menüs mit einer Klimawirkung von 1.8 bis 2.4 °C Erderwärmung.
- **Rot** steht für Menüs mit einer Klimawirkung von über 2.4 °C Erderwärmung.

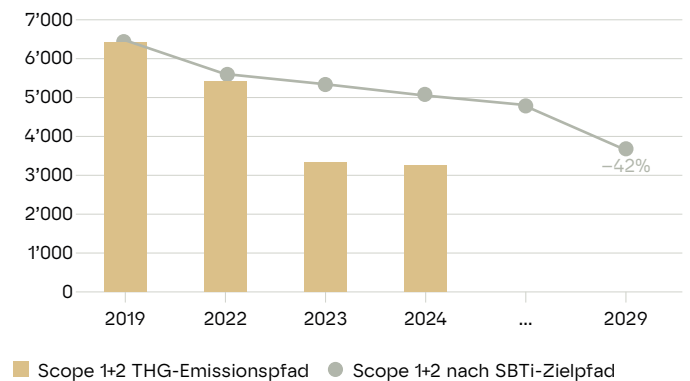
Das Monitoring im FOOD2050-Dashboard ermöglicht die Analyse zentraler Kennzahlen. Dazu gehören der Anteil klimafreundlicher Menüs auf Unternehmens- und Betriebsebene, der kumulierte Grad-Celsius-Wert über einen bestimmten Zeitraum sowie die THG-Emissionen von allen verkauften Hauptmahlzeiten.

Entwicklungen im Berichtsjahr

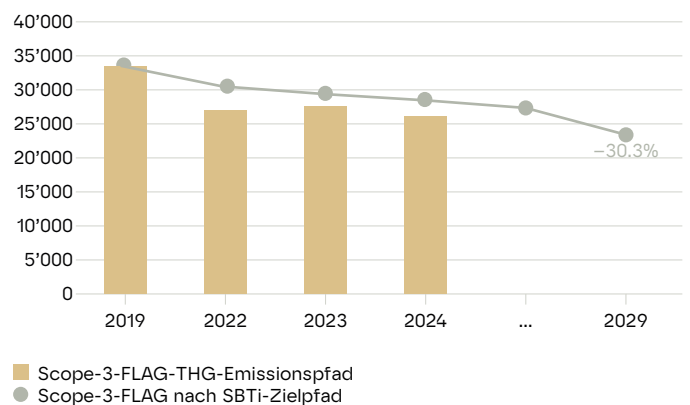
Die ZFV hat 2024 durch die Geschäftsaktivitäten rund 44'413 Tonnen CO₂e (2019: 61'194 Tonnen CO₂e) erzeugt (vgl. Tabelle, S. 8). Das sind 27% weniger als im Basisjahr 2019 und 0.01% weniger gegenüber 2023. Die Intensität der gesamten betrieblichen THG-Emissionen bezogen auf den Umsatz betrug 2024 167 Tonnen CO₂e pro Million Schweizer Franken, was einer Reduktion von 22% gegenüber dem Basisjahr 2019 entspricht. Die absolute Reduktion ist auf eine verbesserte Datenqualität in den Scopes 1 und 2 sowie ein reduziertes Investitionsvolumen im Scope 3 bei den Non-FLAG-Emissionen aus Kapitalgütern zurückzuführen (vgl. oberste und unterste Grafik, rechte Spalte). Die Scope-3-FLAG-Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen entwickeln sich derzeit weiterhin parallel zum Umsatz. Im Jahr 2024 konnten diese Emissionen jedoch um 22% gegenüber 2019 reduziert werden, was deutlich stärker war als der Umsatzrückgang von 7% im gleichen Zeitraum (vgl. mittlere Grafik, rechte Spalte).

Über alle drei Scopes hinweg befinden sich die absoluten THG-Emissionen der ZFV im Berichtsjahr auf dem Zielpfad gemäss SBTi.

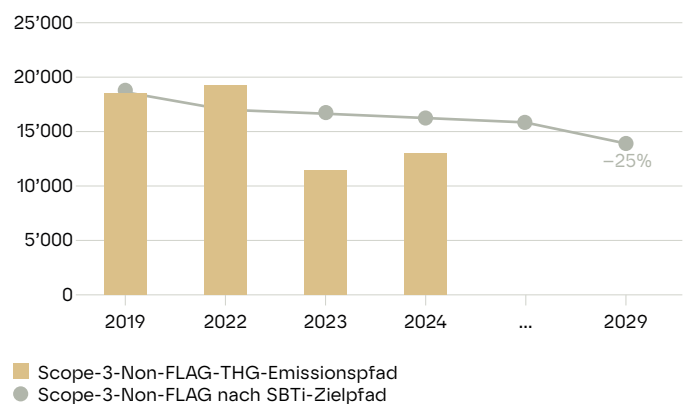
THG-Emissions- und SBTi-Zielpfad Scope-1- und Scope-2-Emissionen
Angaben in t CO₂e



THG-Emissions- und SBTi-Zielpfad Scope-3-FLAG-Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen
Angaben in t CO₂e



THG-Emissions- und SBTi-Zielpfad Scope-3-Non-FLAG-Emissionen
Angaben in t CO₂e



Treibhausgasbilanz der ZFV (t CO₂e)

	2019	2022	2023	2024	Veränderung 2019–2024
Scope 1: direkte THG-Emissionen	4'538	3'186	2'297	2'175	↘
Scope 2: indirekte energiebedingte THG-Emissionen	1'898	2'259	1'041	1'083	↘
Scope 3: weitere indirekte THG-Emissionen	54'758	48'048	41'078	41'155	↘
3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	44'347	33'197	35'284	32'741	↘
3.2 Kapitalgüter	7'051	11'340	2'828	5'395	↘
3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	1'471	1'398	925	969	↘
3.4 Transport und Verteilung (vorgelagert)	107	58	62	162	↗
3.5 Produzierter Abfall	206	160	155	105	↘
3.6 Geschäftsreisen	16	15	19	35	↗
3.7 Pendelverkehr	1'311	1'446	1'534	1'503	↗
3.13 Vermietete Vermögenswerte	249	433	270	246	↘
Summe THG-Emissionen (t CO₂e)	61'194	53'493	44'416	44'413	↘
Umsatz in MCHF*	286	236	267	267	↘
t CO₂e pro Mio. CHF Umsatz	214	228	167	166	↘

* Umsatz auf Betriebsstufe vor dem Ergebnisausgleich, wobei Erlöse z. B. aus Kurtaxen, City Tax etc. nicht enthalten sind.

Tabelle 1: Treibhausgasbilanz der ZFV. In Abweichung zum Berichtszeitraum beziehen sich die THG-Emissionen auf das Kalenderjahr 2024, da die vollständige Datenerhebung über die gesamte Wertschöpfungskette (Scope 1, 2 und 3) zeitversetzt erfolgt.

Klimawirkung von Menüs mit FOOD2050

Um die Gäste kontinuierlich über die Klimawirkung des Angebots zu informieren, wurde das Menüleitsystem FOOD2050 im Berichtsjahr weiter ausgebaut. Die Arbeiten fokussierten sich auf die Schulung der Mitarbeitenden: 80 Personen wurden im System FOOD2050 und etwa 260 Mitarbeitende in der Bedienung des neuen Dashboards geschult.

Die Auswertung des Dashboards für den Zeitraum Januar bis Dezember 2025 zeigt folgende Verteilung der verkauften Menüs in allen angeschlossenen Betrieben:

- 27% wiesen eine geringe Klimawirkung auf (bis zu 1.7 °C).
- 46% lagen im mittleren Bereich (1.8 °C bis 2.4 °C).
- 27% hatten eine hohe Klimawirkung (über 2.4 °C).

Der kumulierte Grad-Celsius-Wert für den gesamten Berichtszeitraum beträgt 2.3 °C und ist somit der mittleren Erderwärmungskategorie (gelb) zuzuordnen. Im Berichtsjahr waren 40% der verkauften Menüs mindestens vegetarisch, fast jedes zweite davon (rund 21%) war vegan.

2025 hat die ZFV erneut die Klimaziele auf Unternehmens-ebene in die jährliche Zielvorgabe aller Mitarbeitenden integriert. Das gemeinsame Ziel 2025 war, nachhaltige Kulinariik zur ersten Wahl zu machen, indem wir das Angebot und den Verkauf ausgewogener und nachhaltiger Menüs (gemäss FOOD2050) steigern.

Massnahmen zur Reduktion von lebensmittelbedingten Emissionen (FLAG)

Im Berichtsjahr haben wir die Ausgangsbasis geschaffen, um gezielt weitere Massnahmen zur Reduktion der klima-

relevanten Emissionen zu entwickeln. Die vertiefte Analyse der FLAG-Emissionen zeigt, dass über 99% dieser Emissionen im Food-Bereich anfallen. Dies betrifft v. a. Produkte tierischer Herkunft sowie ausgewählte pflanzliche Rohstoffe. Ein wesentlicher Anteil der Emissionen ist hier auf Landnutzungsänderungen zurückzuführen.

Um diese Erkenntnisse einzuordnen sowie erste Handlungsfelder entlang des Sortiments und der Beschaffung einzuleiten, haben wir einen bereichsübergreifenden Workshop mit den Abteilungen Nachhaltigkeit, Einkauf und Innovation durchgeführt. Anschliessend haben wir uns mit ausgewählten Lieferantinnen und Lieferanten ausgetauscht. Damit wollen wir die Transparenz entlang der Wertschöpfungskette erhöhen und mittelfristig gemeinsam Massnahmen entwickeln. Der Fokus liegt auf einer entwaldungsfreien Beschaffung, der Reduktion von Emissionen aus Landnutzungsänderungen sowie auf gezielten Massnahmen bei kritischen Produktgruppen wie Fleisch, Geflügel, Milchprodukten und Tofu.

Klimafit

Mit «Klimafit» haben wir 2025 ein neues, speziell für Mitarbeitende der Fachabteilungen entwickeltes Schulungsprogramm lanciert: In einer Basisschulung gaben wir einen Überblick über unsere Klimastrategie. In einem interaktiven Teil hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, selbst aktiv zu werden und zu reflektieren, welche Rolle das Thema Klima in ihrem Arbeitsbereich spielt. Anschliessend an die Basisschulung führten wir verschiedene Workshops auf Abteilungsebene durch, in denen Best Practices zur Reduktion der Emissionen im Fachbereich vermittelt wurden. Basierend darauf arbeiteten die Abteilungen eigene Massnahmen aus, die in die Klimastrategie des Unternehmens einfließen werden.

Foodpromotion, Zusammenarbeit mit roots und Innovationen

Mit dem «Veganuary» im Januar und der Foodpromotion «klimafreundliche Ernährung» im September haben wir unsere Gäste zu einer klimafreundlichen und pflanzenbasierten Ernährung inspiriert. Durch die Fortführung des Schulungsprogramms mit der EVEN GmbH/roots konnten wir insgesamt 29 Küchenmitarbeitende im Bereich der pflanzenbasierten Küche weiterbilden.

