

Nachhaltigkeitsbericht 2025 mit Ausblick



Verantwortung mit Weitblick

Als traditionelles Familienunternehmen begleitet uns der Nachhaltigkeitsgedanke seit Generationen. Was mit sozialen Anliegen wie fairen Arbeitsbedingungen und sichereren Arbeitsplätzen begann, wurde über die Jahre um den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen erweitert. Heute verstehen wir Nachhaltigkeit als ganzheitliche Verantwortung entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette – mit dem Anspruch, auch künftig ein enkelfähiges Familienunternehmen zu bleiben.

Als Lebensmittel produzierendes Unternehmen sind wir eng mit ökologischen und sozialen Entwicklungen verbunden. Klimaveränderungen und der Verlust an Biodiversität wirken sich unmittelbar auf unsere Beschaffung aus. Gleichzeitig beeinflussen wir mit unserem Handeln Umwelt und Gesellschaft. Deshalb setzen wir uns mit unseren Auswirkungen auseinander und arbeiten daran, diese gezielt zu steuern und zu reduzieren.

Unsere Strategieperiode 2024–2027 setzt klare Schwerpunkte: Wir steigern die Effizienz unserer Prozesse und treiben die Digitalisierung voran, bauen den Anteil erneuerbare Energien aus, reduzieren unsere CO₂-Emissionen, fördern die Biodiversität und verringern den Einsatz von Verpackungsmaterialien. Gleichzeitig bieten wir unse-

ren Mitarbeitenden ein Umfeld, das Zufriedenheit, Gesundheit und persönliche Entwicklung unterstützt.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und bezieht sich auf das Berichtsjahr 2025. Er schafft Transparenz über unsere wesentlichen Themen, unsere Ziele und unsere Fortschritte.

Wir verstehen Nachhaltigkeit als fortlaufenden Prozess und entwickeln unsere Massnahmen weiter. Unser Ziel bleibt es, langfristig im Einklang mit Umwelt und Gesellschaft zu wirtschaftlich erfolgreich zu sein – und so die Grundlage für kommende Generationen zu sichern.



Andreas Hug
Verwaltungsratspräsident der HUG AG

Anpacken, gestalten,
Verantwortung
übernehmen – Werte, die
Andreas Hug seit jeher
prägen. Mit Engagement
für Mensch, Natur und
die HUG-Familie.





4



20



37

2 Editorial

4 Highlights 2025

7 HUG im Überblick

14 Nachhaltigkeit bei HUG

20  HERZLICH
Menschen im Zentrum

28  UNTERNEHMERISCH
Verantwortung entlang der
Wertschöpfungskette

37  GEWISSENHAFT
Umwelt und Ressourcen

48 Anhang



Zufriedene Mitarbeitende

Unsere Mitarbeitenden machen unsere H-U-G Kultur (Herzlich, Unternehmerisch und Gewissenhaft) einzigartig und das erfüllt uns mit Stolz. Die positive Resonanz unserer Mitarbeitenden und externe Auszeichnungen bestätigen HUG als attraktive Arbeitgeberin.

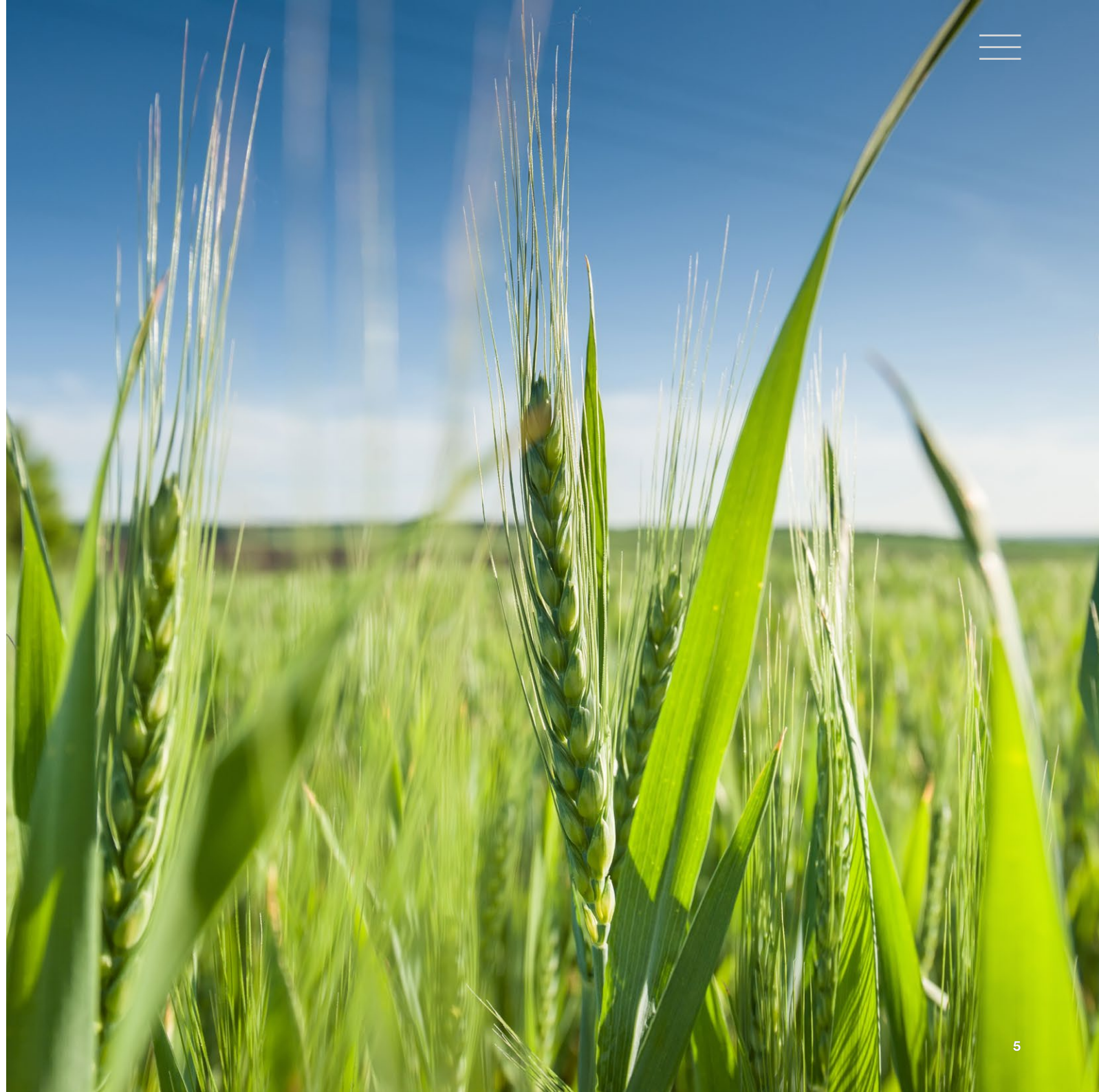
Saskia, Erhan und Christina aus der Entwicklung. Unsere Mitarbeitenden gestalten die Weiterentwicklung von HUG aktiv mit – offen, engagiert und auf Augenhöhe.



Biscuitweizen für DAR-VIDA

Mit unserem Projekt «Biscuitweizen» setzen wir gemeinsam mit regionalen Landwirtschaftsbetrieben auf Anbaumethoden mit ökologischem Mehrwert. 2025 wurden bereits 490 Tonnen Biscuitweizen für DAR-VIDA Classic verarbeitet.

Weite Reihen,
Nützlingsstreifen und
die enge Zusammenarbeit
mit regionalen
Landwirtschaftsbetrieben
prägen unser
Biscuitweizen-Projekt.





Weniger Kunststoff bei WERNLI

Mit gezielten Optimierungen unserer Kunststoff-Gebäckträger konnten wir den Materialeinsatz im Sortiment von WERNLI deutlich reduzieren. 2025 sparten wir dadurch knapp 10 Tonnen Kunststoff pro Jahr ein.

Bereits kleine Anpassungen an Verpackungen leisten einen messbaren Beitrag zur Ressourcenschonung.

HUG im Überblick



Verwurzt in Malters.
Verbunden mit den Menschen.
Ausgerichtet auf die Zukunft.

Seit bald 150 Jahren natürlich guet

Wir sind ein traditionsreiches Schweizer Familienunternehmen mit Wurzeln in Luzern. Unsere Geschichte begann 1877, als Josef Hug in der Stadt Luzern eine kleine Bäckerei eröffnete und damit den Grundstein für unser Unternehmen legte. Mit handwerklichem Können entstanden erste Gebäckspezialitäten, die bis heute unser Schaffen prägen.

Seither haben wir uns kontinuierlich weiterentwickelt und zählen heute zu den führenden Herstellern hochwertiger Gebäckspezialitäten. Das Unternehmen ist weiterhin in Familienhand und wird bereits in der fünften Generation geführt. Unsere Entwicklung verbindet beliebte Marken, hochwertige Zutaten und den Anspruch, uns stetig zu verbessern.

Wir stehen für Schweizer Qualität, Genuss und Innovationskraft – und bleiben unserer Herkunft und regionalen Verankerung eng verbunden. Diese Werte bilden seit knapp 150 Jahren die Grundlage für unser Handeln.

Führung im Miteinander

Unsere HUG Familie wird heute von zwei Frauen in einem modernen Co-Leitungsmodell geführt: Anna Hug (5. Generation) und Marianne Wüthrich Gross. Gemeinsam stehen sie für eine Führungskultur, die auf Vertrauen, ergänzenden Talenten und gemeinsamer Verantwortung basiert. Damit leben wir auf oberster Ebene vor, was uns auszeichnet: Zusammenarbeit auf Augenhöhe, wo möglich flexible Arbeitsmodelle und die Überzeugung, dass unterschiedliche Perspektiven und vielfältige Ideen zu besseren Entscheidungen führen.

Unsere Mitarbeitenden

Unsere Mitarbeitenden machen HUG einzigartig. Mit ihrem Fachwissen, ihrem Engagement und ihrer Leidenschaft tragen sie jeden Tag entscheidend zur Qualität unserer Produkte und unserem gemeinsamen Erfolg bei. Als Familienunternehmen pflegen wir eine Kultur der Wertschätzung, in der Verantwortung übernommen wird und die Zusammenarbeit von Respekt, Vertrauen und Offenheit geprägt ist. Wir schaffen Rahmenbedingungen, in denen sich unsere Mitarbeitenden entfalten und ihre Stärken und ihr Potenzial langfristig bei HUG einbringen und weiterentwickeln können.



Faktenbox

- 149 Jahre Backtradition
- Familienunternehmen in 5. Generation
- 437 Mitarbeitende
- 136 Mio. CHF Umsatz
- Über 11500 t Produkte produziert und vertrieben
- 14 % Exportanteil weltweit
- Produktionsstandorte in Malters und Willisau

Unsere starken Schweizer Marken



Die HUG Familie vereint vier starke Schweizer Marken mit eigener Geschichte und unterschiedlichen Schwerpunkten für unsere Kundinnen und Kunden. Über alle Marken hinweg setzen wir unsere Rohstoff-Charta konsequent um und leisten damit einen Beitrag zu verantwortungsvollen Produkten.



Mit HUG bieten wir feine Gebäcke in hoher Qualität. Im Zuge der Portfoliobereinigung wurde die HUG-Biscuit Linie zur Marke WERNLI transferiert. Seit Herbst 2025 finden sich Klassiker wie Willisauer Ringli und das Weihnachtssortiment im WERNLI-Kleid. Die bewährte Qualität und Schweizer Backtradition bleiben unverändert. Zwieback, Meringues und Dessert Bödeli verbleiben weiterhin unter der Marke HUG.

Starke Marken entstehen durch das Engagement von Menschen. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden gestaltet die Co-Geschäftsleitung von HUG deren Zukunft und schafft Vertrauen über Generationen hinweg.



Mit WERNLI bringen wir Biscuit-Genuss in Schweizer Haushalte. Die Marke steht für bekannte Klassiker wie das Choco Petit-Beurre und feierte 2025 ihr 120-jähriges Bestehen. Gleichzeitig entwickeln wir WERNLI weiter und ergänzen das Sortiment mit zusätzlichen Biscuit-Spezialitäten.



DAR-VIDA steht für Vollkorn, ausgewogenen Genuss und Convenience. Alle DAR-VIDA Produkte enthalten mindestens 50 Prozent Vollkorn im Getreideanteil und sind dadurch reich an Ballaststoffen und weiteren Getreidebestandteilen. Die Lancierung von DAR-VIDA Ovo im Jahr 2025 zeigt unsere Innovationsfähigkeit und greift neue Konsumentenbedürfnisse auf.



Mit HUG Food Service richten wir uns gezielt an die Gastronomie. Wir bieten ein breites Sortiment und unterstützen unsere Profi-Kundschaft mit vielseitigen Lösungen zu allen Tageszeiten. Ergänzend führen wir zugekaufte Produkte, um ein abgerundetes Sortiment aus einer Hand anzubieten. Unsere hochwertigen Tartelettes exportieren wir in über 30 Länder und bringen damit Schweizer Qualität in die internationale Gastronomiewelt.



Genuss und Qualität

Unsere Marken stehen für Qualität und Vertrauen. Diesem Anspruch werden wir durch konsequente Produktsicherheit und definierte Qualitätsstandards entlang der gesamten Wertschöpfungskette gerecht. Von der Rohstoffbeschaffung über die Produktion bis zur Distribution erfüllen wir die gesetzlichen Anforderungen sowie unsere eigenen hohen Standards.

Produktsicherheit verstehen wir als grundlegende Voraussetzung für das Vertrauen unserer Kundschaft. Deshalb überprüfen und entwickeln wir unsere Produkte, Qualitätsanforderungen und Prozesse kontinuierlich weiter. Präventive Massnahmen, klar definierte Standards sowie regelmässige Kontrollen unterstützen uns dabei, Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren. Auch Verpackung und Produktschutz beziehen wir systematisch in unsere Qualitäts- und Sicherheitsprozesse ein.

Produktqualität und ernährungsbezogene Aspekte

Neben der Produktsicherheit prägen auch Produktqualität und ausgewählte ernährungsbezogene Aspekte die Entwicklung unseres Sortiments. Unsere Markenprodukte orientieren sich an den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden. Geschmack, Qualität und Anwendung stehen dabei im Zentrum.

Je nach Produkt fliessen auch ausgewählte ernährungsbezogene Eigenschaften in die Produktentwicklung ein.

So umfasst unser HUG Food Service Sortiment beispielsweise 14 vegane Tartelettes für die Gastronomie. DAR-VIDA ergänzt unser Angebot mit Produkten mit spezifischen ernährungsphysiologischen Eigenschaften, etwa einem hohen Ballaststoffanteil sowie teilweise erhöhtem Folsäuregehalt. Mit WERNLI Choco Petit-Beurre Jungle führen wir zudem ein zuckerreduziertes Biscuit im Sortiment. Gleichzeitig prüfen wir kontinuierlich Möglichkeiten zur Reduktion von Salz und Zucker im Rahmen der Produktentwicklung.



Unsere Standards

- ISO 9001:2015
- IFS Food Version 8
- HACCP-Grundsätze

Vom Anbau bis zum Genuss

Wir gestalten unsere Wertschöpfungskette verantwortungsvoll – von der Rohstoffbeschaffung bis zum fertigen Produkt.

Anbau

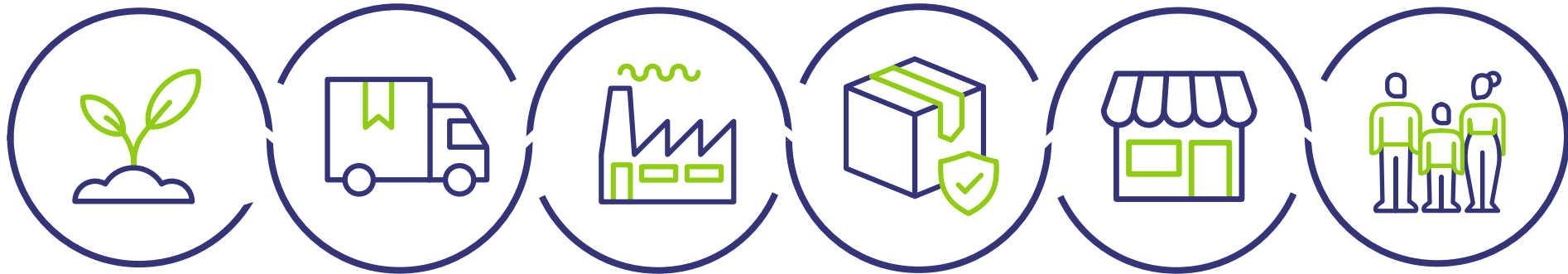
Wir beziehen den Grossteil unserer Rohstoffe aus der Schweiz. Ergänzend setzen wir auf sorgfältig ausgewählte Rohstoffe aus dem Ausland.

Produktion

Mit modernen Produktionsstandorten, engagierten Mitarbeitenden, erneuerbaren Energien und hohen Qualitätsstandards produzieren wir in der Schweiz.

Gastronomie und Detailhandel

Mit zuverlässigen Lieferprozessen und partnerschaftlichem Austausch bedienen wir unsere Kundschaft in Gastronomie und Detailhandel.



Lieferanten

Gemeinsam mit unseren Lieferanten achten wir auf Qualität, verantwortungsvolle Beschaffung und hohe Standards entlang der Lieferkette.

Verpackung

Unsere Verpackungen schützen Produkte, verlängern ihre Haltbarkeit, reduzieren Food Waste und werden laufend ressourcenschonender weiterentwickelt.

Konsumierende

Wir bieten gebackenen Genuss und fördern mit passenden Verpackungsgrössen sowie Initiativen gegen Food Waste einen bewussten Konsum.

2025 auf einen Blick

31

Nationalitäten unter den Mitarbeitenden



Herzlich

96,2 %

Rohstoffumsatz aus der Schweiz

92,7 %

Packstoffumsatz aus der Schweiz

63,9 %

Rohstoffartikel mit Lieferantenkodex

70 ha

Anbau Biscuitweizen mit ökologischem Mehrwert

120 ha

Zuckerrübenfläche nach IP-SUISSE
(vorbereitet für 2026)



Gewissenhaft

52 %

Frauen im Unternehmen



Unternehmerisch

10 t

Kunststoff eingespart gegenüber 2022

+5 %

Energieeffizienz gegenüber 2022

42 %

Frauen in Führungsfunktionen

16

Lernende

79 %

zertifizierte tropische Fette und Öle
(Rainforest Alliance/RSPO)

78,4 %

erneuerbare Energie

Nachhaltigkeit bei HUG

A tall, multi-story wooden structure, known as a 'Lebensturm' or life tower, stands in a lush garden. The tower is built from various natural materials, including wood, bark, and twigs, and is filled with numerous small, square and rectangular openings of different sizes, designed to provide nesting and shelter for insects and small animals. The tower is surrounded by dense green foliage and flowers, with some purple flowers in the foreground. The background shows a clear blue sky and more trees.

Der Lebensturm am Standort Malters steht für unser Engagement zugunsten naturnaher Lebensräume und einer vielfältigen Umgebung.

Unsere Handlungsfelder

Natürlich und ehrlich

Das Versprechen der HUG Familie «natürlich und ehrlich» beschreibt unseren Anspruch, entlang der gesamten Wertschöpfung verantwortungsvoll, transparent und zukunftsorientiert zu handeln. «Natürlich» steht für einen bewussten und ressourcenschonenden Umgang mit Rohstoffen, Energie und Materialien. «Ehrlich» bedeutet, dass wir unsere Leistungen und Fortschritte nachvollziehbar, faktenbasiert und ohne Übertreibung kommunizieren.

Nachhaltige Entwicklung im Zentrum

Im Zentrum unseres Handelns steht die nachhaltige Entwicklung. Unser Handlungsfeldrad verbindet ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte und zeigt, in welchen Bereichen wir Verantwortung übernehmen. Die sieben Handlungsfelder strukturieren unsere Nachhaltigkeitsstrategie und machen unser Engagement nachvollziehbar und überprüfbar.



Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2024–2027

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2024–2027 baut auf unserem Handlungsfeldrad auf und fokussiert auf unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Grundlage dafür bildet unsere Wesentlichkeitsanalyse, die relevante Themen anhand unserer Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie die Erwartungen unserer Anspruchsgruppen identifiziert. Für die Strategieperiode 2024 bis 2027 setzen wir Schwerpunkte.

Unsere wesentlichen Themen

Im Handlungsfeld Energie & Klima verfolgen wir das Ziel, unsere Energieeffizienz gegenüber 2022 um 6 % zu steigern und unseren betrieblichen CO₂-Fussabdruck bis 2027 um 30 % zu reduzieren. Damit tragen wir zur Erreichung unseres Ziels Netto-Null bis 2035 bei.

Im Handlungsfeld Rohstoffe fördern wir den ökologischen Mehrwert im Schweizer Getreide- und Zuckerrübenanbau und stärken damit die Biodiversität. In kritischen Warengruppen wie Kakao oder tropischen Fetten entwickeln wir unsere Wertschöpfungsketten hinsichtlich sozialer und ökologischer Anforderungen weiter.

Im Handlungsfeld Packstoffe reduzieren wir Verpackungsmaterialien und fördern die Kreislaufwirtschaft durch recyclingfähige Verpackungslösungen.

H-U-G	Handlungsfeld	Fokus	Priorität	SDG
H	Mitarbeitende	Arbeitgeberattraktivität, Gesundheit und Weiterentwicklung (inkl. Weiterbildung)	hoch	8
H	Engagement	Nachwuchsförderung, Vereinsleben und regionale Verbundenheit	mittel	17
U	Infrastruktur & Prozesse	Effizienz, Ressourceneinsatz und Zukunftsfähigkeit	hoch	9
G	Energie & Klima	Emissionsreduktion und Netto-Null (Scope 1+2), Energieeffizienz, Einsatz erneuerbarer Energien	hoch	7, 13
G	Rohstoffe	Nachhaltiger Anbau und verantwortungsvolle Lieferketten	hoch	12, 15
G	Packstoffe	Materialreduktion und Kreislaufwirtschaft	hoch	12
G	Abfallmanagement	Ressourcenschonung und Kreisläufe	mittel	12

gen, den Einsatz von Rezyklaten sowie die Unterstützung von Sammel- und Verwertungssystemen.

Im Handlungsfeld Mitarbeitende verankern wir unsere Nachhaltigkeitsschwerpunkte in der täglichen Arbeit und fördern nachhaltiges Verhalten im gesamten Unternehmen.

Die Handlungsfelder Abfallmanagement, Infrastruktur & Prozesse sowie Engagement sind integraler Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsverständnisses und unterstützen die Umsetzung unserer Strategie.

Die Übersicht oben zeigt die Priorisierung unserer Handlungsfelder sowie deren Bezug zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen.

Gesellschaftliche Verantwortung mit Weitblick

Unsere gesellschaftliche Verantwortung basiert auf einem integrierten Managementansatz, dem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen und unseren Unternehmenswerten. Wir verstehen Verantwortung entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette – von der Beschaffung über die Produktion bis hin zur Nutzung unserer Produkte. Dazu zählen zeitgemässe und sichere Arbeitsplätze, Chancengleichheit sowie die Förderung der fachlichen und persönlichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden.

Gesellschaftliches und unternehmerisches Miteinander

Wir engagieren uns über die Unternehmensgrenzen hinaus – je nach Thema gemeinsam mit befreundeten Unternehmen, Verbänden und Organisationen für Lösungen zu zentralen Herausforderungen, etwa im Bereich Kunststoffverpackungen, Lebensmittelverschwendung oder beim Schutz von Menschen- und Arbeitsrechten in der Lieferkette.

Anspruchsgruppen-Dialog

Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen hilft uns, Erwartungen frühzeitig zu erkennen und in Entscheidungen einzubeziehen. Wir kommunizieren offen, fair und auf Augenhöhe. Die Erkenntnisse aus diesem Dialog fliessen in unsere Strategie und Prioritätensetzung ein.