Im Rahmen der Angleichung der Tierwohlstandards über das gesamte Fleischsortiment hinweg streben wir eine möglichst hohe Abdeckung mit dem IP-SUISSE-Label an. So haben die Sorell Hotels & Restaurants im Berichtsjahr ihren Fleischeinkauf vollständig auf IP-SUISSE umgestellt. Dies ist ein wichtiger Schritt zur Förderung einer klimafreundlichen Landwirtschaft (**siehe Nachhaltigkeit, Weitere Nachhaltigkeitsthemen, Tierwohl, S. 21**). Einen weiteren Beitrag zum Klimaschutz leisteten gezielte Massnahmen zur Reduktion von Lebensmittelabfällen (**siehe Nachhaltigkeit, Thema 2: Food Waste, S. 10ff.**).

Im Bereich «Umwelt- und klimafreundliche Ernährung» haben wir im Berichtsjahr neue Lösungsansätze gesucht und weiterentwickelt. Ausserdem haben wir mithilfe des ZFV-Living Labs (ZLL) auch 2025 einen «Innovation Call» durchgeführt (**siehe Geschäftsbericht**). Der Innovation Call ist ein strukturierter Ideenaufwurf, über den die ZFV neue Lösungsansätze von Start-ups, Unternehmen und der Forschung für die Praxis sucht. Externe Partner:innen schlugen im Berichtsjahr insgesamt 24 konkrete Ideen vor. Diese reichten von zirkulären Verpackungslösungen über CO₂-optimierte Rezepturen bis hin zu digitalen Effizienztools. 22 Projekte haben wir vertieft analysiert, vier in kleineren Validierungen und Experimenten getestet und zwei davon als Pilotprojekte mit einem realen Umsetzungspotenzial eingestuft. In Zusammenarbeit mit der ZHAW Wädenswil und der Universität Bern untersuchten wir ausserdem, wie sich pflanzenbasierte Ernährungskonzepte und klimafreundliche Preisgestaltung in der Gemeinschaftsgastronomie verankern lassen. Diese Feldversuche zu innovativen Ansätzen liefern uns praxisnahe Erkenntnisse, die direkt in die Weiterentwicklung unserer Verpflegungskonzepte einfließen. Über das Swiss Food & Nutrition Valley (SFNV) engagierten wir uns wiederum aktiv im nationalen Innovationsnetzwerk der Lebensmittelbranche – dies mit Fokus auf nachhaltige Wertschöpfung und Start-up-Kooperationen.

Sorell: Zertifizierungsprozess abgeschlossen und Massnahmen in den Bereichen MICE und Rezeption

Das zur Sorell-Gruppe gehörende Boutique-Hotel Seidenhof in Zürich wurde im Berichtsjahr von ibex fairstay in der Kategorie «Beste Gesamtleistung» für seine Nachhaltigkeit ausgezeichnet. Auch das umgebaute Boutique-Hotel Speer in Rapperswil hat 2025 die ibex fairstay-Zertifizierung erhalten. Damit waren 2025 insgesamt vierzehn von fünfzehn

Hotels von Sorell ibex fairstay und damit mit «Swisstainable Level III – leading» zertifiziert. Ausnahme bildete das kleine Hotel Rigiblick, welches das Label «Swisstainable Level III – engaged» hat. Es wurde per Ende Berichtsjahr verkauft (**siehe Geschäftsbericht**).

Um die Nachhaltigkeitszertifizierung zu erreichen, hat jedes Hotel eigene Nachhaltigkeitsteams gebildet, die aus Mitarbeitenden der Bereiche Housekeeping, Front Office und Food & Beverage (F&B) bestehen. Die Mitglieder der Teams wurden im Berichtsjahr in einem eintägigen Workshop für die relevanten Nachhaltigkeitsthemen sensibilisiert und erarbeiteten Massnahmen zur Reduktion von Klimaemissionen in ihren Aufgabenbereichen. Schwerpunktthemen im Vertiefungsworkshop waren die Anpassung des MICE-Angebots (Meetings Incentives Conventions Exhibitions) und der Kommunikation an der Rezeption.

Die Teilnahme am Programm «Cause We Care» von myclimate zwischen 2019 und 2025 war ein wertvoller Schritt in unserem Nachhaltigkeitsengagement. Per Ende 2025 haben wir die Teilnahme eingestellt. Wir wollen uns künftig darauf konzentrieren, unsere Klimaschutzmassnahmen im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie voranzutreiben.

Der Biogas-Anteil in den Sorell Hotels & Restaurants, die Erd- und Biogas als Wärmequelle nutzen, haben wir zwecks Reduktion der THG-Emissionen von 24% (2023) auf 30% (2024) erhöht.

Ausblick

Alle im Berichtsjahr ergriffenen Massnahmen werden im Jahr 2026 weiterentwickelt. In der Gastronomie soll beispielsweise das durch FOOD2050 errechnete durchschnittliche Erderwärmungspotenzial der Hauptmahlzeiten bis Ende 2026 von durchschnittlich 2.25 °C (2025) auf 2.11 °C pro Hauptmahlzeit gesenkt werden.

Auch 2026 werden wir unser Küchenpersonal gemeinsam mit der EVEN GmbH/roots in der Entwicklung und Zubereitung von pflanzenbasierten Rezepturen und Gerichten schulen (**siehe Nachhaltigkeit, Thema 3: Gesunde Ernährung, S. 13**). Unser Food & Beverage-Team wird die Rezeptstrategie weiterentwickeln und neue Rezepturen mit Fokus auf attraktive, klimafreundliche und ausgewogene Mahlzeiten kreieren. Ziel ist es, bis Mitte des Jahres eine vielfältige Auswahl solcher Rezepte für die Gastronomie bereitzustellen.

Um die Emissionen aus Lebensmitteln in der Lieferkette weiter zu reduzieren, werden wir den Austausch und die Zusammenarbeit mit strategischen Lieferantinnen und Lieferanten weiter ausbauen. Mit den wichtigsten Partnerinnen und Partnern planen wir einen weiteren Austausch sowie gemeinsame Workshops. Mit allen Lieferantinnen und Lieferanten wird eine Tagung durchgeführt.



Wir berücksichtigen Nachhaltigkeit systematisch bei der Umbauplanung der Sorell Boutique-Hotels Rütli und Arabelle.

Schliesslich haben wir mit der Planung für die Umbauarbeiten bei den Sorell Boutique-Hotels Rütli und Arabelle begonnen. Beim Hotel Rütli planen wir, die bestehende Struktur aus ökologischen und denkmaltechnischen Gründen weiter zu nutzen. Gleichzeitig prüfen wir hier Massnahmen zur energetischen Verbesserung der Gebäudehülle, Potenziale für Solarenergie sowie hitzemildernde Lösungen. Die aus dem Umbau resultierenden Emissionen sollen erstmals basierend auf dem tatsächlichen Materialverbrauch bemessen werden. Diese Verbesserung der Datenbasis soll eine genauere Bilanzierung der Emissionen und dadurch eine zielführende Ableitung von zukünftigen Reduktionsmassnahmen ermöglichen. Beim Umbau des Hotels Arabelle werden wir die Wärmeenergieversorgung modernisieren.

Thema 2: Food Waste

Begründung der Wesentlichkeit

Seit über zehn Jahren setzt sich die ZFV aktiv gegen Lebensmittelverluste ein. Dies auch als Gründungs- und Vorstandsmitglied von United Against Waste (UAW) (siehe Nachhaltigkeitsstrategie, Relevante Mitgliedschaften, S. 4). Obwohl in anderen Branchen mengenmässig mehr Lebensmittelabfälle anfallen, hat Food Waste in der Gastronomie einen überproportionalen Impact auf die Umwelt. Dies aufgrund des grossen Energieeinsatzes in der Weiterverarbeitung der Lebensmittel.⁴ Hinzu kommen Wechselwirkungen mit anderen Umweltthemen: Die Reduktion von Lebensmittelabfällen wirkt sich positiv auf eine Senkung der Scope-3-Emissionen aus (siehe Nachhaltigkeit, Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche Ernährung, S. 5). Zudem verringert die Reduktion unnötig produzierter Lebensmittel den Bedarf an

landwirtschaftlichen Aktivitäten, welche die Artenvielfalt belasten (siehe Nachhaltigkeit, Weitere Nachhaltigkeitsthemen, Biodiversität, S. 19ff.).

Unsere Stakeholder haben bei der Bestimmung unserer wesentlichen Themen (siehe Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsstrategie, Fünf wesentliche Themen, S. 3) Food Waste klar als zentrales Nachhaltigkeitsthema eingestuft. Besonders wichtig ist dieses Thema für unsere Kundinnen, Kunden und Gäste. Diese Relevanz, gemeinsam mit einer hohen Veränderungsmotivation der Zielgruppen, wird auch in Studien bestätigt.⁵ Dadurch begründet sich die hohe Einstufung der Wesentlichkeit dieses Themas für die ZFV. Berücksichtigt werden dabei alle vermeidbaren und unvermeidbaren Lebensmittelabfälle, die in den Hotels und Gastronomiebetrieben der ZFV anfallen. Ausgenommen ist die vorgelagerte Wertschöpfungskette.

Unser Managementansatz und unsere Ziele Aktionsplan des Bundesrats

Die ZFV bearbeitet das Thema Lebensmittelabfälle gemäss dem Leitfaden «Messung, Berichterstattung, wirkungsvollste Massnahmen und sektorspezifische Ziele im Bereich Gastronomie».⁶ Dieser wurde vom Bundesamt für Umwelt (BAFU) gemeinsam mit den Unterzeichnenden der «branchenübergreifenden Vereinbarung zur Reduktion der Lebensmittelverluste»⁷ aus der Gastronomie 2023 erarbeitet und wird laufend weiterentwickelt. Diese Vereinbarung ist Teil des Aktionsplans gegen Lebensmittelverschwendung,⁸ die 2022 vom Bundesrat verabschiedet wurde. Das Vorgehen beinhaltet die standardisierte Messung von Lebensmittelabfällen in allen Gastronomie- und Hotelleriebetrieben der ZFV, die Definition und Umsetzung von Reduktionsmassnahmen sowie die jährliche Berichterstattung an die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) im Auftrag des BAFU.

Als wesentliches Thema der Nachhaltigkeitsstrategie und des Umweltmanagements der ZFV ist Food Waste Teil der allgemeinen Umweltrichtlinie. Die spezifischen Prozesse zur Messung, Datenerfassung und Massnahmendefinition sind in eigenen Richtlinien festgehalten.

Entwicklungen im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr haben wir das Reduktionsziel von 15% gegenüber dem Zielwert 2024 im Rahmen unserer Umweltziele bearbeitet. Zu den wichtigsten Massnahmen zur Zielerreichung gehörten wie im Vorjahr die Messung an sich und die

4 Quelle: [foodwaste.ch](https://www.foodwaste.ch/) / Bund

5 GDI (2024): Vom Vorsatz zum Teller (siehe [6 Einsehbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.35507753.html>](https://gdi.ch/publikationen/studien/vom-vorsatz-zum-teller#attr=)

7 Einsehbar unter: <https://www.bafu.admin.ch/dam/de/sd-web/tLEo225iuWZ4/branchenuebergreifende-vereinbarung-zur-reduktion-der-lebensmittelverluste.pdf>

8 Einsehbar unter: <https://www.bafu.admin.ch/dam/de/sd-web/2uVtDYhy5B9N/aktionsplan-gegen-die-lebensmittelverschwendung.pdf>

Nachhaltigkeit

Durchführung von Schulungen. Konkret führten wir vier Basisschulungen zum Thema Food Waste durch, an denen total 25 Personen teilnahmen. Alle 148 Personen, welche die Basisschulungen im Vorjahr besucht hatten, absolvierten einen Refresher. Darüber hinaus wurden in jedem Betrieb zwei Kurzschulungen für das gesamte Team durchgeführt.

Auf Basis der Messergebnisse jedes einzelnen Betriebs waren die Betriebe dazu verpflichtet, eigene, wirksame Massnahmen zu finden, umzusetzen und zu dokumentieren. Dazu gehörte beispielsweise die Verkleinerung der Tellergrösse an den Buffets, eine Überprüfung der Menüpläne oder die verbesserte Gästekommunikation.

Gemeinsam mit dem BAFU und der Arbeitsgruppe Gastronomie wurde der Leitfaden «Messung, Berichterstattung, wirkungsvollste Massnahmen und sektorspezifische Ziele im Bereich Gastronomie» weiterentwickelt. Im Oktober 2025 fand ein Austausch mit dem zuständigen Vorsteher des Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation zum Zwischenstand des bundesrätlichen Aktionsplans statt. Bei diesem Treffen wurden der Zwischenbericht der ZHAW zum Aktionsplan sowie die grössten Herausforderungen und wirksamsten Massnahmen diskutiert. Des Weiteren beteiligte sich die ZFV an der Konzeption einer Aktionswoche, die von UAW und foodwaste.ch koordiniert wird. Sie wird im Herbst 2026 erstmalig stattfinden.

Massnahmen aus dem Berichtsjahr 2024 wie die Information relevanter Abteilungen, ein internes Benchmarking sowie die Kommunikation der Messergebnisse gegen innen und aussen haben wir auch 2025 weitergeführt.

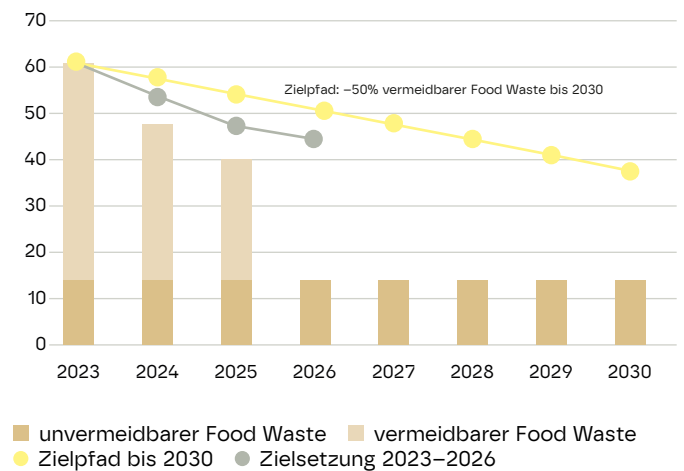
Zusammenarbeit mit Partnerinnen und Partnern

Die Zusammenarbeit mit To Good To Go und GoNiña blieb im Berichtszeitraum bestehen, wobei GoNiña per Ende 2025 ihre Applikation zum Abverkauf von Überschüssen vom Markt genommen hat. Im Rahmen des ZFV-Living Labs (ZLL) fanden mehrere Gespräche mit dem Start-up Circunis statt. Dieses entwickelt digitale Kreislaufösungen, um Lebensmittelüberschüsse entlang der Lieferkette sichtbar und nutzbar zu machen. Es wurde geprüft, wie solche Systeme in bestehende Abläufe integriert werden könnten, wobei bis Ende des Berichtsjahres keine konkreten Projekte umgesetzt werden konnten. Auch der Austausch mit Nutrai, einem auf künstliche Intelligenz (KI) spezialisierten Start-up, eröffnete neue Perspektiven zur Reduktion von Lebensmittelabfällen. Der Austausch mit den Start-ups lieferte uns wertvolle Erkenntnisse, wie wir in unseren Betrieben noch ressourceneffizienter wirtschaften können. Aktuell prüfen wir, wie diese Erkenntnisse und Ansätze priorisiert und weiterverfolgt werden sollen.

Stand der Zielerreichung

Mit 39.9 g/HMZ Food Waste (vermeidbar und unvermeidbar) erzielte die ZFV eine Reduktion von 16% im Vergleich zum

Zielpfad Food Waste bis 2030
Food Waste in g/HMZ



Vorjahr (47.4 g/HMZ). Die unvermeidbaren Lebensmittelabfälle wurden zuletzt im Basisjahr 2023 gemessen und lagen bei 13.9 g/HMZ. Es wird angenommen, dass dieser Wert konstant bleibt. Dadurch ergibt sich für das Berichtsjahr ein Wert von 26 g/HMZ an vermeidbarem Food Waste. Damit haben wir das für das Berichtsjahr gesetzte Zwischenziel, die Lebensmittelabfälle erneut um 15% gegenüber dem Vorjahr zu reduzieren, erneut übertroffen. Absolut hat die ZFV im Berichtszeitraum gemäss Hochrechnungen ca. 256'300 kg (Vorjahr: 318'100 kg) vermeidbare resp. 392'300 kg (Vorjahr: 413'100 kg) vermeidbare und unvermeidbare Lebensmittelabfälle verursacht.

Gründe für die erzielte Reduktion sind in der breiten Massnahmenpalette zu finden, die den Betrieben zur Verfügung steht. Zudem zeigen die Zahlen, dass die Messung allein schon einen Sensibilisierungseffekt hat und zu Reduktionen führt.

Die Entsorgung der entstandenen Lebensmittelabfälle erfolgt bei der ZFV durch lizenzierte Entsorgungsunternehmen. Dafür liegen in jedem Betrieb entsprechende Bewilligungen vor. Die Lebensmittelabfälle werden zu Biogas weiterverarbeitet und somit energetisch weitergenutzt.

Ausblick

Im ersten Quartal 2026 erfolgt die Berichterstattung der Messdaten 2025 an die ZHAW im Auftrag des BAFU. Der Zwischenbericht des Bundesrats zum Aktionsplan gegen die Lebensmittelverschwendung erscheint voraussichtlich in der ersten Jahreshälfte 2026. Für die Gastronomiebranche sind keine grossen Veränderungen des Managementansatzes zu erwarten.

Die ZFV wird im September 2026 an der Nationalen Woche gegen Food Waste unter der Koordination von UAW und foodwaste.ch teilnehmen.



Bei der Reduktion von Food Waste lag die ZFV 2025 unter dem definierten Zielpfad. Die umfassenden Messungen und Massnahmen werden weitergeführt.

In der Zwischenzeit arbeiten die ZFV-Betriebe weiterhin an der kontinuierlichen Senkung von Food Waste gemäss dem vorgesehenen Reduktionsziel. Als Zwischenziel für 2026 ist eine Reduktion der vermeidbaren Lebensmittelabfälle um ca. 2% gegenüber dem Vorjahr geplant, wobei sich die Zielvorgabe pro Betrieb nach ihrem Messwert aus dem Vorjahr (totaler Food Waste, vermeidbar und unvermeidbar) richtet. Betriebe mit Werten unter 45 g/HMZ haben das Ziel, diese tiefen Werte zu halten. Betriebe mit mehr als 45 g/HMZ müssen im Vergleich zum Vorjahreswert den Food Waste um 5%, jene mit über 120 g/HMZ um 10% reduzieren. Wich-

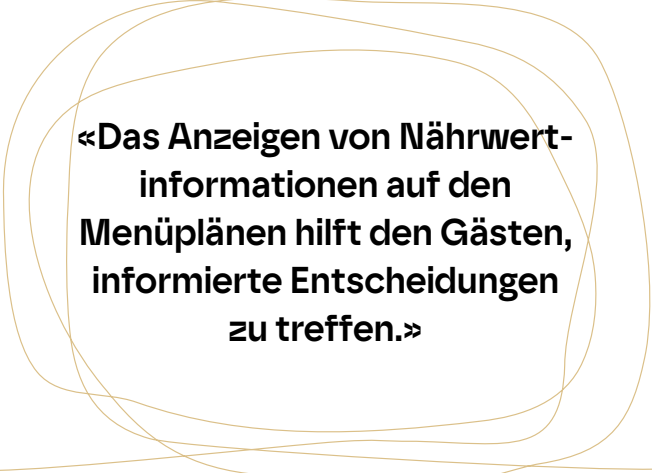
tig dabei bleibt eine enge Begleitung der Betriebe bei der Messung und der Massnahmendefinition sowie bei der Sensibilisierung.

Das Schulungssystem des Vorjahrs bleibt 2026 bestehen respektive wird leicht ausgebaut. In zwei neuen Kurzschulungen soll ein spezifischer Fokus auf die Themen Schöpfungsmengen und Gästekommunikation gelegt werden. Damit kann sichergestellt werden, dass alle Mitarbeitenden die Kompetenz haben, an der Zielerreichung mitzuarbeiten.

Thema 3: Gesunde Ernährung

Begründung der Wesentlichkeit

Für viele Schweizer:innen steht die eigene Gesundheit bei der Ernährung im Vordergrund, während Nachhaltigkeitsaspekte beim Essen eine untergeordnete Rolle spielen.⁹ Eine ausgewogene Ernährung fördert die Gesundheit, ist abwechslungsreich zusammengesetzt und berücksichtigt verschiedene Lebensmittelgruppen.¹⁰ Gemäss den Ernährungsempfehlungen des Bundesamts für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (BLV) und der Schweizerischen Gesellschaft für Ernährung (SGE) stehen saisonale und regionale Produkte sowie Vollkornprodukte und pflanzliche Proteinlieferanten im Fokus. Zudem werden möglichst unverarbeitete und gering verarbeitete Lebensmittel empfohlen. Eine gesunde und ausgewogene Ernährung ergibt sich aus der richtigen Kombination der Lebensmittel und dem optimalen Verhältnis der enthaltenen Nährstoffe.



«Das Anzeigen von Nährwertinformationen auf den Menüplänen hilft den Gästen, informierte Entscheidungen zu treffen.»

Neben dem Geschmack legt die Bevölkerung bei ihrer Ernährung besonderen Wert auf den Nährstoffgehalt und den Preis. Die ZFV hat durch die Art der angebotenen Speisen, deren Preise und Portionsgrössen Einfluss auf eine ausgewogene Ernährung der Konsumierenden. Mit frischen, gesunden und abwechslungsreichen Menüs können wir dazu beitragen, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit unserer Gäste zu fördern. Eine gesunde Ernährung setzt zudem die Einhaltung der Lebensmittelsicherheit und die Deklaration von Allergenen voraus.

Unser Managementansatz und unsere Ziele Ganzheitlicher Ansatz bei der Ausgewogenheit

Die ZFV verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz für gesunde Ernährung, der sowohl auf den Empfehlungen der Schweizerischen Gesellschaft für Ernährung (SGE) als auch auf den Prinzipien der Planetary Health Diet (PHD) basiert. Damit verbinden wir eine ausgewogene, nährstoffreiche Ernährung mit einer nachhaltigen, umweltbewussten Lebensmittelauswahl.