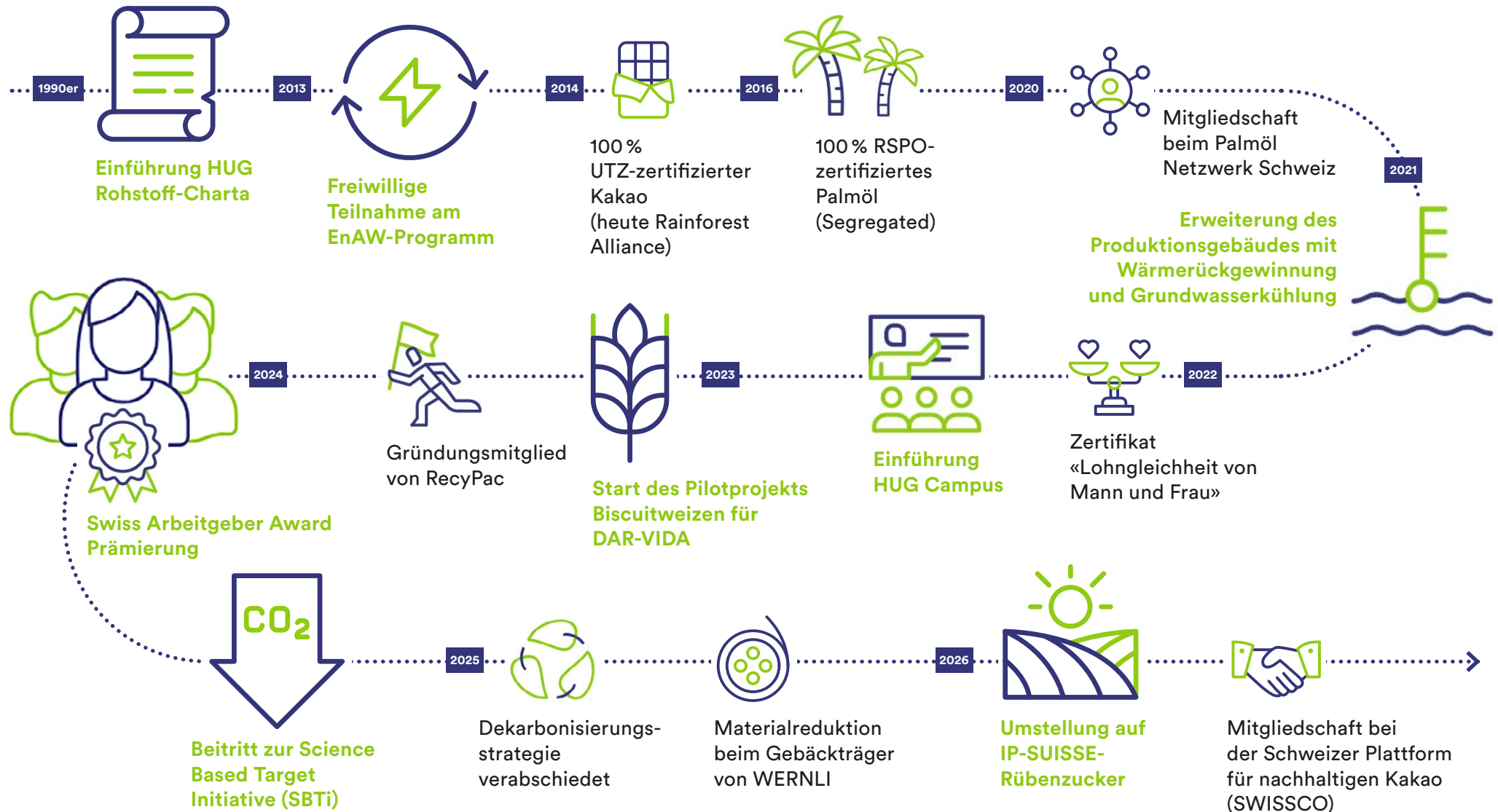
Unternehmenswerte

Unsere H-U-G Kultur prägt unser tägliches Handeln. Das H steht für Herzlichkeit im Umgang mit Mitarbeitenden, Partnern sowie Kundinnen und Kunden – geprägt von Wertschätzung, Respekt und Toleranz. Das U steht für unternehmerisches Handeln mit Innovationskraft, Eigeninitiative und Lösungsorientierung.

Das G steht für Gewissenhaftigkeit – im Einklang mit unserem Versprechen «natürlich und ehrlich». Verantwortung, Transparenz und Verlässlichkeit prägen unser tägliches Tun.



Wichtige Fortschritte in den vergangenen 30 Jahren



**Unser Handlungsfeldrad gibt
uns Orientierung. Nachhaltigkeit
ist für uns ein gemeinsamer Weg,
geprägt von vielen täglichen
Entscheidungen und kontinuierlicher
Weiterentwicklung.**

Simone Durrer-Merkle,
Leiterin Nachhaltigkeit





Herzlich

Menschen im Zentrum

Victoria und Serap stehen stellvertretend für die vielen Mitarbeitenden, die HUG täglich mit Engagement, Sorgfalt und Teamgeist mitgestalten.

Unsere Unternehmenskultur

Unsere Mitarbeitenden machen die H-U-G Kultur einmalig. Mit ihren unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten prägen sie unsere Zusammenarbeit und unseren gemeinsamen Erfolg. Deshalb legen wir grossen Wert auf eine Unternehmenskultur, die von Vertrauen, Wertschätzung und Offenheit geprägt ist. Da wir unsere Kultur laufend weiterentwickeln möchten, führen wir seit 2024 mit allen Mitarbeitenden Wirkungskreise zur HUG-Kultur durch. In diesen setzen wir uns gemeinsam mit unseren Werten auseinander und entwickeln sie aktiv weiter, sodass sie im Alltag spürbar und wirksam sind.

Zusammenarbeit auf Augenhöhe

Wir leben flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege und mit unserer gelebten Du-Kultur den Austausch auf Augenhöhe. Seit 2023 gestalten wir unsere Zusammenarbeit verstärkt in interdisziplinären Wirkungskreisen. Dabei bringen sich unsere Mitarbeitenden dort ein, wo sie mit ihrem Wissen, ihren Erfahrungen und ihren Fähigkeiten am meisten bewirken können – unabhängig von Funktion oder Rolle. So stärken wir Eigenverantwortung, Mitgestaltung und gemeinsames Lernen im Alltag und erzielen gleichzeitig mehr Umsetzungskraft sowie eine stärkere Wirkung.

Raum für Ideen und Weiterentwicklung

Vertrauen bedeutet für uns auch, Raum für Verbesserungsideen, Innovationen und neue Perspektiven zu schaffen. Dabei ist psychologische Sicherheit besonders wichtig: Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeitenden ermutigt fühlen, ihre Gedanken einzubringen, Fragen zu stellen und Fehler offen anzusprechen. Sie gestalten den kontinuierlichen Verbesserungsprozess sowie das interne Trend- und Innovationsmanagement aktiv mit. Fehler verstehen wir als Lernchance und fördern eine Kultur, die von Offenheit, Verantwortung und Weiterentwicklung geprägt ist. Unterstützt wird dies durch interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten sowie gezielte Entwicklungsangebote für alle.

Diversität als Stärke

Vielfalt und Chancengleichheit sind fester Bestandteil unseres Selbstverständnisses. Menschen unterschiedlicher Altersgruppen, Kulturen, Religionen und Lebenswelten tragen täglich zu unserem Erfolg bei. Rund 40 Prozent unserer Mitarbeitenden haben eine fremdsprachige Herkunft, insgesamt sind bei uns Menschen aus 31 Nationen vertreten. Vielfalt, Chancengleichheit und eine offene Zusammenarbeit machen HUG als Familienunternehmen stark und zukunftsfähig.

Bei den Workshops
«H-U-G leben» 2025 setzten
sich Mitarbeitende
bereichsübergreifend mit
unserem Unternehmens-
wert «unternehmerisch»
auseinander.



Mitarbeitendenzufriedenheit

Engagierte und zufriedene Mitarbeitende sind eine Grundlage für unsere Leistungsfähigkeit und unsere langfristige Entwicklung. Auch 2025 haben wir gezielt daran gearbeitet, ein Arbeitsumfeld weiter zu stärken, das von Vertrauen, Wertschätzung und Weiterentwicklung geprägt ist.

Kurze Entscheidungswege, ein vertrauensvolles Miteinander und unsere gelebte Du-Kultur fördern den direkten Austausch über alle Ebenen hinweg. Mitarbeitendenbefragungen, Teamgespräche, Dialoge und Feedbackformate nutzen wir bewusst, um Rückmeldungen aufzunehmen und gemeinsam Verbesserungen umzusetzen.

Unser Führungsverständnis basiert auf Wertschätzung, Aufrichtigkeit und einer gelebten Fehlerfreundlichkeit. Führung bedeutet für uns, Orientierung zu geben, Verantwortungsübernahme zu ermöglichen und die individuellen Stärken unserer Mitarbeitenden zu fördern – und damit aktiv zu einer vertrauensvollen und entwicklungsorientierten Kultur beizutragen.

Die positiven Rückmeldungen zeigen, dass unsere Massnahmen Wirkung entfalten: Unsere Mitarbeitenden erleben HUG als attraktiven Arbeitgeber und 86 % unserer Mitarbeitenden empfehlen uns aktiv weiter. Dieses Engagement und die Identifi-

kation mit HUG spiegeln sich nicht zuletzt auch in externen Auszeichnungen wider.

Swiss Arbeitgeber Award

Wir nehmen am «Swiss Arbeitgeber Award» teil, der als bedeutendste Auszeichnung für Arbeitgeberattraktivität in der Schweiz und in Liechtenstein gilt, und wurden 2025 zertifiziert. Die Bewertung basiert vollständig auf den Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden und zeigt unsere Stärken sowie Entwicklungspotenziale. Sie dient uns als Grundlage zur gezielten Weiterentwicklung und zum Branchenvergleich.

Beste Arbeitgeber 2026

Im Ranking «Beste Arbeitgeber 2026» der Handelszeitung, PME und Statista wurden wir erneut ausgezeichnet. Wir erreichten in der Gesamtwertung Rang 128, innerhalb unserer Branche Rang 13. Das Ergebnis basiert auf direkten und indirekten Bewertungen und bestätigt unsere kontinuierlichen Anstrengungen als attraktiver Arbeitgeber.

Karine in der Packerei.
Engagierte Mitarbeitende
sind die Grundlage unseres
Erfolgs und prägen unsere
Unternehmenskultur jeden
Tag aufs Neue.



Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden stehen bei HUG im Mittelpunkt. Gemeinsam schaffen wir Rahmenbedingungen für körperliches und mentales Wohlbefinden sowie langfristige Arbeitsfähigkeit. Seit der Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements im Jahr 2023 entwickeln wir unsere Angebote und Massnahmen weiter und beziehen die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden ein.

Prävention und Gesundheitsförderung

Ein besonderer Fokus liegt auf Prävention, Ergonomie und Gesundheitsförderung. Regelmässige Schulungen, individuelle Arbeitsplatzbesprechun-

gen sowie unsere internen Arbeitsplatz-Coaches unterstützen Mitarbeitende und Führungspersonen bei ergonomischen Fragen und gesundheitsgerechtem Arbeiten. Zusätzlich investieren wir laufend in die Arbeitsplatzverbesserungen, beispielsweise durch höhenverstellbare Arbeitsplätze in der Mischungslegerei. Seit 2025 ergänzen kostenlose Kurz-Massagen und Yoga-Angebote die Gesundheitsförderung im Arbeitsalltag. Für die schrittweise Wiedereingliederung nach Krankheit oder Unfall stehen zudem von der Suva anerkannte Schonarbeitsplätze zur Verfügung. Zusätzlich arbeiten wir bei Bedarf mit dem Kompetenzzentrum für Gesundheits-, Absenzen- und Case Management SIZ Care zur Unterstützung der Mitarbeitenden zusammen. Diese Kosten übernimmt HUG.

Sicherheit im Arbeitsalltag

Klare Sicherheitsstandards, Präventionsmassnahmen und regelmässige Schulungen tragen dazu bei, eine sichere Arbeitsumgebung an allen Standorten zu gewährleisten. Die notwendige persönliche Schutzausrüstung wird den Mitarbeitenden kostenlos zur Verfügung gestellt. Rund 50 intern ausgebildete Betriebssanitäter:innen trainieren regelmässig lebensrettende Massnahmen. Ergänzt wird dies durch Defibrillatoren, Sanitätsräume sowie Evakuations- und Brandschutzübungen an unseren Standorten.

Bewegung und Unterstützung

Bewegung und nachhaltige Mobilität fördern wir unter anderem durch hauseigene Fahrräder und der Teilnahme an der schweizweiten Aktion «bike to work» von Pro Velo Schweiz. Mehrere HUG Teams beteiligen sich jedes Jahr. Auch am Luzerner Stadtlauf nehmen Mitarbeitende regelmässig teil.