Für das Angebot von gesunden Mahlzeiten im Sinne der Ausgewogenheit setzt die ZFV in der Gemeinschaftsgastronomie das Menüleitsystem FOOD2050 (**siehe Nachhaltigkeit, Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche Ernährung, S. 5**) ein. Um die Ausgewogenheit der angebotenen Menüs sicherzustellen, orientiert sich FOOD2050 an den Empfehlungen des «optimalen Tellers» der SGE. Auf dieser Basis werden die einzelnen Nährwertkategorien jeder Rezeptur bewertet. Besonders ausgewogene Rezepturen werden mit einem Y-Symbol optisch gekennzeichnet. Dabei gelten für FOOD2050-Menüs die folgenden aktuellen Grenzwerte pro Nährwertkategorie, damit ein Menü als ausgewogen gilt:

- mehr als 10% der Kalorien bestehen aus Proteinen
- mehr als 8 g Ballaststoffe
- mehr als 180 g Früchte und Gemüse
- weniger als 720 Kilokalorien (kcal)

Die Rezepturen sind mit unserem Warenwirtschaftssystem verbunden. Damit wird die Ausgewogenheit im Anschluss an die Rezepturerstellung automatisch ausgewiesen. So können die Küchenteams sowohl die Ausgewogenheit als auch die Klimawirkung der jeweiligen Rezeptur einsehen und verbessern. Zudem entwickelt unser Food & Beverage-Team innovative Rezepte, welche die Vorteile zweier Konzepte vereinen: eine ausgewogene Nährstoffversorgung gemäss den SGE-Empfehlungen sowie eine ressourcenschonende, pflanzenbetonte Ernährungsweise im Sinne der PHD.

Das Anzeigen von Nährwertinformationen auf den Menüplänen, sowohl vor Ort als auch digital, hilft den Gästen, informierte Entscheidungen zu treffen. Das laufende Monitoring und Reporting im betriebsspezifischen FOOD2050-Dashboard erlaubt die Einbindung und Überwachung von Zielen sowie eine umfassende Auswertung zu den Konsumationen.

Einhaltung der Lebensmittelsicherheit und Deklarationspflichten

Die Einhaltung der Lebensmittelsicherheit ist Teil des integrierten Managementsystems der ZFV. Damit wird die Sicherheit der eingesetzten Lebensmittel systematisch ermittelt und dokumentiert. Mittels eines umfangreichen Hygiene- und Lebensmittelsicherheitskonzepts, das auf der Methodik «HACCP» (Hazard Analysis Critical Control Points) basiert, werden die gesetzlichen Anforderungen erfüllt und so die Gesundheit der Gäste und Mitarbeitenden sichergestellt. Das Konzept umfasst alle ZFV-Gastronomiebetriebe und die Sorell Hotels & Restaurants sowie alle Prozesse von der Warenannahme über die Lagerung, Produktion und Reinigung bis hin zur Entsorgung. Durch

9 Schäfer et al. (2023). European Food Trends Report. Gottlieb Duttweiler Institute. GDI-Studie Nr. 52.

10 Schweizerische Gesellschaft für Ernährung SGE, Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen BLV. (2024). «Schweizer Ernährungsempfehlungen» Deutsch (Langfassung). (siehe https://www.sge-ssn.ch/media/ytunwxgr/schweizer-ernaehrungsempfehlungen_langversion_de.pdf)

jährliche interne Audits und amtliche Inspektionen wird die Einhaltung überprüft. Die erfassten Abweichungen je Betrieb werden dokumentiert und mit den Ergebnissen nachfolgender Audits überprüft. Ziel sind die Sicherstellung der Gesetzeskonformität und die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse.

Allergene und Herkunftsdeklarationen sind im Warenwirtschaftssystem gemäss den gesetzlichen Vorgaben hinterlegt. Diese werden bei der Rezept- und Menüplanung automatisch berücksichtigt und den Gästen kommuniziert. Wo eine Deklaration im Menüplan nicht möglich ist, etwa bei Salatbuffets, wird schriftlich darauf hingewiesen, dass die Informationen bei den Mitarbeitenden eingeholt werden können.

Zielsetzungen

Wir haben uns folgende kurz- und mittelfristigen Ziele im Bereich der ausgewogenen Ernährung gesetzt: 2026 bieten alle unsere Betriebe der Gemeinschaftsgastronomie wöchentlich mindestens drei ausgewogene Hauptmahlzeiten und bis 2027 täglich mindestens eine ausgewogene Hauptmahlzeit nach FOOD2050-Bewertung an.

Entwicklungen im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr hat die ZFV das gesetzte Ziel, mindestens eine ausgewogene Hauptmahlzeit pro Woche und Betrieb anzubieten, erreicht. Über alle Betriebe wurden pro Tag 0.45 ausgewogene Hauptmahlzeiten angeboten, das ergibt pro Woche gut zwei Hauptmahlzeiten.

Die Verantwortlichen für die Menüplanung der ZFV-Betriebe wurden auch im Jahr 2025 an den Schulungen mit EVEN GmbH/roots in Bezug auf eine ausgewogene Menügestaltung bei pflanzenbasierten Menüs geschult (**siehe Nachhaltigkeit, Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche Ernährung, S. 5**). Sie entwickelten dabei ihre Kompetenzen gemäss dem Ansatz der PHD und dem Konzept des «optimalen Tellers» der SGE weiter.

Ausgewogenheit sowie weitere spezifische Aspekte zur Gesundheit

Die Weiterentwicklung der Rezeptstrategie orientiert sich konsequent an den Richtlinien PHD, die sowohl die Gesundheit des Menschen als auch die des Planeten in den Mittelpunkt stellt. Ein zentraler Bestandteil dieser Strategie ist die Stärkung pflanzenbasierter Optionen, um eine moderne und nachhaltige Ernährung zu fördern. Durch den Ausbau des pflanzenbasierten Angebots wird nicht nur die Vielfalt erhöht, sondern auch ein wichtiger Beitrag zu einer zukunftsfähigen Ernährungsweise geleistet.

Ende 2025 wurde der Zuckeranteil in den ZFV-Limonaden um 24% und in den ZFV-Eistees um 10% gesenkt. Dies zeigt, dass die ZFV die Ernährungsstandards weiter optimiert, um den Gästen eine noch ausgewogenere und gesündere Auswahl zu bieten.

Verbesserungsmöglichkeiten wahrgenommen

Im Bereich der Lebensmittelsicherheit wurden im Berichtszeitraum 284 Audits in allen ZFV-Gastronomiebetrieben und den Sorell Hotels & Restaurants durchgeführt. Verschiedene Top-Potenziale zur Verbesserung wurden identifiziert. Wir haben Massnahmen ergriffen und Schulungsintervalle optimiert.

Es gingen vereinzelte Meldungen über Magen-Darm-Beschwerden sowie eine Meldung über ein fälschlicherweise als glutenfrei ausgelobtes Gericht ein. In zwei Fällen haben Gäste Fremdkörper im Essen gefunden, was in einem Fall einen Zahnschaden zur Folge hatte. Die ZFV hat entsprechende Massnahmen ergriffen und umgesetzt.

Im Berichtsjahr gab es keine Rückrufe seitens Lieferantinnen und Lieferanten, die ZFV-Betriebe betroffen haben. In zwei Fällen wurden Produktbeanstandungen von uns an die Lieferantinnen und Lieferanten gemeldet. Diese Produkte wurden aus unseren Lagern entfernt, weitere notwendige Massnahmen wurden von den Lieferantinnen und Lieferanten ergriffen.

Ausblick

Um die Kompetenz für die Zubereitung von ausgewogenen, pflanzenbasierten Menüs in unseren Küchenteams sicherzustellen und weiter zu fördern, setzen wir 2026 die Schulungen mit der EVEN GmbH/roots fort. Zudem haben wir das Unternehmensziel in Bezug auf die gesunde Ernährung für 2026 im Vergleich zum Vorjahr angepasst: Jeder Betrieb mit FOOD2050 soll 2026 anstelle von einem an mindestens drei Tagen pro Woche ein ausgewogenes Menü anbieten.

Die ZFV wird weitere Richtlinien im Umgang mit verschiedenen gesundheitsrelevanten Aspekten der Ernährung definieren und entsprechende Anpassungen beim Salz- und Zuckergehalt, der Art der verwendeten Öle und Fette, des Verarbeitungsgrads oder der Zubereitungsart einführen.

Im Bereich der Lebensmittelsicherheit werden 2026 die wichtigsten Erkenntnisse aus den internen Audits in Kurzschulungen verpackt. Damit soll eine kontinuierliche Verbesserung sichergestellt werden.



Die ZFV orientiert sich für die Weiterentwicklung der Rezeptstrategie konsequent an den Grundsätzen der PHD.

Thema 4: Chancengerechtigkeit und Inklusion

Begründung der Wesentlichkeit

Unsere Vision bringt die ursprüngliche Idee unserer Gründerinnen in die Gegenwart. Gleichstellung und der weiterführende Gedanke der Chancengerechtigkeit sind zentrale Anliegen der ZFV. Chancengerechtigkeit basiert auf einer Unternehmenskultur, die allen Mitarbeitenden ermöglicht, ihr Potenzial voll auszuschöpfen – unabhängig von ihrem Bildungsstand oder ihrem kulturellen und sozialen Hintergrund. Individuell angepasste Aus- und Weiterbildungsangebote sowie gezielte Talent- und Nachwuchsförderung leisten hierzu einen wichtigen Beitrag. Es hat sich gezeigt, dass Unternehmen, die eine inklusive Unternehmenskultur leben, produktiver und innovativer sind.¹¹

Unser Managementansatz und unsere Ziele

Chancengerechtigkeit, unabhängig von ethnischer Herkunft, Alter, Geschlechteridentität, sexueller Orientierung, Religion, Familienstand oder körperlichen Beeinträchtigungen, ist im ZFV-Verhaltenskodex sowie im internen Manual zum Arbeitsvertrag verankert. Ebenso werden im Verhaltenskodex die Grundsätze der Nichtdiskriminierung festgelegt. Diskriminierungen jeglicher Art sowie Belästigungen jeglicher Form oder unangemessenes Verhalten werden nicht toleriert. Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden der ZFV bindend, unabhängig von ihrer jeweiligen Funktion, ihrem Geschäftsbereich oder Standort. Die Mitarbeitenden aller Führungsstufen nehmen eine Vorbildfunktion wahr.

Meldesysteme vorhanden

Zur Verankerung der bestehenden Meldesysteme (**siehe Geschäftsbericht**) werden alle Business-Partner:innen im Bereich Menschen & Kultur im Rahmen der Weiterbildung im Umgang mit spezifischen Gesprächssituationen geschult. Für die einheitliche und gesetzeskonforme Durchführung von internen Untersuchungen nach Eingang allfälliger Meldungen bestehen ein Prozess sowie dazugehörige Hilfsmittel. Beides wurde im Berichtsjahr erarbeitet.