In schwierigen persönlichen Lebenssituationen erhalten Mitarbeitende und deren Angehörige über die externe, unabhängige Sozialberatung Proitera vertrauliche Unterstützung bei gesundheitlichen, finanziellen oder privaten Herausforderungen. Dieses Angebot besteht seit rund zehn Jahren; die Kosten trägt HUG.



Juri vom Technischen Service führt Wartungsarbeiten aus. Gesundheit und Sicherheit prägen den Arbeitsalltag bei HUG.

Unsere Partner

- Sozialberatung Proitera: externe Sozialberatung
- SUVA: Prävention und anerkannte Schonarbeitsplätze
- SIZ Care: Gesundheits-, Absenzen- und Case Management

Wir machen uns fit für morgen

Die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Mit dem HUG Campus bündeln wir unsere Angebote zur fachlichen, persönlichen und beruflichen Entwicklung. Gemeinsam schaffen wir attraktive Arbeitsplätze und befähigen unsere Mitarbeitenden, Verantwortung zu übernehmen und Veränderungen aktiv mitzugestalten.

Lernen, das zum Menschen passt

Individuelles Lernen bedeutet für uns, dass Vorgesetzte und Mitarbeitende gemeinsam festlegen, welche Entwicklungsschritte sinnvoll sind und zur jeweiligen Arbeits- und Lebenssituation passen. Der HUG Campus umfasst Angebote in den Bereichen Ausbildung, fachliche Weiterbildung, Führungsentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung sowie individuelle externe Weiterbildungen. Jährlich übernehmen rund 30 Mitarbeitende intern neue Funktionen oder Verantwortungsbereiche und bilden sich im Arbeitsalltag so weiter.

Verantwortungsvoller Lehrbetrieb

Als Lehrbetrieb begleiten wir junge Menschen auf ihrem beruflichen Weg und bieten Ausbildungsplätze in verschiedenen Berufsfeldern an. Neben fachlichen Kompetenzen fördern wir auch Teamfähigkeit, Eigenverantwortung und Flexibilität.

Darüber hinaus unterstützen wir bestehende Mitarbeitende bei beruflichen Weiterentwicklungen und Nachholbildungen, beispielsweise beim berufsbegleitenden Erwerb eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses als Anlagenführende (EFZ).

Leistungssport und Beruf verbinden

Seit 2024 engagieren wir uns als leistungssportfreundlicher Lehrbetrieb im Rahmen des Talent-School-KV des Kantons Luzern. Dieses Modell ermöglicht sportlich und musisch talentierten jungen Menschen, eine kaufmännische Grundbildung mit ihrer sportlichen oder kreativen Entwicklung zu verbinden.

Chancen für Jugendliche schaffen

Als Partnerbetrieb des Integrations- und Präventionsprogramms LIFT unterstützen wir Jugendliche mit erschwerten Voraussetzungen beim Einstieg in die Arbeitswelt. Das Jugendprojekt LIFT ist ein Integrations- und Präventionsprogramm an der Schnittstelle zwischen Schule und Berufswelt, das Jugendliche frühzeitig beim Übergang in die Lehre oder in die Arbeitswelt unterstützt. Durch praktische Arbeitseinsätze in Betrieben sammeln sie erste Erfahrungen, stärken ihre Selbst- und Sozialkompetenzen und verbessern so ihre Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg.



Unsere 16 Lernenden absolvieren ihre Ausbildung in unterschiedlichen Berufsfeldern. Gemeinsam schaffen wir die Grundlage für ihren erfolgreichen Berufseinstieg.

Unsere Partner

- Talent-School KV Luzern: Leistungssportfreundliche Berufsbildung
- LIFT: Integrations-und Präventionsprogramm für Jugendliche

Arbeitsbedingungen und Zusatzleistungen für Mitarbeitende

Unsere H-U-G Kultur mit den Werten herzlich, unternehmerisch und gewissenhaft prägt unseren Arbeitsalltag.

Beruf und Privatleben vereinbaren

Flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeit, Jobsharing, mobiles Arbeiten und eine flexible Jahresarbeitszeit mit Gestaltungsspielraum – soweit betrieblich möglich – tragen dazu bei, individuelle Bedürfnisse mit betrieblichen Anforderungen in Einklang zu bringen. In der Produktion ermöglichen unterschiedliche Schichtmodelle mehr Flexibilität. Für Nachtschichten gewähren wir einen Zeitzuschlag von 25 %. Die Produktion erfolgt in der Regel an fünf Tagen (ohne Wochenende). Auf Wunsch können zusätzliche Ferien gekauft oder unbezahlter Urlaub bezogen werden.

Faire Arbeitsbedingungen und soziale Sicherheit

Neben fairen, marktgerechten Arbeitsbedingungen profitieren unsere Mitarbeitenden von attraktiven Zusatzleistungen. Dazu gehören mindestens 25 Ferientage, Dienstaltersgeschenke oder eine Absicherung im Krankheits- und Unfallfall mit einer erweiterten Lohnfortzahlung und einer Taggeld-Versicherung. HUG übernimmt 55 % der Pensionskassenbeiträge und bietet innerhalb der beruflichen Vorsorge Wahlplanmöglichkeiten. Familien

unterstützen wir mit einer freiwilligen Familienzulage sowie einer erweiterten Lohnfortzahlung während des Mutter- und Vaterschaftsurlaubs ab dem dritten Dienstjahr. Ergänzt wird dies durch eine freiwillige Erfolgsbeteiligung je nach Unternehmensergebnis und einem Sozialfonds für ausserordentliche Situationen.

Marina (Anlagenführerin) mit ihrer Tochter Emilia. Mit flexiblen Arbeitsmodellen und vielfältigen Zusatzleistungen schaffen wir Rahmenbedingungen für unterschiedliche Lebenssituationen unserer Mitarbeitenden.

Unterstützung im Alltag

Darüber hinaus fördern wir Gesundheit, Mobilität und Wohlbefinden im Alltag – etwa mit vergünstigter, frischer Verpflegung, Mobilitätsangeboten, Laststationen für Elektrofahrzeuge sowie Mitarbeitenden-Rabatten in unseren Fabrikkläden. Lernende unterstützen wir mit einem Generalabonnement für den öffentlichen Verkehr.



Unsere Engagements

Gesellschaft, Ernährung und Nachwuchs

Als Familienunternehmen übernehmen wir Verantwortung über unsere Geschäftstätigkeit hinaus. Deshalb engagieren wir uns langfristig für Themen, die zu unseren Werten, unseren Produkten und unserer regionalen Verankerung passen – von der Förderung junger Menschen über Ernährung und Bewegung bis hin zur Unterstützung der Gastronomie.

Kinder und Jugendliche

Von 2002 bis Mitte 2026 unterstützt der HUG Ferienfonds für Pro Juventute finanziell benachteiligte Familien und ermöglicht erholsame Ferien im Engadin. Zusätzlich begleiten wir Ferienlager mit Produktspenden und tragen damit zu gemeinsamen Erlebnissen und Teilhabe für Kinder und Jugendliche bei.

Ab Frühling 2026 engagieren wir uns zudem als Hauptsponsor der Pfadibewegung Schweiz, der grössten Kinder- und Jugendorganisation des Landes. Gemeinsam fördern wir Werte wie Gemeinschaft und Verantwortung und unterstützen Kinder und Jugendliche in ihrer persönlichen Entwicklung.

Ernährung und Bewegung

Als Partner der Stiftung Folsäure Schweiz engagieren wir uns für eine ausgewogene Ernährung. Einige Produkte von DAR-VIDA tragen das Folsäure-Label, da sie reich an Vitamin Folsäure sind. Mit DAR-VIDA unterstützen wir seit 2024 die Nachwuchs- und Bewegungsprogramme «UBS Kids Cup» und «Extrameile» von Weltklasse Zürich. Gemeinsam fördern wir bei Kindern und Jugendlichen die Freude an Bewegung und einem aktiven Lebensstil.

Gastronomie

In der Gastronomie engagieren wir uns aktiv für Nachwuchs und Fachkompetenz. Mit dem jährlich stattfindenden «HUG Creative Tartelettes Wettbewerb» fördern wir kreative Talente der Branche. Zudem unterstützen wir die Junioren-Kochnationalmannschaft des Schweizer Kochverbands.

Die Finalistinnen und Finalisten des HUG Creative Tartelettes Wettbewerbs 2025 mit der Jury. Kreativität, Handwerk und Leidenschaft stehen dabei im Mittelpunkt.





Unsere Mitarbeitenden prägen HUG mit ihrem Engagement, ihrer Verantwortung und ihrer Persönlichkeit. Gemeinsam schaffen wir eine Kultur, in der wir Vertrauen, Wertschätzung und Entwicklung leben.

Yvonne Schorno,
Leiterin Personal und Ausbildung



Unternehmerisch

Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

Viele Schritte tragen zum fertigen Produkt bei. Unternehmerisches Handeln bedeutet für uns, Rohstoffe, Packstoffe und Prozesse ganzheitlich zu betrachten.

Infrastruktur und Prozesse

Zukunftsfähiger Produktionsstandort

2021 bezogen wir unseren neuen Produktionsstandort in Malters und führten die bisherigen Standorte Malters und Trimbach zusammen. Damit schufen wir die Grundlage für eine langfristig erfolgreiche und zukunftsfähige Produktion. Moderne Infrastruktur, leistungsfähige Prozesse und innovative Technologien sichern Qualität und Produktsicherheit. Gleichzeitig bekennen wir uns zum Produktionsstandort Schweiz und investieren in dessen Weiterentwicklung.

Moderne Produktion und effiziente Prozesse

Grösstenteils moderne Produktionsanlagen, optimierte Materialflüsse und zusätzliche Lagerkapazitäten ermöglichen eine effiziente und zuverlässige Herstellung unserer Produkte. Wir entwickeln unsere Prozesse laufend weiter, um Ressourcen sorgfältig einzusetzen, Produktionsabläufe zu verbessern und Abfälle zu reduzieren sowie sichere und funktionale Arbeitsplätze zu schaffen. Im Rahmen unserer Strategieperiode 2024–2027 nutzen wir die Digitalisierung gezielt für mehr Effizienz und setzen klare Prioritäten. Mit der für 2026 geplanten Migration unserer Office-Datenstruktur auf eine cloud-basierte Plattform von Microsoft 365 entwickeln wir die Zusammenarbeit und unsere digitalen Arbeitsprozesse gezielt weiter.

Biodiversität auf dem Firmenareal

Auch rund um unsere Gebäude gestalten wir naturnahe Freiräume bewusst als vielfältige Lebensräume für Fauna und Flora. Mit ökologischen Ausgleichsflächen, zwei Lebenstürmen und einheimischer Bepflanzung schaffen wir Nischen für selten gewordene und teils bedrohte Tier- und Pflanzenarten. Für dieses Engagement ist unser Firmenareal in Malters seit 2007 von der Stiftung Natur & Wirtschaft zertifiziert.

Verantwortung und kontinuierliche Weiterentwicklung

Qualität, verantwortungsvolles Handeln und langfristiges Denken prägen unsere Infrastruktur und Prozesse. Die Zertifizierungen nach ISO 9001 und IFS Food bilden wichtige Grundlagen unserer Produktionsstandards. Externe Audits und Bewertungen wie EcoVadis oder SMETA liefern zusätzliche Impulse.

Nayana in der Produktion.
Zukunftsfähige Infrastruktur
und leistungsfähige
Prozesse entstehen durch
das Zusammenspiel von
Technologie und Menschen.



Verantwortung beginnt beim Rohstoff

Die Qualität unserer Produkte beginnt bei den Rohstoffen. Deshalb setzen wir auf möglichst naturbelassene Zutaten, langfristige Beziehungen zu Lieferanten und hohe Anforderungen an unsere Rohstoffe. Unsere freiwillige Rohstoff-Charta definiert verbindliche Kriterien für die eingesetzten Rohstoffe. Sie geht in verschiedenen Bereichen bewusst über gesetzliche Anforderungen hinaus. Dazu gehören Eier aus Freilandhaltung, nachhaltig zertifiziertes Palmöl (RSPO Segregated), Kakao und Haselnüsse zertifiziert gemäss Rainforest-Alliance-Standard. Zudem ein Minimum an Zusatzstoffen, natürliche Aromen und Farbstoffe sowie der Verzicht auf Konservierungsmittel und gentechnisch veränderte Pflanzen.

Fokus auf Schweizer Rohstoffe

Seit 2017 setzen wir an unseren Produktionsstandorten die Swissness-Verordnung des Bundes um. Die «Swissness»-Gesetzgebung schützt die Bezeichnung «Schweiz» und das Schweizerkreuz. Im Berichtsjahr wurden 96,2% der Rohstoffe gemessen am Einkaufsvolumen in der Schweiz beschafft. Zu den wichtigsten Schweizer Rohstoffen zählen Mehl, Schrot und Zucker.

Sorgfältiger Umgang mit Rohstoffen

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Rohstoffen bedeutet für uns auch, Verschwendung möglichst zu vermeiden. Deshalb planen wir unsere Beschaffung vorausschauend und stimmen die Mengen so ab, dass Rohstoffe innerhalb der definierten Haltbarkeit verarbeitet werden können.

Bei Produktauslistungen kann es vorkommen, dass Rohstoffe nicht mehr vollständig im bestehenden Sortiment eingesetzt werden können. In solchen Fällen prüfen wir alternative Absatzwege oder Einsatzmöglichkeiten für die Rohstoffe.

Wenn Rohstoffe marginal von den Qualitätsvorgaben abweichen, suchen wir gemeinsam mit Lieferanten und dem Qualitätsmanagement nach einer Lösung – sofern Qualität und Produktsicherheit unserer Produkte gewährleistet sind.



So viel wie nötig, so wenig wie möglich

Verpackungen schützen unsere Produkte, gewährleisten Qualität und ermöglichen einen sicheren Transport. Gleichzeitig prüfen wir unsere Packstoffe kontinuierlich und setzen nur so viel Material ein, wie für Produktschutz und Logistik erforderlich ist. Wo möglich, reduzieren wir Verpackungsmaterialien und optimieren bestehende Lösungen.

Knapp zwei Drittel unseres Packmaterial-Beschaffungsvolumens entfallen auf Kunststoffverpackungen mit Folien und Gebäckträgern. Rund ein Drittel sind holzbasierte Verpackungen wie Faltschachteln und Umkartons. Im Berichtsjahr stammten 92,7% des Einkaufsvolumens unserer Packstoffe aus der Schweiz.

Verantwortung bei Material und Produktschutz

Verpackungen leisten einen wichtigen Beitrag zum Schutz unserer Produkte und zur Lebensmittelsicherheit. Deshalb stellen wir hohe Anforderungen an die eingesetzten Materialien und überprüfen unsere Verpackungslösungen kontinuierlich hinsichtlich Sicherheit, Funktionalität und Nachhaltigkeit. Ein enger Dialog mit unseren Lieferanten bildet eine wichtige Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Verpackungslösungen.

Fokus auf verantwortungsvolle Materialien

Wir beziehen 100 % FSC®-zertifizierte Wellpappe und Faltschachteln. Der Forest Stewardship Council® (FSC®) fördert eine verantwortungsvolle Waldbewirtschaftung und erlaubt die Rückverfolgbarkeit der eingesetzten Materialien.

Anna Hug,
Co-Geschäftsleiterin
Märkte, mit einer
Tartelettes-Verpackung.
Produktschutz und ein
bewusster Materialeinsatz
prägen unsere
Verpackungslösungen –
einschliesslich FSC®-zer-
tifizierter Faltschachtel.



Verantwortung entlang der Lieferkette

Kriterien für ausgewählte Rohstoffe

Für die Auswahl unserer Rohstoffe gelten definierte Anforderungen, die wir bei kritischen Rohstoffgruppen um zusätzliche soziale und ökologische Kriterien ergänzen. Chia, Quinoa, Sesam, Leinsamen oder Roh-Rohrzucker stammen aus zertifiziertem, biologischem Anbau. Milchprodukte beziehen wir mit dem Qualitätssiegel Swissmilk Green, das die Einhaltung der Branchenstandards garantiert. Beim Einsatz von Kokosöl achten wir auf Anbaukriterien zum Schutz von Tropenwäldern und Moorböden sowie auf faire Bedingungen im Anbau. Bis geeignete Zertifizierungslösungen verfügbar sind, ergänzen wir diese Kriterien durch zusätzliche Nachhaltigkeitsanforderungen im Anbau.

Standards und Lieferantenbeziehungen

Unsere Anforderungen sind in der Einkaufsstrategie, dem Rohstoff-Charta-Reglement sowie im «Verhaltenskodex der HUG Familie für die Beschaffung» verankert. Neue Lieferanten müssen im Rahmen des Beschaffungsprozesses den Verhaltenskodex für die Beschaffung anerkennen und dessen Einhaltung bestätigen. Der Kodex orientiert sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie an den Grundsätzen der ILO und legt die sozialen und menschenrechtlichen Anforderungen an unsere Lieferanten fest. Ergänzend setzen wir auf etablierte Standards und Programme

wie Rainforest Alliance oder RSPO. Zur Förderung verantwortungsvoller Arbeitsbedingungen verfolgen wir einen risikobasierten Managementansatz und arbeiten eng mit Lieferanten und Brancheninitiativen zusammen. Im Mai 2026 führen wir erstmals den «HUG Familie Top-Lieferanten-Award» durch. Damit zeichnen wir Rohstoff- und Verpackungspartner aus, die durch Qualität, Innovation und Zuverlässigkeit überzeugen und gemeinsam mit uns hohe Standards fördern.

Einblick in die Anbaugelände auf den Salomonen

Im Sommer 2025 besuchte unser Verwaltungsratspräsident Andreas Hug Anbaugelände für Palm- und Kokosöl auf den Salomonen. Die Reise ermöglichte Einblicke in die Herausforderungen der Anbaugelände. Besonders prägend waren die Gespräche mit Produzenten vor Ort sowie die Projekte in den Bereichen Wasser, Bildung und Biodiversität. Auf Basis dieser Erkenntnisse beteiligen wir uns ab 2026 an Projekten zur Verbesserung der Lebensbedingungen und zur Förderung ökologischer Massnahmen in den Anbaugeländen.

Andreas Hug (vorne) besucht mit einer Schweizer Delegation eine Pufferzone auf den Salomonen. Solche Flächen dienen dem Schutz sensibler Bereiche in den Anbaugeländen.



Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung

Nachhaltigkeit in der Lieferkette kann nur gemeinsam mit Produzenten, Lieferanten und Branchenteilnehmern weiterentwickelt werden. Deshalb engagieren wir uns in ausgewählten Initiativen und fördern den direkten Austausch entlang der Wertschöpfungskette.

Zusammenarbeit im Kakaoanbau

Seit 2026 ist HUG Mitglied der Schweizer Plattform für nachhaltigen Kakao. Gemeinsam mit SWISSCO entwickeln wir ein Projekt im Kakaoanbau in Ghana. Wir sind dabei das einzige Unternehmen aus der Lieferkette, das sich direkt am Projekt beteiligt. Das SECO unterstützt das Vorhaben als weiterer Projektpartner.

Im Kakaoanbau bestehen weiterhin wirtschaftliche, soziale und ökologische Herausforderungen. Mit dem Projekt wollen wir gemeinsam mit lokalen Partnern einen Beitrag zur Verbesserung der Einkommensperspektiven von Produzentinnen und Produzenten sowie zur Weiterentwicklung guter landwirtschaftlicher Praktiken leisten. In der Startphase finanzieren wir den Aufbau eines fünfköpfigen Teams für Baumschnitte sowie Pilotmassnahmen auf ausgewählten Farmen. Fachgerecht gepflegte Kakaobäume bleiben länger vital, erzielen höhere Erträge und können zur Verbesserung der Einkommen der Produzentinnen und Produzenten

beitragen. Das Projekt wird so aufgebaut, dass die Erfahrungen aus der Startphase ausgewertet und bei erfolgreicher Umsetzung in den kommenden zwei bis drei Jahren auf weitere Kooperativen übertragen werden können. Im Zentrum stehen langfristige Wirkung, lokale Bedürfnisse und die Stärkung nachhaltiger Anbaumethoden.

Engagement für nachhaltigeres Palmöl

Seit 2020 sind wir Mitglied beim Palmöl Netzwerk Schweiz, der Kompetenz- und Austauschplattform für die gesamte Wertschöpfungskette von Palmöl. Gemeinsam setzen sich die Mitglieder für eine nachhaltigere Palmölproduktion und die Weiterentwicklung bestehender Standards ein. Gleichzeitig stärkt das Netzwerk den Dialog mit Lieferanten und engagiert sich direkt in den Herkunftsländern.

Unterstützung lokaler Projekte

Ergänzend unterstützen wir die Stiftung «Happy Hazelnut» in der Türkei mit einer jährlichen Spende. Ihr Projekt verbessert die Rahmenbedingungen für Wanderarbeitende und ihre Kinder im Haselnussanbau.



Der Anbau von Palmöl stellt die Produzierenden vor vielfältige Herausforderungen. Gemeinsam mit dem Palmöl Netzwerk Schweiz engagieren wir uns für die Weiterentwicklung bestehender Standards.

Mitgliedschaften und Engagements

- Schweizer Plattform für nachhaltigen Kakao (SWISSCO)
- Palmöl Netzwerk Schweiz
- Happy Hazelnut Project

Lebensmittel möglichst vollständig nutzen



Bei der Herstellung unserer Produkte legen wir Wert auf einen sorgfältigen und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Organische Produktionsabfälle vermeiden wir möglichst durch optimierte Prozesse und regelmässige Schulungen der Mitarbeitenden. Trotzdem fallen Produktionsreste an, die nicht mehr für den menschlichen Konsum verwendet werden können. Diese verkaufen wir an einen Schweizer Verarbeiter zur Herstellung von Tierfutter und führen die Rohstoffe so einem weiteren Nutzungskreislauf zu.

Food Loss vermeiden

Unser Ansatz orientiert sich an den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft. Rohstoffe sollen möglichst lange genutzt und Verluste entlang der Wertschöpfungskette reduziert werden. Durch Rework (die erneute Verwendung geeigneter Produktionsreste in neue Produkte), alternative Absatzwege und kontinuierliche Prozessverbesserungen leisten wir einen Beitrag zur Schonung natürlicher Ressourcen.

Erika im Fabrikladen mit den 1-kg-Beuteln «Love Food – Reduce Waste». Damit bieten wir Restmengen und Produkte mit kleinen optischen Abweichungen vergünstigt an.

2025 führten wir in unseren Fabrikladen neue 1-kg-Beutel ein. Darin bieten wir Restmengen und Produkte mit geringen optischen Abweichungen vergünstigt an, statt sie der Tierfuttermittelverwertung zuzuführen. Produkte mit der Kennzeichnung «Love Food – Reduce Waste» machen diesen Ansatz für Konsumierende sichtbar und fördern einen bewussteren Umgang mit Lebensmitteln.

Gemeinsam Verantwortung übernehmen

Seit Anfang 2026 sind wir Mitglied im Verein United Against Waste, einem Zusammenschluss der Schweizer Lebensmittelbranche. Gemeinsam engagieren wir uns für die Reduktion vermeidbarer Lebensmittelverluste in der Lieferkette.

Mit unserem kontinuierlichen Verbesserungsprozess entwickeln wir unsere Prozesse weiter und fördern den sorgfältigen Umgang mit Rohstoffen im Arbeitsalltag. Hygiene, Lebensmittelsicherheit und Rückverfolgbarkeit bilden dabei zentrale Grundlagen.



Lebensmittel wertschätzen

Der sorgfältige Umgang mit Lebensmitteln endet für uns nicht mit der Produktion. Gemeinsam mit Konsumentinnen und Konsumenten möchten wir dazu beitragen, Lebensmittel möglichst vollständig zu nutzen und vermeidbare Verluste zu reduzieren.

Partner von «Oft länger gut»

Seit 2019 sind wir offizieller Partner der Initiative «Oft länger gut» von Too Good To Go. Der Hinweis, dass viele Produkte auch nach Ablauf des Mindesthaltbarkeitsdatums oft noch geniessbar sind, befindet sich auf unseren Verpackungen neben dem Mindesthaltbarkeitsdatum. Wir empfehlen, die Produkte mit den eigenen Sinnen zu prüfen – nach dem Motto: «schauen», «riechen», «probieren» und «geniessen». Damit wollen wir einen bewussteren Umgang mit Lebensmitteln fördern. Dies ist wichtig, denn in der Schweiz entstehen rund 10 % der Lebensmittelverluste aufgrund von Haltbarkeitsdaten.