Die Personalentwicklung zielt darauf ab, dass Mitarbeitende aller Stufen auf die Anforderungen der Zukunft vorbereitet sind und ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten können. Persönliche Vorstellungen der Mitarbeitenden zur eigenen Entwicklung und zu möglichen Einsatzbereichen stehen im Vordergrund. Die Verantwortung für die Entwicklung liegt bei den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten. Sie werden durch die Abteilung Menschen & Kultur mittels entsprechender Führungsinstrumente und Angebote unterstützt. Die Mitarbeitenden werden an ihrem Arbeitsplatz gefördert und weiterentwickelt. Zudem gibt es ein internes Kursprogramm, externe Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und den Entwicklungsdialog.



Chancengerechtigkeit ist im ZFV-Verhaltenskodex sowie im internen Manual zum Arbeitsvertrag verankert.

Aufgabe für alle Mitarbeitenden: Erreichung der Unternehmensziele

Mit dem Zielsetzungssystem «Objectives and Key Results» (OKR) binden wir unsere Mitarbeitenden aktiv in die Erreichung der Unternehmensziele ein. Aktuell sind alle Mitarbeitenden am Hauptsitz, die Betriebsleitungen sowie die General Manager direkt in den Prozess involviert (ohne KIMI Krippen AG). Wir ermutigen diese, gemeinsam mit ihren Teams innovative Lösungsansätze zu entwickeln und so zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Dadurch fördern wir nicht nur die persönliche Weiterentwicklung, sondern auch ein gemeinsames Verständnis und eine starke Identifikation mit unseren Zielen. Zudem ist die variable Lohnkomponente an den Grad der Zielerreichung gekoppelt, sodass alle Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg partizipieren.

Entwicklungen im Berichtsjahr

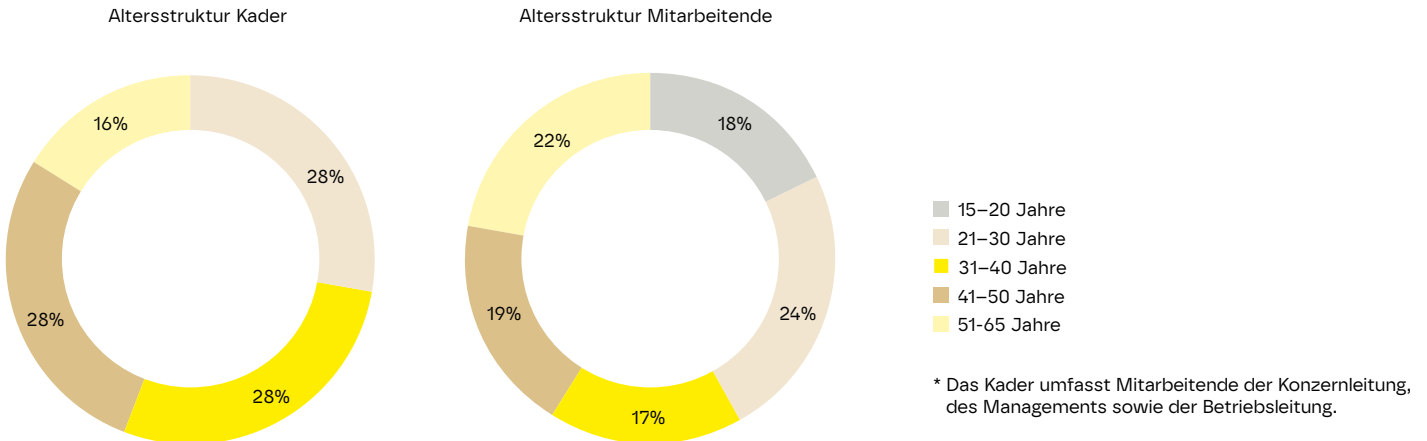
Vielfalt als Erfolgsfaktor

Die kulturelle Vielfalt ist eine unserer grossen Stärken. Dabei legen wir grössten Wert auf eine Arbeitsatmosphäre, in der sich alle willkommen fühlen und die von gegenseitigem Vertrauen und Respekt geprägt ist. Die ZFV (inkl. KIMI Krippen AG und Tacadis AG) beschäftigte Ende Berichtsjahr 3'123 Mitarbeitende aus 91 Nationen.

Die Altersstruktur der Mitarbeitenden der ZFV (inkl. KIMI Krippen AG und Tacadis AG) ist relativ gleichmässig über alle Altersgruppen verteilt. Im Vergleich zur Schweizer Bevölkerung ist der Anteil von knapp 40% Mitarbeitenden unter 30 Jahren sehr hoch. Auch im Kader (Konzernleitung, Management und Betriebsleitung) ist die Verteilung gleichmässig, die Mehrheit der Kadermitarbeitenden ist mit unter 40 Jahren überdurchschnittlich bzw. branchentypisch jung.

11 McKinsey (2020). Diversity wins: How inclusion matters

Altersstruktur der Mitarbeitenden und des Kaders*



Förderung von Chancengerechtigkeit

Der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft beträgt bei der ZFV (inkl. KIMI Krippen AG und Tacadis AG) im Berichtsjahr 62% (Vorjahr: 62%). Im Kontrollorgan (VR) sind 4 von 6 Mitgliedern (67%) weiblich. In der Geschäftsleitung sind 3 von 8 Mitgliedern Frauen (38%). Auf Stufe Betriebsleitungen beträgt der Frauenanteil 44% (Vorjahr: 46%), bei den übrigen Positionen mit Führungsverantwortung ist der Anteil von 40% leicht gestiegen (Vorjahr: 37%).

Unabhängig vom Geschlecht hat der Anteil der teilzeitbeschäftigten Angestellten und Aushilfen (siehe Tabelle Anzahl

Angestellte nach Kategorien, S. 17) zugenommen: 65% der Frauen (Vorjahr: 63%) arbeiteten in Teilzeit. Bei den Männern waren es 43.5% (Vorjahr: 42%).

Mit rund 252 Lernenden und 28 Praktikant:innen (Vorjahr: 236 Lernende und 32 Praktikant:innen) zählen wir im gastronomischen Umfeld zu den grössten Ausbildungsbetrieben. Wir bieten 15 (Vorjahr: 9) Lehrberufe an. 30% (Vorjahr: 58%) der 20 Lehrabgänger:innen im Jahr 2025 beschäftigt die ZFV (ohne KIMI Krippen AG) nach Abschluss ihrer Ausbildung weiter.

Diversität in den Kontrollorganen und unter Angestellten

	Kontrollorgane	in %	Angestellte	in %
Total	6	100%	3'123	100%
Verwaltungsrat*	6	100%		
Konzernleitung*			8	100%
Management			318	100%
Betriebsleitungen			162	100%
weitere Mitarbeitende			2'635	100%
davon weiblich	4	67%	1'935	62%
Verwaltungsrat*	4	67%		
Konzernleitung*			3	43%
Management			128	37%
Betriebsleitungen			71	46%
weitere Mitarbeitende			1'733	66%
davon männlich	2	33%	1'188	38%
Verwaltungsrat	2	33%		
Konzernleitung			5	57%
Management			190	63%
Betriebsleitungen			91	54%
weitere Mitarbeitende			902	34%

* Nadja Lang (CEO / Delegierte des Verwaltungsrats) wird aufgrund ihrer Doppelfunktion in beiden Gremien mitgezählt.

Nachhaltigkeit

Anzahl Angestellte nach Kategorien

	Weiblich	Männlich	Total
Anzahl Angestellte in %	1'935 62%	1'188 38%	3'123 100%
Unbefristete Angestellte in % Anzahl Angestellte	1'389 72%	936 79%	2'325 74%
Befristete Angestellte in % Anzahl Angestellte	546 28%	252 21%	798 26%
Vollzeitbeschäftigte Angestellte in % Anzahl Angestellte	678 35%	671 56%	1'349 43%
Teilzeitbeschäftigte Angestellte in % Anzahl Angestellte	674 35%	210 18%	884 28%
Aushilfen in % Anzahl Angestellte	583 30%	307 26%	890 29%

Angestellte nach Region

	Deutschschweiz	Romandie	Tessin	Total
Anzahl Angestellte in %	3'035 97%	81 3%	7 0.1%	3'123 100%
Unbefristete Angestellte in % Anzahl Angestellte	2'242 74%	78 96%	5 71%	2'325 74%
Befristete Angestellte in % Anzahl Angestellte	793 26%	3 4%	2 29%	798 26%
Vollzeitbeschäftigte Angestellte in % Anzahl Angestellte	1'308 43%	40 49%	1 14%	1'349 43%
Teilzeitbeschäftigte Angestellte in % Anzahl Angestellte	840 28%	40 49%	4 57%	884 28%
Aushilfen in % Anzahl Angestellte	887 29%	1 1%	2 29%	890 29%

Lohngleichheit als Basis

Die Vergütung koppelt die ZFV an Stellenbewertung und Qualifikation, um den Mitarbeitenden eine gerechte Entlohnung für ihr persönliches Engagement zu gewährleisten. Die geschlechtergerechte Entlohnung wird durch eine Überprüfung der Lohndaten mit Logib, einem Instrument zur Lohnvergleichsanalyse des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau, gewährleistet. Im Jahr 2025 wurde festgestellt, dass die unerklärte statistische Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern bei 0.5% zugunsten der Frauen liegt. Darüber hinaus verdienen Frauen bei der ZFV im Durchschnitt 8.5% weniger als Männer, was sich durch verschiedene objektive Faktoren wie Alter, Ausbildung und berufliche Stellung erklären lässt (die Mehrheit der Kaderpositionen ist von Männern besetzt). Unsere Verpflichtung zur Chancengerechtigkeit erstreckt sich jedoch nicht nur auf die direkte Entlohnung, sondern ebenso auf zusätzliche Vergünstigungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereentwicklungschancen.

Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung

Die Förderung einer inklusiven Arbeitskultur ist uns wichtig. Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das Vielfalt aktiv stärkt und Menschen mit unterschiedlichen Lebensläufen

und Voraussetzungen gleiche Chancen eröffnet. Indem wir bewusst Stellen mit Personen besetzen, deren berufliche Wege nicht linear verlaufen sind oder die mit einer Beeinträchtigung leben, erweitern wir nicht nur die Vielfalt an Perspektiven, sondern stärken auch die fachlichen und sozialen Kompetenzen innerhalb unserer Organisation.

Ein wichtiger Pfeiler unseres Engagements ist die Zusammenarbeit mit Organisationen, die sich für die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigung einsetzen. 2025 gaben wir elf Personen im Rahmen eines Arbeitsversuchs einen Einblick in den Arbeitsalltag der ZFV. Besonders erfreulich ist, wenn diese Personen langfristig integriert werden können und unbefristete Stellen erhalten. Aktuell begleiten wir ausserdem mehrere Lernende, die ihre EFZ-Ausbildung bei uns mit Unterstützung eines Nachteilsausgleichs absolvieren. Diese Massnahmen unterstreichen unser Bestreben, Zugangshürden abzubauen und allen Mitarbeitenden die notwendigen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung zu bieten.

Dank dieser offenen Haltung sowie dem Engagement für Integration und Inklusion wurde die ZFV für den «This-Priis 2026» der SVA Zürich nominiert. Der «This-Priis» zeichnet

Genossenschaft ZFV-Unternehmungen

seit 20 Jahren jährlich Unternehmen im Kanton Zürich aus, die sich für die berufliche Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen einsetzen.

Laufende und neue Aktivitäten 2025:

- 11 Arbeitsversuche
- 1 Übernahme (Anstellung nach Arbeitsversuch)
- 3 Lernende mit Nachteilsausgleich (ADHS und Downsyndrom)
- 12 Mitarbeitende mit IV-Rente

Stand der Zielerreichung

Im Berichtsjahr haben wir die Entwicklungsdialoge weitergeführt: Mit 84% (Vorjahr: 66%) der Mitarbeitenden im ZFV-Hauptsitz (inkl. Kader) wurden zwei Entwicklungsdialoge geführt. Ausserdem haben wir die Entwicklungsdialoge auf alle Mitarbeitenden ausgeweitet: 77% aller Mitarbeitenden der ZFV-Genossenschaft und ihre Vorgesetzten haben im Berichtsjahr mindestens einen Entwicklungsdialog geführt.

Ausblick

Schärfung strategische Handlungsfelder

2026 werden wir auf Basis einer umfassenden Analyse der relevanten Kennzahlen die strategischen Handlungsfelder Diversität, Chancengerechtigkeit und Inklusion schärfen sowie Massnahmen definieren und erarbeiten.

Vertiefung Zusammenarbeit mit Inklusions-Organisationen

Gemeinsam mit der Organisation Blindspot (Bern) werden wir Aktivitäten im Bereich Inklusion und Arbeitsintegration vorantreiben. Blindspot wird jungen Erwachsenen mit und ohne Beeinträchtigung in einem Pilotbetrieb der ZFV in Bern die Chance geben können, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen im ersten Arbeitsmarkt zu erweitern. Mit der Universität Zürich werden wir in einem Betrieb Inklusions-Arbeitsplätze anbieten, mit dem Ziel, dass Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Lebenswegen zusammenarbeiten.

Skill-Management und Erarbeitung Karrierepfade

Um die Potenziale aller ZFV-Mitarbeitenden besser zu nutzen und weiterzuentwickeln, werden wir deren Skills sowie die Anforderungen der verschiedenen Funktionen digitalisieren. Diese Informationen werden wir in unsere HR-Prozesse integrieren und den jeweiligen Führungskräften zur Verfügung stellen. Auf dieser Basis wollen wir für die wichtigsten Funktionen Karrierepfade definieren, um chancengerechte Entwicklungswege zu ermöglichen.

Strategische Ausrichtung Nachwuchsförderung

Die Berufsbildung ist ein zentraler Pfeiler unseres Engagements für die nächste Generation von Fachkräften. Damit wir auch in Zukunft attraktive Ausbildungsplätze anbieten können, werden wir die Nachwuchsförderung ab 2026 gezielter und strategischer gestalten. Dabei sollen sowohl die Erwartungen der jungen Generation an eine Arbeitgeberin als auch die Herausforderungen des Unternehmens berücksichtig



Ab 2026 gestaltet die ZFV die Nachwuchsförderung noch gezielter und strategischer.

sichtigt werden. Wir werden eine gezielte Rekrutierung aufbauen, strukturierte Ausbildungsprogramme je Berufsfeld etablieren und die Qualität messen. Dabei fokussieren wir uns – in Hinblick auf Chancengerechtigkeit – nicht nur auf die klassische Berufslehre für Jugendliche, sondern auch auf die Nachholbildung für erwachsene Mitarbeitende ohne Berufsabschluss.

Thema 5: Soziale Verantwortung in der Lieferkette

Begründung der Wesentlichkeit

Als Teil einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und im Einklang mit ihrem Unternehmenszweck setzt sich die ZFV in ihrer gesamten Wertschöpfungskette für eine positive Wirkung auf die soziale und ökologische Umwelt ein. Namentlich beim Einkauf von Lebensmitteln haben wir neben den Wirkungen auf die Umwelt auch eine bedeutende soziale Verantwortung in unserer Lieferkette. Unsere Stakeholder schätzen dieses Thema für die ZFV als wichtigstes soziales Nachhaltigkeitsthema ein. Diese hohe gesellschaftliche Relevanz spiegelt sich auch in den gesetzlichen Entwicklungen der letzten Jahre wider.

Unser Managementansatz und unsere Ziele

Das Thema der sozialen Verantwortung in unserer Lieferkette umfasst verschiedene Aspekte wie die Einhaltung von Gesetzen, die Achtung der Menschenrechte oder faire Arbeitspraktiken. Damit ist es ein zentrales Compliance-Thema. Das Compliance Management System der ZFV legt die Basis für eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur und stellt die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen in diesem Bereich sicher (**siehe Geschäftsbericht**). Ebenfalls will die ZFV die Nachhaltigkeit in ihrer Lieferkette für die Gastronomie und Hotellerie erhöhen.

An folgenden Stellen setzen wir konkret an und messen die Zielerreichung:

1. Erhöhung des Anteils von Lebensmitteln aus ökologischer, sozialer und ethischer Produktion im Einkauf, gemessen am eingekauften Warenwert. Hierzu berücksichtigen wir verschiedene Produktionsanforderungen/ Nachhaltigkeitslabel wie Bio Suisse, IP-SUISSE, EU-Bio, BTS, RAUS, MSC, ASC, Fairtrade Max Havelaar und die Rainforest Alliance.
Ziel: Bis 2027 soll der Anteil an Lebensmitteln aus ökologischer, sozialer oder ethischer Produktion in unserem Einkauf auf mindestens 33% (Messgrösse Einkauf Warenwert) erhöht werden.
2. Erhöhung der Transparenz und der Verantwortung in unserer Lieferkette, gemessen am prozentualen Anteil des Warenwerts von Lieferantinnen und Lieferanten mit einem Nachhaltigkeitsnachweis/-zertifikat wie ISO 14001, ISO 45001, ISO 26000, BCorp oder mit validierten SBTi-Zielen.
Ziel: Bis 2027 beziehen wir 66% unserer Waren (gemessen am Einkaufswert) von Lieferantinnen und Lieferanten, welche die geforderten Nachhaltigkeitsnachweise vorweisen können.

Entwicklungen im Berichtsjahr

Wir haben den Dialog mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten fortgesetzt, um die Bereitstellung von Labels sowie die Auswertung über interne Systeme zu steigern.

Die Analyse der Einkaufsstatistiken über ein im Berichtsjahr entwickeltes internes Dashboard ergab folgende Ergebnisse:

- Anteil nachhaltig zertifizierter Lebensmittel, gemessen am Warenwert: 12% (Vorjahr: 8.5%¹²). Der Anstieg ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die Sorell Hotels & Restaurants seit dem Berichtsjahr ausschliesslich Fleisch

mit IP-SUISSE-Label einkaufen. Ausserdem konnte die Datenqualität seitens der Lieferantinnen und Lieferanten verbessert werden.

- Anteil eingekaufter Waren von Lieferantinnen und Lieferanten mit Nachhaltigkeitsnachweis(en)/-zertifikat(en), gemessen am Einkaufswert: 30% (Vorjahr: 30%)

Die Qualität der Daten unserer Lieferantinnen und Lieferanten bleibt eine Herausforderung und bedingt laufende sukzessive Verbesserungen, die 2026 erfolgen sollen.

Die systematische Bewertung der strategischen Partner:innen (24 Lieferantinnen und Lieferanten) haben wir 2025 weitergeführt. Sie decken rund 80% des eingekauften Warenwerts ab. Weiter haben wir für das Berichtsjahr die Jahresgespräche auf rund 60 Lieferantinnen und Lieferanten ausgeweitet. In den Gesprächen ging es darum, wie die Zusammenarbeit verbessert werden kann. Zudem haben wir gemeinsame Nachhaltigkeitsbestrebungen diskutiert. Ergänzend wurde ein Online-Fragebogen an rund 150 Geschäftspartner:innen (Lieferantinnen und Lieferanten sowie Produzentinnen und Produzenten) verschickt. Der Online-Fragebogen dient der Beurteilung des Nachhaltigkeitsmanagements der Partner:innen sowie der Überprüfung ihrer Compliance (zu den Ergebnissen dieser Prüfung **siehe Geschäftsbericht**).

Ausblick

In den kommenden Jahren wird die ZFV ihre Prozesse zur verantwortungsvollen Gestaltung ihrer Lieferkette weiter systematisieren und stärker in bereits bestehende Steuerungs-, Beschaffungs- und Compliance-Prozesse integrieren. Aufbauend auf den 2025 geschaffenen Grundlagen liegt der Fokus auf der weiteren Verbesserung der Datenqualität sowie auf der konsistenten Erhebung und Auswertung von Nachhaltigkeits- und Compliance-Informationen entlang der Lieferkette.

Die strukturierte Bewertung strategischer Lieferantinnen und Lieferanten werden wir weiterführen. Dabei wollen wir den Dialog mit ihnen, die Nutzung standardisierter Nachhaltigkeitsnachweise sowie die Integration von Ergebnissen aus den Fragebögen und den Jahresgesprächen gezielt nutzen, um Risiken zu minimieren und Verbesserungen kontinuierlich zu fördern.

Weitere Nachhaltigkeitsthemen

Biodiversität

Für intakte Ökosysteme ist die Biodiversität zentral. Sie bildet die Voraussetzung, um die Ernährungssicherheit zu gewährleisten. Veränderungen in der Land- und Meeresnutzung sind hauptsächlich für den weltweiten Verlust an biologischer Vielfalt verantwortlich. Die Ausweitung landwirtschaftlicher Nutzflächen stellt dabei die am weitesten verbreitete Form der Landnutzungsänderung dar.¹³

¹² Korrigierter Wert, der in der Nachhaltigkeitsberichterstattung 2024 falsch ausgewiesen worden ist.

¹³ IPBES (2019). Zusammenfassung für politische Entscheidungsträger:innen des globalen IPBES-Assessments der biologischen Vielfalt und Ökosystemleistungen (siehe <https://www.de-ipbes.de/de/Globales-IPBES-Assessment-Deutschsprachige-Zusammenfassung-fur-politische-2122.html>)



2026 plant die ZFV die Stärkung und Weiterentwicklung im Bereich Biodiversität, darunter die Verzahnung von Prozessen in den Bereichen Einkauf, Sortimentsgestaltung und Klimamanagement.

Diese Entwicklungen beeinflussen unmittelbar die Ressourcenverfügbarkeit der ZFV. Denn: Ein Rückgang der Artenvielfalt gefährdet die globale Lebensmittelproduktion und wirkt sich auf die Verfügbarkeit, die Qualität und die Preise von Lebensmitteln aus. Indem wir unser Angebot bewusst gestalten, transparent kommunizieren, unseren Einkauf an nachhaltigen Praktiken orientieren und die eigenen Liegenschaften bewirtschaften, können wir einen aktiven Beitrag zum Erhalt von Ökosystemen leisten. Im Berichtsjahr haben wir Massnahmen zur Reduktion von Food Waste (siehe Nachhaltigkeit, Thema 2: Food Waste, S. 10f.) sowie zur Förderung einer pflanzenbasierten Küche (siehe Nachhaltigkeit, Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche Ernährung, S. 5ff.) umgesetzt.