Produkte retten statt vernichten

Trotz sorgfältiger Planung kommt es vor, dass einwandfreie Produkte mit kurzer Restlaufzeit nicht mehr regulär verkauft werden können. In solchen Fällen bieten wir in unseren HUG Fabrikläden sogenannte Too-Good-To-Go-Wundertüten an. Die Wundertüten können über die App reserviert und im Fabrikladen abgeholt werden. Das Angebot be-

steht nur dann, wenn tatsächlich Produkte gerettet werden können. Somit leistet es einen direkten Beitrag zur Vermeidung von Food Waste.

Lebensmittelhilfe unterstützen

Wenn wir überschüssige Produkte nicht regulär verkaufen können, spenden wir sie an Organisationen der Schweizer Lebensmittelhilfe wie Tischlein deck dich oder die Schweizer Tafel. Die Produkte kommen Menschen in schwierigen Lebenssituationen zugute.

Lebensmittel verdienen eine zweite Chance. Mit Too Good To Go und der Initiative «Oft länger gut» fördern wir einen bewussten Umgang mit Lebensmitteln.



**Seit Generationen verbinden wir
Schweizer Backtradition mit
Innovationskraft – verantwortungs-
voll, partnerschaftlich und mit
Blick auf künftige Generationen.**

Fabian Hug,
Leiter Entwicklung, QM, technische Entwicklung,
Mitglied der Geschäftsleitung,
5. Generation der Inhaberfamilie





Gewissenhaft

Umwelt und Ressourcen

**Bauer Winzenried auf seinem Betrieb.
Die Grundlage unserer Produkte liegt
in der Natur – und bei den Menschen,
die sie täglich bewirtschaften.**

Bildquelle: IP-SUISSE

Förderung der Biodiversität im Zuckerrübenanbau

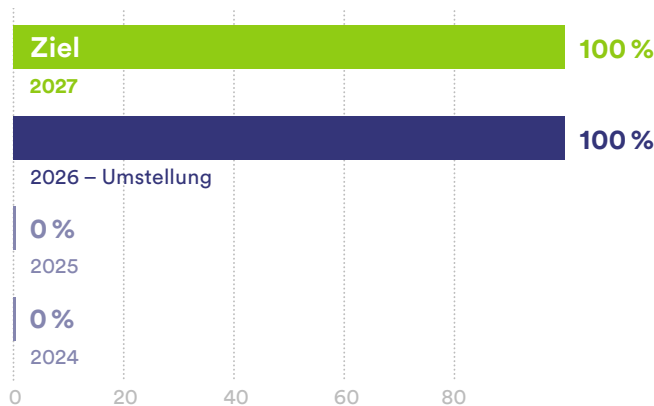
Zuckerrüben gehören mengenmässig zu den wichtigsten Schweizer Rohstoffen in unserer Produktion. Den reinen Zucker für unsere Eigenproduktion beziehen wir zu 100 Prozent aus der Schweiz. In einzelnen Halbfabrikaten wie Couverture kann Zucker enthalten sein, der teilweise aus EU-Ländern stammt.

Umstellung auf IP-SUISSE-Rübenzucker

Um den ökologischen Mehrwert im Schweizer Zuckerrübenanbau zu fördern, stellen wir den Zucker für unsere Eigenproduktion per Januar 2026 vollständig auf IP-SUISSE-Rübenzucker um. Damit setzen wir eine zentrale Massnahme unserer Strategieperiode 2024–2027 um. Der Zucker wird im Modell der Massenbilanzierung beschafft, das vom einzigen Schweizer Anbieter angewendet wird. Mit der Umstellung stärken wir Anbaumethoden, die Biodiversität fördern und Pestizidrisiken reduzieren. IP-SUISSE Zuckerrüben-Produzenten und -Produzentinnen fördern die Artenvielfalt aktiv mit Biodiversitätsförderflächen wie Blühstreifen oder Brachen. Diese schaffen Lebensräume für Bienen und andere Nützlinge. Gleichzeitig erfolgt der Anbau besonders naturnah.

IP-SUISSE-Rübenzucker in der Eigenfabrikation

Anteil am eingesetzten Rübenzucker in der Eigenproduktion (ohne Zuckeranteile aus Halbfabrikaten oder zugekauften Produkten)



Wirkung entlang der Wertschöpfungskette

Jährlich verarbeiten wir rund 1'200 Tonnen Zucker in IP-SUISSE-Qualität, dies entspricht etwa 120 Hektaren Zuckerrübenflächen in der Schweiz. Der Anbau gemäss IP-SUISSE ist gentechfrei und setzt auf einen reduzierten Einsatz von Pflanzenschutzmitteln. Auf Fungizide, Insektizide und Wachstumsregulatoren wird verzichtet. Durch die Umstellung erzielen wir unmittelbar Wirkung entlang unserer Wertschöpfungskette.

Partnerschaftlicher Ansatz

Die Zusammenarbeit mit IP-SUISSE und der Schweizer Zucker AG basiert auf einem partnerschaftlichen langfristigen Ansatz. Mit der Umstellung auf IP-SUISSE-Zucker wollen wir Schweizer Landwirtschaftsbetriebe auf ihrem Weg zu nachhaltigeren Produktionsmethoden stärken und gemeinsam die Biodiversität fördern.



IP-SUISSE

- Keine Insektizide
- Keine Fungizide
- Eingeschränkter Einsatz von Herbiziden
- Verbindliche Fruchtfolgen zur natürlichen Vorbeugung von Krankheiten

Förderung der Biodiversität im Getreideanbau

Für unsere Linie DAR-VIDA Classic benötigen wir jährlich rund 800 Tonnen Vollkornschrot. Im Rahmen unserer Strategieperiode 2024–2027 wollen wir bis 2027 rund 80 Prozent davon aus Anbau mit ökologischem Mehrwert beziehen. Einen wichtigen Beitrag dazu leistet unser Biscuitweizen-Projekt, das wir gemeinsam mit der Knecht-Mühle sowie regionalen Landwirtschaftsbetrieben vorantreiben.

Fokus auf Biodiversität und Bodengesundheit

Im Zentrum des Projekts stehen Biodiversität und Bodengesundheit. Der Anbau erfolgt nach Suisse-Garantie-Richtlinien, verzichtet auf Insektizide und weitgehend auf Fungizide. In der Anbaumethode «Weite Reihe» werden Getreidereihen mit grösseren Abständen als üblich angelegt, sodass bis zu 40 Prozent der Fläche ungesät bleiben. Zusätzliche Nützlingstreifen liefern mit Ackerwildkräutern Lebensräume für Insekten, Spinnen, Feldhasen sowie Bodenbrüter wie die Feldlerche. Damit fördern wir die Artenvielfalt auf den landwirtschaftlichen Flächen.

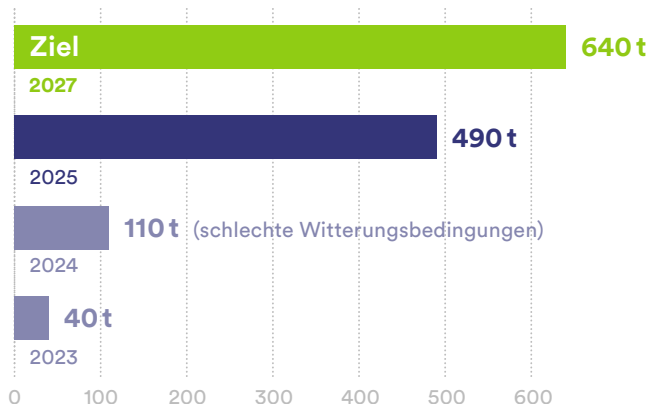
Schrittweise Weiterentwicklung

Nach dem erfolgreichen Start 2022 in zwei Landwirtschaftsbetrieben wurde das Projekt schrittweise ausgebaut. 2024 war witterungsbedingt von einer sehr schwachen Ernte geprägt. Im Jahr darauf

(2025) konnten wir deutliche Fortschritte erzielen: Mit insgesamt 490 Tonnen Biscuitweizen kamen wir unserem Ziel näher. Dieses Wachstum wurde durch die Einbindung weiterer Landwirtschaftsbetriebe möglich. Insgesamt wurden über 7'000 Aren nachhaltig bewirtschaftet. Für 2026 sind rund 8'400 Aren Anbaufläche geplant, somit rückt die Erreichung unseres Strategieziels in greifbare Nähe.

Fortschritt DAR-VIDA Classic-Linie mit ökologischem Mehrwert

Jährliche Erntemenge



«Wir bauen Biscuitweizen mit ökologischem Mehrwert an, weil wir die Anforderungen unserer Abnehmer erfüllen möchten. Das trägt auch zu unserem langfristigen Erfolg bei.»

Felix Knecht, Landwirt in Schneisingen



Kunststoffverpackungen reduzieren

Im Rahmen unserer Strategieperiode 2024–2027 reduzieren wir Verpackungen und fördern die Kreislaufwirtschaft. Bis 2027 streben wir bei Kunststoff-Gebäckträgern eine Materialreduktion von 30 Prozent an. Gleichzeitig nutzen wir Möglichkeiten zur Reduktion holzbasierter Verpackungsmaterialien und fördern den Einsatz recyclingfähiger Materialien sowie von Rezyklat, um Materialkreisläufe zu schliessen. Unser Anspruch ist klar: Wir setzen Verpackungen gezielt und so sparsam wie möglich ein. Um den Materialeinsatz zu senken haben wir 2024 damit begonnen, das Gewicht der Kunststoff-Gebäckträger für die Produkte WERNLI Choco Petit Beurre zu reduzieren.

Weniger Material, gleiche Funktion

2025 wurde diese Optimierung auf das gesamte Sortiment von WERNLI ausgeweitet. Dadurch stieg die jährliche Einsparung auf knapp 10 Tonnen Kunststoff – doppelt so viel wie im Vorjahr. Damit wird sichtbar, wie auch kleinere Optimierungen bestehender Verpackungslösungen einen messbaren Beitrag zur Materialreduktion leisten können. Das gleiche Prinzip soll künftig auch bei den Gebäckträgern der HUG Tartelettes angewendet werden. Entsprechende Optimierungen werden derzeit getestet.



Die Verpackung für ein Pastetli-Artikel wurde von Kunststoff auf ein holzbasierendes Material umgestellt. Weitere folgen voraussichtlich im Jahr 2027.

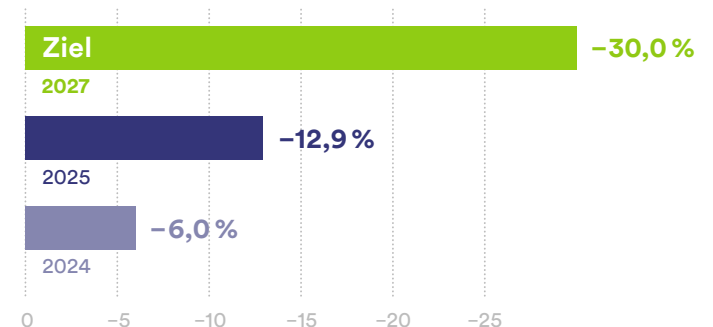
Schrittweise Weiterentwicklung

Ende 2025 wurde im Sortiment von HUG Food Service eine erste Verpackung für Pastetli von Kunststoff auf ein holzbasierendes Material umgestellt. 2026 werden Tests auf der Verpackungsanlage für drei weitere Pastetli-Artikel durchgeführt. Durch die geplante Umstellung erwarten wir ab 2027 eine Reduktion von voraussichtlich zusätzlichen 4,5 Tonnen Kunststoff pro Jahr.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass nicht alle geplanten Optimierungen technisch oder qualitativ umsetzbar sind. Die Erreichung unseres Strategieziels bleibt anspruchsvoll. Gleichzeitig arbeiten wir laufend an weiteren Ansätzen zur Materialreduktion.

Fortschritt Materialreduktion bei Kunststoff-Gebäckträger

Anteil der Reduktion des Kunststoffgewichts der Eigenprodukte gegenüber 2022



Verpackungen im Kreislauf halten

Die Kreislaufwirtschaft ist ein wichtiger Bestandteil unserer Strategieperiode 2024–2027. Deshalb entwickeln wir Verpackungslösungen weiter, fördern den Einsatz recyclingfähiger Materialien und erhöhen den Anteil an Rezyklat schrittweise, um Materialkreisläufe möglichst zu schliessen. Bereits heute verwenden wir bei verschiedenen Kunststoff-Gebäckträgern einen hohen Anteil an Recycling-PET.

Gemeinsam für eine schweizweite Sammlung

Damit Verpackungen tatsächlich im Kreislauf geführt werden können, braucht es funktionierende Sammel- und Verwertungssysteme. Deshalb engagieren wir uns als Gründungsmitglied bei RecyPac, der schweizweiten Branchenorganisation für die Sammlung und Verwertung von Kunststoffverpackungen und Getränkekartons. RecyPac wurde 2023 gegründet und verfolgt das Ziel, eine schweizweite Kreislaufwirtschaft für Kunststoffverpackungen und Getränkekartons aufzubauen. Die Wiederverwertung schont Ressourcen, spart Energie, reduziert Treibhausgasemissionen und schafft Sekundärrohstoffe.

Recyclingfähig – aber noch nicht gesammelt

Unsere Kunststoff-Gebäckträger sind recyclingfähig. Aktuell können sie jedoch noch nicht über die bestehende PET-Sammlung erfasst werden, da

dort ausschliesslich PET-Getränkeflaschen gesammelt werden. Damit künftig mehr Kunststoff im Kreislauf bleibt und weniger verbrannt werden muss, engagieren wir uns gemeinsam mit RecyPac für den Aufbau geeigneter Sammelösungen.

Auch bei Verpackungsfolien arbeiten wir daran, die Recyclingfähigkeit weiter zu verbessern. Schrittweise stellen wir bestehende Lösungen auf recyclingfähige Monofolien um. Da Produktschutz, Haltbarkeit und Verarbeitung jederzeit gewährleistet sein müssen, erfolgt die Umstellung schrittweise und ist technisch auch aufgrund von teilweise veralteten Packtechnologien anspruchsvoll.

Kreisläufe auch im Alltag schliessen

Auch bei mengenmässig kleineren Materialien prüfen wir laufend neue Recyclinglösungen. Seit Frühling 2026 rezyklieren wir beispielsweise das Trägermaterial unserer Etiketten. Für Transport und Verkauf ist es zwar unverzichtbar, bisher liess es sich jedoch nicht stofflich verwerten. In den ersten vier Monaten nach der Einführung wurden bereits rund 2'700 Kilogramm Etikettenträgerpapier gesammelt und dem Recycling zugeführt.

Kreislaufwirtschaft beginnt im Alltag. Mit dem RecyBag können geeignete Kunststoffverpackungen gesammelt und dem Recycling zugeführt werden.



Klimaschutz mit klaren Zielen

Die Reduktion der Treibhausgasemissionen ist ein wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Deshalb verfolgen wir wissenschaftlich fundierte Klimaziele im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi). Wir verpflichten uns, unsere betrieblichen Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2022 um 42 % zu reduzieren und bis 2035 Netto-Null zu erreichen. Gemäss der aktuellen Treibhausgasbilanz liegen wir auf dem definierten SBTi-Zielpfad.

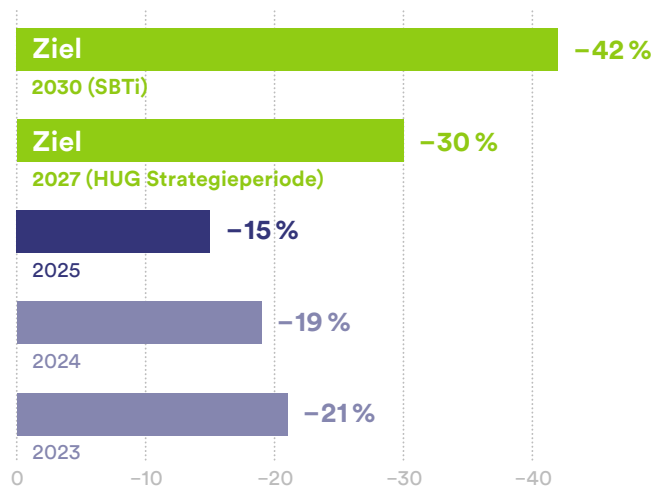
Im Rahmen unserer Strategieperiode 2024–2027 wollen wir unsere Energieeffizienz gegenüber dem Referenzjahr 2022 um 6 % erhöhen und unseren betrieblichen CO₂-Fussabdruck (Scope 1 und 2) um 30 % senken. Damit schaffen wir die Grundlage für die Erreichung unseres Netto-Null-Ziels bis 2035.

Ganzheitliches Treibhausgasmanagement

Unsere Klimastrategie ist auf Ebene der Geschäftsleitung verankert. Seit 2022 verfügen wir über ein integriertes Treibhausgasmanagement, das die kontinuierliche Erfassung, Bewertung und Reduktion unserer Emissionen unterstützt. Die Treibhausgasbilanz für die Scopes 1–3 wird jährlich gemeinsam mit Swiss Climate AG in Anlehnung an ISO 14064-1 und nach den Grundsätzen des GHG Protocols erstellt. Eine unabhängige Drittstelle verifi-

Fortschritt betrieblicher CO₂-Fussabdruck

Anteil der CO₂-Reduktion in Scopes 1 + 2 gegenüber Basisjahr 2022 in Prozent



ziert die Bilanz. Sie bildet die Grundlage für die Weiterentwicklung unserer Klimamassnahmen.

Energieeffizienz und erneuerbare Energie

Beim Klimaschutz verfolgen wir ein modulares Vorgehen. Dazu gehören die kontinuierliche Verbesserung unserer Energieeffizienz, die Teilnahme am Programm der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW) sowie der Einsatz erneuerbarer Energie. Den Strombedarf unserer Produktionsstandorte de-

cken wir mit Strom aus Wasserkraft sowie teilweise mit eigenen Photovoltaikanlagen. Seit 2025 entwickeln wir zudem eine Dekarbonisierungsstrategie, um fossile Energieträger (Propangas) schrittweise durch erneuerbare Energieträger zu ersetzen.

Klimaschutz entlang der Wertschöpfungskette

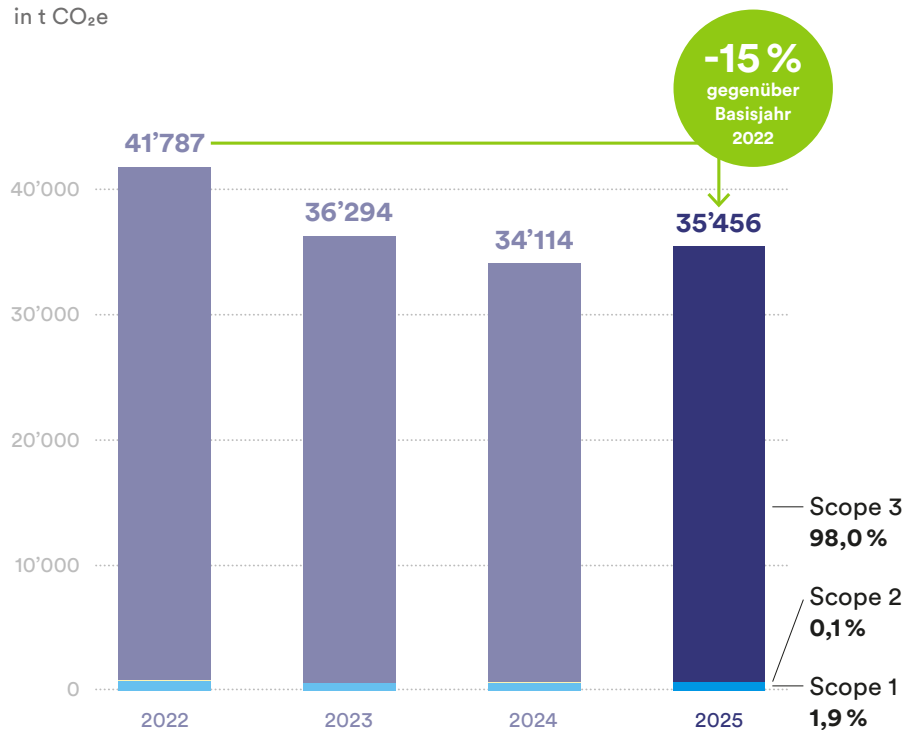
Da rund 98 % unserer Treibhausgasemissionen auf Scope 3 entfallen (davon rund 85 % aus Rohstoffen), erweitern wir unsere Klimamassnahmen schrittweise über die eigene Produktion hinaus. Im Fokus stehen nachhaltig erzeugte Rohstoffe, ressourcenschonende Verpackungen sowie klimaverträgliche Transporte.

Unsere Partner und Initiativen

- SBTi: Wissenschaftsbasierte Klimaziele
- EnAW: Freiwillige Zielvereinbarung mit CO₂- und Energieeffizienzpfad
- Swiss Climate Bronze Label: Ganzheitliches CO₂-Management

Treibhausgasemissionen 2025

Entwicklung der Gesamtemissionen

in t CO₂e

2025 beliefen sich die gesamten Treibhausgasemissionen auf 35'456 t CO₂e. Gegenüber dem Basisjahr 2022 entspricht dies einer Reduktion von 15 Prozent, gegenüber 2024 einem Anstieg von 4 Prozent. Die Methodik und Systemgrenzen werden im entsprechenden Kapitel im Anhang dieses Berichtes beschrieben.

Hauptemissionstreiber 2025

Anteil an den gesamten Treibhausgasemissionen (Scope 1-3)



Rohstoffe

Zunahme aufgrund eines höheren Schokoladenverbrauchs infolge des veränderten Produktemix.

85 % +3 %



Verpackungsmaterial

Anstieg vor allem durch die Korrektur fehlerhaft übermittelter Daten eines Verpackungslieferanten (+ rund 434 t CO₂). Ein Vorjahresvergleich ist daher nur eingeschränkt möglich.

9 % +26 %



Pendelfahrten

Rückgang infolge organisatorischer Veränderungen nach der Standortzusammenlegung sowie Wohnortwechseln und Neuanstellungen von Mitarbeitenden in Standortnähe.

1 % -14 %



Geschäftsreisen

Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Hauptgrund waren temporär unbesetzte Stellen im Export-Key-Account-Management.

1 % -12 %



Weitere Emissionen

Umfasst Scope 1 und 2 sowie Transporte, Energiebereitstellung, Abfall, Papier und Wasser. Die leichte Zunahme ist auf höhere Emissionen aus Strom und Energiebereitstellung zurückzuführen.

4 % +2 %

Emissionen schrittweise reduzieren

Mit 98 Prozent entfällt der überwiegende Teil unserer Treibhausgasemissionen auf Scope 3. Den grössten Anteil verursachen die eingesetzten Rohstoffe, gefolgt von Verpackungsmaterialien. Diese beiden Bereiche prägen unsere Treibhausgasbilanz massgeblich. Veränderungen beim Produktemix oder bei den eingesetzten Rohstoffen wirken sich deshalb unmittelbar auf die Gesamtbilanz aus.

Entwicklung der Emissionen 2025

Die gesamten Treibhausgasemissionen lagen 2025 leicht über dem Vorjahr. Hauptgründe waren ein höherer Schokoladenverbrauch infolge des veränderten Produkteabsatzes sowie die Korrektur fehlerhaft übermittelter Daten eines Verpackungslieferanten. Gleichzeitig konnten die Emissionen aus externen Transporten und Pendelfahrten weiter reduziert werden. Der betriebliche CO₂-Fussabdruck (Scopes 1 und 2) konnte gegenüber dem Basisjahr 2022 um 15 Prozent reduziert werden. Damit liegen wir weiterhin auf dem Zielpfad zur Erreichung unserer wissenschaftsbasierten Klimaziele für unsere Emissionen in den Scopes 1 und 2.

Unsere Massnahmen

Da der überwiegende Teil unserer Emissionen ausserhalb der eigenen Standorte entsteht, setzen wir auf Massnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Verpackungsoptimierungen tra-

gen dazu bei, den Materialverbrauch und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Im Berichtsjahr wurde die Materialreduktion bei den Gebäckträgern auf das gesamte Wernli Sortiment ausgeweitet.