Die bereits identifizierten Produktgruppen (Rindfleisch, Kakao, Kaffee, Palmöl und Sojabohnen) haben wir im Jahr 2025 im Rahmen des Projekts «FLAG-Emissionen» (siehe Nachhaltigkeit, Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche

Ernährung, S. 5) einer detaillierten Analyse unterzogen, um ihre Auswirkungen auf die Biodiversität sowie die klimarelevanten FLAG-Emissionen systematisch zu bewerten. Es wurden Stossrichtungen evaluiert, welche die Basis für die Definition und Umsetzung konkreter Massnahmen 2026 bilden, die sich positiv auf die Biodiversität auswirken sollen. Weiter stellt die Umstellung der Fleischprodukte auf IP-SUISSE bei den Sorell Hotels & Restaurants einen Mehrwert dar.

Ausblick

In den kommenden Jahren werden wir unsere Arbeiten im Bereich Biodiversität weiterentwickeln und stärker mit bestehenden Prozessen im Einkauf, in der Sortimentsgestaltung und im Klimamanagement verzahnen. Aufbauend auf den Erkenntnissen aus dem Projekt «FLAG-Emissionen» wollen wir jene Produktgruppen weiter vertieft betrachten, die sowohl mit hohen klima- als auch biodiversitätsrelevanten Auswirkungen verbunden sind. Dabei legen wir den Fokus auf die Reduktion von Entwaldungsrisiken, die Förderung

Nachhaltigkeit

nachhaltiger landwirtschaftlicher Praktiken sowie auf eine verstärkte Zusammenarbeit mit strategisch relevanten Lieferantinnen und Lieferanten.

Tierwohl

In der Schweiz ist der Tierschutz gesetzlich vorgeschrieben und stellt einen Mindeststandard für die Haltung und den Umgang mit Tieren dar. Die ZFV trägt eine ethische Mitverantwortung für die Förderung einer artgerechten Tierhaltung in der Lieferkette. Indem wir staatliche Tierwohlförderprogramme wie «Besonders tierfreundliche Stallhaltungssysteme» (BTS), «Regelmässiger Auslauf im Freien» (RAUS) oder anerkannte Labels wie Bio Suisse, IP-SUISSE etc. berücksichtigen und unsere Lieferantinnen und Lieferanten sorgfältig auswählen, können wir aktiv zur Förderung des Tierwohls beitragen. Zertifizierungen, die das Tierwohl fördern, tragen auch zum Schutz der Biodiversität bei, da sie nachhaltige landwirtschaftliche Praktiken unterstützen (**siehe Nachhaltigkeit, Weitere Nachhaltigkeitsthemen, Biodiversität, S. 19f.**).

Den Fokus legte die ZFV im Berichtsjahr auf die Umstellung auf Fleischprodukte mit IP-SUISSE-Label in den Restaurants der Sorell Hotels. IP-SUISSE garantiert, dass die Tiere gemäss den BTS- oder RAUS-Vorgaben gehalten werden. Zudem fördert IP-SUISSE Massnahmen zur Senkung der THG-Emissionen auf den IP-SUISSE-Labelbetrieben.

Seit Herbst 2024 ist die neue Sortimentsstrategie für die Warengruppe Fleisch (ohne Poulet) für das gesamte Unternehmen gültig. Dadurch werden, wenn immer möglich, IP-SUISSE-Produkte über die zentrale Bestellplattform bereitgestellt.

Pouletfleisch kauft die ZFV seit 2024 zu 100% aus BTS-Produktion ein. Darüber hinaus sind auch Bio-Bruderhahn-Produkte verfügbar, werden aber aktuell nur selten verarbeitet. Als Bruderhähne werden männliche Küken bezeichnet, die im Rahmen einer ethischen Eierproduktion mit aufgezogen werden.

Ausblick

In den kommenden Jahren wird die ZFV die im Berichtsjahr angestossenen Massnahmen zur Förderung des Tierwohls weiter konsolidieren und ausbauen. Die bestehende Sortimentsstrategie für Fleisch sowie die priorisierte Beschaffung von Produkten aus BTS- und RAUS-konformer Tierhaltung bilden die Grundlage, um höhere Tierwohlstandards langfristig im Unternehmen zu verankern. Wir wollen den Anteil an Fleischprodukten aus tierfreundlicher Haltung bis Ende 2026 weiter steigern und das Tierwohlsortiment mit IP-SUISSE-Produkten (ohne Poulet) weiter ausbauen. Bei den Sorell Hotels & Restaurants werden wir weiterhin Fleischprodukte ausschliesslich mit IP-SUISSE-Label einkaufen.

Der Fokus im folgenden Jahr liegt auf einer engen Zusammenarbeit mit unseren Lieferantinnen und Lieferanten, um



Die ZFV schafft auf Basis der Sortimentsstrategie für Fleisch sowie der priorisierten Beschaffung von Produkten aus BTS- und RAUS-konformer Tierhaltung die Grundlagen, um höhere Tierwohlstandards langfristig zu verankern.

die Transparenz über die Haltungsbedingungen zu erhöhen und bestehende Standards weiterzuentwickeln. Dabei sollen Synergien mit Klima- und Biodiversitätszielen bewusst genutzt werden, etwa durch die Förderung von Produktionssystemen, die Tierwohl, Emissionsreduktion und ökologische Landwirtschaft verbinden.

Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden

Aufgrund einer überdurchschnittlichen Quote von krankheits- und unfallbedingten Absenzen im Gastgewerbe¹⁴ erfordert das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz besondere Aufmerksamkeit. Risiken sind beispielsweise physischer und mentaler Stress, körperliche Belastung durch langes Stehen, unregelmässige Arbeitszeiten oder das

¹⁴ Quelle: Quote der gesundheitsbedingten Absenzen (Krankheit oder Unfall) der Vollzeitarbeitnehmenden nach Wirtschaftsabschnitt – 2024 | Diagramm | Bundesamt für Statistik (admin.ch) (siehe <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.35507753.html>)

Genossenschaft ZFV-Unternehmungen

Heben schwerer Lasten. Aber auch der Umgang mit Geräten in den Küchen und biologische Gefahren stellen Risiken dar. Als Unternehmen in einer Branche mit hoher Fluktuation und einem Mangel an Personen mit passenden und betriebsspezifischen Qualifikationen ist die ZFV bestrebt, ihren Mitarbeitenden eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu bieten und damit die Grundlage für gesunde, zufriedene und leistungsfähige Arbeitnehmer:innen zu schaffen.

Das Thema Arbeitssicherheit ist Teil des integrierten Managementsystems der ZFV. So lassen sich gesetzliche Vorgaben einhalten und sicherheitsrelevante Aspekte in den Prozessen für die Mitarbeitenden berücksichtigen. In internen Audits sowie amtlichen ASA-Systemkontrollen werden die Einhaltung geprüft und Massnahmen geplant. Die Wirksamkeitsprüfung erfolgt im nächsten Auditzyklus. Das Thema Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist bei der Abteilung Menschen & Kultur verortet. Für beide Themen liegen die ZFV-Betriebe aus der Gastronomie und Hotellerie im Konsolidierungskreis, während der Handlungsrahmen durch gesetzliche Vorgaben und den Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes, L-GAV, abgesteckt wird.

Die ASA-Systemkontrollen im Berichtsjahr haben bestätigt, dass das Sicherheitssystem aufgebaut ist und umgesetzt wird. Für die identifizierten Verbesserungspotenziale haben wir entsprechende Massnahmen umgesetzt.

Im Berichtszeitraum gab es bei 4.2% der Mitarbeitenden eine Betriebsunfallmeldung, was einer Reduktion von ca. 0.8 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Auch im Berichtsjahr zogen rund 50% der gemeldeten Berufsunfälle keine Ausfalltage nach sich. Lediglich in fünf Fällen kam es zu längeren Abwesenheiten von über 50 Tagen. Wo notwendig, haben wir Massnahmen ergriffen.

Das 2023 eingesetzte BGM bauen wir kontinuierlich aus. Für die BGM-Strategie hat die Geschäftsleitung im Frühling 2025 entschieden, einen projektbezogenen Ansatz mit systematischer Verankerung in der Unternehmung zu verfolgen, den Fokus auf Arbeiten mit hohen körperlichen Belastungen zu legen und bei Neubauten, Ausschreibungen und in Jahresgesprächen mit Kundinnen und Kunden die Anforderungen des Gesundheitsschutzes zu thematisieren. Eine Arbeitsgruppe evaluiert und priorisiert regelmässig Schwerpunktthemen und Handlungsfelder der Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Im Berichtszeitraum legten wir einen Fokus auf die Wissensvermittlung und Sensibilisierung. Für Führungskräfte fanden obligatorische Schulungen zu psychosozialen und körperlichen Risiken statt. Ausserdem stehen E-Learnings, Kurzschulungen und weiterführende Informationen zu psychischer Gesundheit im Gastgewerbe, Ergonomie, Stressprävention und Lastentransport zur Verfügung. Die Dienstleistungen des BGM werden den neuen Mitarbeitenden an den Welcome Days vorgestellt.

Weitere Massnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, wie das Angebot von sportlichen Aktivitäten, wurden von den Mitarbeitenden auch im Berichtsjahr 2025 sehr geschätzt.

Mit der 2024 eingeführten Software «Carema» haben wir unser Absenzenmanagement systematisiert. 2025 ging es darum, den Prozess weiter zu festigen, ihn konsequent im Arbeitsalltag anzuwenden und eine Datenbasis zu schaffen, auf deren Grundlage wir die Ursachen für die Absenzen ableiten und Massnahmen ergreifen können. Den grössten Hebel bei der Beeinflussung von Absenzen sehen wir bei der konsequenten Anwendung des systematischen Absenzenmanagements. Vorgesetzten kommt dabei eine wichtige Rolle zu, weshalb wir sie seit 2024 mit dem Kurs «Absenzenmanagement – wertschätzend und kompetent Gespräche führen» ausbilden. Dieser Kurs wird von der Firma Mehrsicht durchgeführt. Total haben bereits 57 Führungskräfte das Training absolviert (davon 21 im Jahr 2025). Insgesamt wurden im Berichtsjahr 1'345 Gespräche geführt und, wo angezeigt, Lösungen für die Mitarbeitenden gefunden.

Ausblick

Um die Gefahrenanalyse in den Betrieben einfacher zu gestalten, werden die Betriebe 2026 erstmals eine Selbstevaluation in einem Online-Fragebogen ausfüllen. Damit soll einerseits eine Sensibilisierung für das Thema Arbeitssicherheit stattfinden, andererseits können so die wichtigsten Gefahrenpotenziale systematisch ausgewertet und notwendige Massnahmen ergriffen werden. Das Analysetool wurde von der Abteilung Qualitäts- und Umweltmanagement in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen in der Gastronomie entwickelt ([siehe Nachhaltigkeit, Thema 3: Gesunde Ernährung, S. 13f.](#)).



Mit einer Selbstevaluation anhand eines Online-Fragebogens werden Betriebe 2026 auf Arbeitssicherheit sensibilisiert, Gefahrenpotenziale systematisch identifiziert sowie Massnahmen zur Verbesserung getroffen.

Nachhaltigkeit

Die wichtigsten Erkenntnisse aus den internen Audits des Berichtsjahres werden 2026 in Kurzschulungen verpackt. So kann eine kontinuierliche Verbesserung sichergestellt und die Sicherheit der Mitarbeitenden laufend gefördert werden. Für 2026 haben wir zudem drei Schulungen zu psychosozialen Risiken und zwei Schulungen zur Ergonomie am Büroarbeitsplatz terminiert. In Zusammenarbeit mit der Abteilung Qualitäts- und Umweltmanagement und mit Unterstützung der Fachstelle Betrieblicher Gesundheitsschutz des Kantons Zürich werden wir die Gefährdungsermittlungen und die Informationen der Mitarbeitenden zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz überarbeiten. Für die Unfallprävention und das Stressmanagement in den Betrieben werden wir Kurzschulungen durchführen. Weitere Schwerpunkte liegen auf der Sensibilisierung zum Thema Betriebliche Gesundheit und auf Massnahmen bei der Planung von neuen Betrieben, Arbeitsplätzen und Arbeitsprozessen. Auch im Rahmen des Absenzen- und Casemanagements werden wir Schulungen zur Führung von Rückkehrgesprächen anbieten. Die Erfahrungen daraus werden wiederum in die Weiterentwicklung der BGM-Strategie einfließen.

Über diesen Bericht

Berichtsstandards

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung 2025 ist in Bezugnahme auf GRI-Standards 2021 verfasst worden ([siehe GRI-Index, S. 24f.](#)).

Zeitraum der Berichterstattung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der ZFV erscheint jährlich. Alle Angaben beziehen sich, soweit nichts anderes vermerkt ist, auf das Kalenderjahr 2025 (1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025) oder auf den Stichtag 31. Dezember 2025.

In Abweichung zum Berichtszeitraum beziehen sich die THG-Emissionen auf das Kalenderjahr 2024, da die vollständige Datenerhebung über die gesamte Wertschöpfungskette (Scope 1, 2 und 3) zeitversetzt erfolgt.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 ist Teil der ZFV-Geschäftsberichterstattung 2025, die gesamthaft am 12. Mai 2026 in deutscher Sprache erscheint.

Systemgrenze

Der Konsolidierungskreis der Informationen im Bereich Nachhaltigkeit bezieht sich grundsätzlich auf die Genossenschaft ZFV-Unternehmungen, die Hotel Seefeld AG und die Hotel Speer AG. Die KIMI Krippen AG und die Tacadis AG sind zusätzlich in der Klimabilanz ([siehe Nachhaltigkeit, Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche Ernährung, S. 5ff.](#)), im [Thema 4: Chancengerechtigkeit und Inklusion \(S. 15ff.\)](#) sowie im [Thema 5: Soziale Verantwortung in der Lieferkette \(S. 18f.\)](#) berücksichtigt. Nicht berücksichtigt ist in den meisten Fällen die Kleiner Jung AG, die von der ZFV operativ nicht kontrolliert wird. Die Mayari AG hat ebenfalls als

nicht-operative Beteiligungsgesellschaft ohne Mitarbeitende keinen Einfluss auf die Nachhaltigkeitsthemen. Allfällige Abweichungen oder Besonderheiten sind jeweils vermerkt.

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde sodann unter Berücksichtigung von fünf wesentlichen Themen und der Erwartungen der verschiedenen Anspruchsgruppen erstellt.

Richtig- und Neudarstellungen

Die Zahl der Mitarbeitenden, die dem Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV) unterliegen, werden im Lagebericht 2025 neu inklusive KIMI Krippen AG ausgewiesen ([siehe Geschäftsbericht](#)).

Die Struktur der Altersgruppen wurde im Nachhaltigkeitsbericht 2025 neu unter Berücksichtigung der KIMI Krippen AG dargestellt. Ebenfalls hat die ZFV die Einteilung der Alterskategorien angepasst, indem wir die im Nachhaltigkeitsbericht 2024 separat ausgewiesenen Kategorien 51–60 Jahre und 61–65 Jahre zusammengefasst haben (neu Kategorie 51–65 Jahre). Wir verzichten aufgrund dieser Anpassungen auf einen Vorjahresvergleich ([siehe Nachhaltigkeit, Thema 4: Chancengerechtigkeit und Inklusion, S. 15](#)).

Der Anteil an eingekauften Produkten mit Label wurde in der letztjährigen Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Jahr 2024 falsch ausgewiesen und jetzt korrigiert ([siehe Nachhaltigkeitsbericht, Thema 5: Soziale Verantwortung in der Lieferkette, S. 18](#)).

Externe Prüfung

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der ZFV wurde keiner externen Prüfung unterzogen. Die konsolidierte Jahresrechnung wurde durch die externe Revisionstelle Ernst & Young geprüft ([siehe Geschäftsbericht 2025](#)).

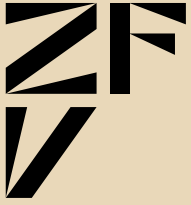
Ansprechpartnerin bei Fragen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Olga Steiger
Leiterin Nachhaltigkeit
Telefon +41 44 388 35 35
osteiger@zfv.ch

GRI-Index

Anwendungserklärung		Die Genossenschaft ZFV-Unternehmungen (ZFV) hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum Januar 2025 bis Dezember 2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.
Verwendeter GRI		GRI 1: Grundlagen 2021
GRI-Standard	Angabe	Ort
Allgemeine Angaben		
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	GB 2025, S. 3 (Boilerplate); Corporate Governance, Genossenschafts- und Kapitalstruktur, S. 45; Jahresrechnung, Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung, 1.3., S. 58
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	GB 2025, Nachhaltigkeit, Über diesen Bericht, S. 40
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	GB 2025, Nachhaltigkeit, Über diesen Bericht, S. 40
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	GB 2025, Nachhaltigkeit, Über diesen Bericht, S. 40
	2-5 Externe Prüfung	GB 2025, Nachhaltigkeit, Über diesen Bericht, S. 40
	2-7 Angestellte	GB 2025, Lagebericht, Geschäftsentwicklung, Mitarbeitende S. 11; Nachhaltigkeit, Thema 4: Chancengerechtigkeit und Inklusion, S. 32ff.
	2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	GB 2025, Lagebericht, Geschäftsentwicklung, Mitarbeitende, S. 11
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	GB 2025, Corporate Governance, Die Organe, Interne Organisation, S. 45f.; Mitglieder des Verwaltungsrats, S. 47f.; Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsgovernance, Organisation und Verantwortung, S. 18f.
	2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	GB 2025, Corporate Governance, Die Organe, Interne Organisation, Mitglieder des Verwaltungsrats, S. 47f.
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	GB 2025, Corporate Governance, Die Organe, Interne Organisation, S. 45f.; Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsgovernance, Organisation und Verantwortung, S. 18f.
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	GB 2025, Corporate Governance, Die Organe, Interne Organisation, S. 45f.; Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsgovernance, Organisation und Verantwortung, S. 18f.
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	GB 2025, Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsgovernance, Organisation und Verantwortung, S. 18f.
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	GB 2025, Vorwort, S. 6f.
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	https://www.zfv.ch/sites/default/files/2024-11/zfv_verhaltenskodex_2024_11_interactive.pdf; zfv_verhaltenskodex_fuer_geschaeftpartnerinnen_2024_11_interactive.pdf; Corporate Governance, Governance & Compliance, S. 52f.
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	GB 2025, Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsgovernance, Organisation und Verantwortung, S. 18f.; Corporate Governance, Governance & Compliance, S. 52f.
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und Meldung von Anliegen	https://zfv.lawcode.cloud/hbx/
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	GB 2025, Nachhaltigkeit, Relevante Mitgliedschaften, S. 19
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	GB 2025, Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsstrategie, Wichtige ZFV-Stakeholder, S. 19
	2-30 Tarifverträge	GB 2025, Lagebericht, Geschäftsentwicklung, Mitarbeitende, S. 11

Wesentliche Themen		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsstrategie, Fünf wesentliche Themen, S. 18; GB 2024, Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsstrategie, Fünf wesentliche Themen, S. 22; GB 2023, Nachhaltigkeit, Sieben wesentliche Themen, S. 21</u>
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeitsstrategie, Fünf wesentliche Themen, S. 18</u>
Umwelt- und klimafreundliche Ernährung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche Ernährung, Begründung der Wesentlichkeit, S. 21; Unser Managementansatz und unsere Ziele, S. 21ff.; Entwicklungen im Berichtsjahr, S. 23ff.</u>
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche Ernährung, Unser Managementansatz und unsere Ziele, Treibhausgasbilanz über alle drei Scopes, S. 21f.; Entwicklungen im Berichtsjahr, Treibhausgasbilanz der ZFV, S. 24</u>
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche Ernährung, Unser Managementansatz und unsere Ziele, Treibhausgasbilanz über alle drei Scopes, S. 21f.; Entwicklungen im Berichtsjahr, Treibhausgasbilanz der ZFV, S. 24</u>
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche Ernährung, Unser Managementansatz und unsere Ziele, Treibhausgasbilanz über alle drei Scopes, S. 21f.; Entwicklungen im Berichtsjahr, Treibhausgasbilanz der ZFV, S. 24</u>
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Thema 1: Umwelt- und klimafreundliche Ernährung, Unser Managementansatz und unsere Ziele, Treibhausgasbilanz über alle drei Scopes, S. 21f.; Entwicklungen im Berichtsjahr, Treibhausgasbilanz der ZFV, S. 24</u>
Food Waste		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Thema 2: Food Waste, Begründung der Wesentlichkeit, S. 26; Unser Managementansatz und unsere Ziele, S. 26; Entwicklungen im Berichtsjahr, S. 26f.</u>
Gesunde Ernährung		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Thema 3: Gesunde Ernährung, Begründung der Wesentlichkeit, S. 29; Unser Managementansatz und unsere Ziele, S. 29; Entwicklungen im Berichtsjahr, S. 30</u>
Chancengerechtigkeit und Inklusion		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Thema 4: Chancengerechtigkeit und Inklusion, Begründung der Wesentlichkeit, S. 32; Unser Managementansatz und unsere Ziele, S. 32; Entwicklungen im Berichtsjahr, S. 32ff.</u>
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Thema 4: Chancengerechtigkeit und Inklusion, S. 33f.; Corporate Governance, Die Organe, Mitglieder des Verwaltungsrats, S. 47f.</u>
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Thema 4: Chancengerechtigkeit und Inklusion, Entwicklungen im Berichtsjahr, Lohngleichheit als Basis, S. 34</u>
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	<u>GB 2025, Corporate Governance, Governance & Compliance, S. 52</u>
Soziale Verantwortung in der Lieferkette		
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	<u>GB 2025, Nachhaltigkeit, Thema 5: Soziale Verantwortung in der Lieferkette, Begründung der Wesentlichkeit, S. 35; Unser Managementansatz und unsere Ziele, S. 36; Entwicklungen im Berichtsjahr, S. 36</u>



Gut tut gut.