Für wesentliche Rohstoffgruppen wie Kakao und pflanzliche Fette verbessern wir gemeinsam mit unseren Lieferanten die Datengrundlagen. Dadurch können wir Emissionsquellen präziser bewerten und Reduktionspotenziale gezielter identifizieren.

Auch im eigenen Unternehmen leisten Effizienzsteigerungen einen Beitrag zum Klimaschutz. Durch

effizientere Produktionsprozesse und die Reduktion von Ausschuss setzen wir Rohstoffe effizienter ein und reduzieren vermeidbare Emissionen.

Im Transport setzen wir seit Anfang 2025 für unsere eigenen Lastwagen sowie teilweise bei einem Logistikpartner hydrierten Pflanzenölkraftstoff (HVO) als Alternative zu fossilem Diesel ein. Im Rahmen unserer Dekarbonisierungsstrategie planen wir, die Prozesswärme schrittweise von fossilem auf biogenes Propangas umzustellen. Die Umsetzung konnte bisher nicht beginnen, da biogenes Propangas in der Schweiz derzeit physisch noch nicht verfügbar ist.

Effiziente Produktionsprozesse helfen, Rohstoffe sorgfältig einzusetzen und vermeidbare Emissionen schrittweise zu reduzieren.



Energieeffizienz und erneuerbare Energie

Im Rahmen der Strategieperiode 2024–2027 wollen wir unsere Energieeffizienz gegenüber dem Referenzjahr 2022 um 6 % erhöhen und die Eigenproduktion von Strom aus erneuerbaren Energien bis 2027 verdoppeln. Wir evaluieren den Einsatz klimaneutraler, wirtschaftlich tragbarer Brennstoffe zur Ablösung von Propangas.

Steigerung der Energieeffizienz

Wir investieren gezielt in energieeffiziente Gebäudetechnik- sowie Produktionsanlagen und optimieren bestehende Prozesse laufend. Dabei setzen wir auf zahlreiche kleinere und grössere Massnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs. So wurden 2025 unter anderem die Anzahl der Drucker reduziert und die verbleibenden Geräte durch energieeffizientere Drucker ersetzt. Dadurch werden jährlich rund 1430 Kilowattstunden Strom eingespart.

Zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Energieeffizienz und zur Reduktion von CO₂-Emissionen nehmen wir freiwillig am Programm der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW) teil. Ein Beispiel für umfassende Effizienzmassnahmen sind die im Rahmen des EnAW-Programms erzielten Einsparungen von über 220 Megawattstunden Energie im Jahr 2024. Diese wurden durch Optimierungen bei der Druckluft, der Kälteversorgung und der Lüftung erreicht.

Einsatz erneuerbarer Energie

Rund 78 % unseres Energieverbrauchs stammen aus erneuerbaren Quellen. Hauptsächlich nutzen wir Strom aus Wasserkraft. Zusätzlich setzen wir eigene Photovoltaikanlagen sowie erneuerbare Wärmequellen für die Gebäudetechnik ein. Unser Produktionsstandort in Willisau nutzt Fernwärme aus einer benachbarten Holzsnitzelheizung. Nicht erneuerbare Energie in Form von Propangas wird aktuell noch für sechs Backöfen eingesetzt. Mittelfristig sollen diese mit einem erneuerbaren Energieträger betrieben werden.

Im Februar 2026 wird zudem die Photovoltaikanlage auf dem Administrationsgebäude erneuert. Damit stieg die Eigenstromproduktion von 93 kWp auf 171 kWp.

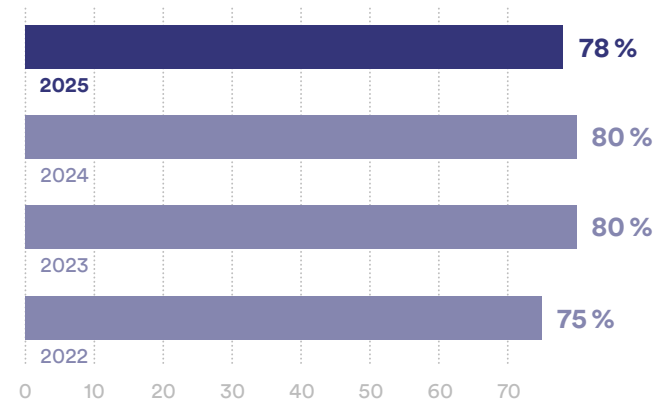
Der Anteil erneuerbarer Energie sank 2025 leicht von 80 % auf 78 %. Ursache war eine Verschiebung der Nachfrage innerhalb des Produktsortiments. Dadurch wurden vermehrt Produkte auf Produktionslinien hergestellt, die mit Propangas betrieben werden. Dadurch stieg der fossile Energieverbrauch vorübergehend.

Smarte betriebliche Mobilität und Logistik

Auch bei der Mobilität setzen wir auf emissionsarme Lösungen. Mitarbeitende können Kurzdistancen rund um das Produktionsgelände mit firmeneigenen Fahrrädern zurücklegen. Für längere Fahrten steht in unserer Firmenflotte ein Elektrofahrzeug zur Verfügung. Seit 2021 stehen den Mitarbeitenden sechs Ladestationen für Elektrofahrzeuge zur Verfügung. Bei Transporten setzen wir seit 2025 auf den Einsatz von hydrierten Pflanzenölkraftstoff (HVO) als Alternative zu fossilem Diesel.

Fortschritt erneuerbare Energie

Anteil erneuerbarer Energie am Gesamtenergieverbrauch in Prozent



Wertstoffe verantwortungsvoll bewirtschaften

Das Versprechen der HUG Familie «natürlich und ehrlich» bedeutet für uns, sorgfältig mit den verfügbaren Ressourcen umzugehen. Dies beginnt bereits bei der Produkt- und Verpackungsentwicklung und setzt sich im Umgang mit anfallenden Materialien fort.

Nach der Zusammenführung der Standorte Malters und Trimbach wurde der Entsorgungsplatz am Produktionsstandort Malters 2023 grundlegend neu organisiert. Klare Sammelstrukturen und Prozesse unterstützen die Mitarbeitenden dabei, die verschiedenen Materialströme korrekt zu trennen und den vorgesehenen Verwertungs- oder Entsorgungswegen zuzuführen.

An unseren Standorten werden Wertstoffe wie Papier, Karton, PET, Glas, Metalle und Kunststoffe getrennt erfasst und den vorgesehenen Verwertungs- oder Entsorgungswegen zugeführt. Verbleibende Reststoffe werden gemeinsam mit unserem externen Entsorgungspartner fachgerecht entsorgt.

Kontinuierliche Weiterentwicklung

Wir entwickeln unsere Entsorgungs- und Verwertungsprozesse laufend weiter und setzen gezielt neue Lösungen zur getrennten Erfassung von Wertstoffen um. So wurde 2025 eine Folienpresse be-

schafft, damit anfallende Stretchfolien aus der Logistik platzsparend gesammelt und dem Recycling zugeführt werden können. Damit stärken wir die betriebliche Trennung der verschiedenen Materialströme und schaffen die Voraussetzungen für eine effiziente Weiterverarbeitung durch einen spezialisierten Partner.

Ennio
(technischer Hauswart)
trennt Wertstoffe
am Entsorgungsplatz.
Klare Sammelstrukturen
unterstützen die
getrennte Erfassung
und Weiterverwertung
der Materialien.





Nachhaltigkeit beginnt bei jedem Handgriff. Sorgfalt im Alltag hilft, Rohstoffe zu schonen und Abfälle zu vermeiden.

Paolo De Miglio,
Anlageführer Bäckerei Cracker / Tartelettes

A man wearing a white lab coat and a white hairnet is looking through a microscope. He is in a laboratory setting with various pieces of equipment visible in the background. The text "Anhang: Bericht nach GRI" is overlaid on the top left of the image.

Anhang: Bericht nach GRI

Beat aus dem Qualitätsmanagement.
Die Angaben im GRI-Anhang machen
unsere Aktivitäten, Kennzahlen
und Entwicklungen nachvollziehbar.

Die HUG AG weist die in diesem GRI-Index aufgeführten Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards (GRI 1: Grundlagen 2021) aus.

GRI	Angabe	Seite	Erläuterungen
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
2-1	Organisationsprofil	8, 53	
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	53	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	53	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	53	
2-5	Externe Prüfung	53	
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	8-10, 12	
2-7	Angestellte	56	
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	56	
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	53	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	53	
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	53	
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	53	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	53	
2-14	Rolle des höchsten Verwaltungsorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	53	
2-15	Interessenkonflikte	54	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	54	
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	54	
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	54	

GRI	Angabe	Seite	Erläuterungen
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	2	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	54	
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	54	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	55	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden & Interessengruppen	17-18, 33, 34, 41, 55	
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	17, 21-22, 32-33, 39, 55	

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	56	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	16, 56	
3-3	Management von wesentlichen Themen	15-16, 21-26, 29-35, 38-46, 56	

GRI 101: Biodiversität 2024

101-1	Strategien, um den Verlust der biologischen Vielfalt zu stoppen und umzukehren	30, 38-39, 66	Teilabdeckung
101-2	Management der Auswirkungen von Biodiversität	29, 33, 38, 39, 66	Teilabdeckung
101-5	Standorte mit Auswirkungen auf Biodiversität	29, 33, 38, 39, 66	Teilabdeckung
101-6	Direkte Treiber von Biodiversitätsverluste	38-39	Teilabdeckung

GRI	Angabe	Seite	Erläuterungen
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016			
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	13, 30-31, 61	
GRI 205: Antikorrruption 2016			
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	55	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	55	
GRI 301: Materialien 2016			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	13, 18, 40	Teilabdeckung
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	41	Teilabdeckung
GRI 302: Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	13, 45, 62	
302-2	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	62	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	18, 45, 63	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	66	Teilabdeckung
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	66	Teilabdeckung
303-3	Wasserentnahme	66	Teilabdeckung
GRI 305: Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	42, 63-64	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	42-43, 63-64	

GRI	Angabe	Seite	Erläuterungen
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	42-43, 63-64	
305-4	Intensität der THG Emissionen	65	
305-5	Reduktion der THG Emissionen	42, 44, 65	
GRI 306: Abfall 2020			
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	34-35, 67	
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	30, 34-35, 40-41, 46, 67	
306-3	Angefallener Abfall	67	
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	46, 67	
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	41, 67	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	30, 32	Teilabdeckung
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	30, 32-33, 61	Teilabdeckung
GRI 401: Beschäftigung 2016			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	57	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmenden oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	25, 57	

GRI	Angabe	Seite	Erläuterungen
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	56	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	23, 58	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	58	
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	23, 58	
403-4	Beteiligung von Mitarbeitenden, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	21, 23, 58	
403-5	Schulung von Mitarbeitenden zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	23, 58	
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	23, 58	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	59	
403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	59	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	59	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	59	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	60	Teilabdeckung
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	21, 24, 60	

GRI	Angabe	Seite	Erläuterungen
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	60	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	13, 21, 56, 57	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	18, 57	Teilabdeckung
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	60	
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016			
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	26	Teilabdeckung
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	32	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	32-33, 61	

GRI	Angabe	Seite	Erläuterungen
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	11, 29, 31, 60	
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	61	
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016			
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs- informationen und Kennzeichnung	61	Teilabdeckung

Allgemeine Angaben

2-1 Organisationsprofil

Name der Organisation: HUG AG

Hauptsitz der Organisation:

Neumühlestrasse 4, 6102 Malters, Schweiz

Die Rechnungslegung erfolgt nach Swiss GAAP FER und schweizerischem Obligationenrecht.

2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst die Aktivitäten der HUG AG mit Hauptsitz in Malters (Schweiz) sowie des Produktionsstandorts in Willisau. Es bestehen keine Tochtergesellschaften oder Beteiligungen, die wesentlich für die Nachhaltigkeitsleistung sind. Der Bericht deckt somit die gesamte operative Geschäftstätigkeit des Unternehmens ab.

2-3 Berichtszeitraum, Berichtsfrequenz und Kontaktstelle

Berichtszeitraum: 01.01.–31.12.2025

Berichtsfrequenz: alle 4 Jahre

Kontakt: Simone Durrer-Merkle,
Leiterin Nachhaltigkeit der HUG AG

2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Da es sich um einen Erstbericht handelt, besteht keine Notwendigkeit zu Neudarstellungen oder Anpassungen bereits veröffentlichten Nachhaltigkeitsinformationen.

2-5 Externe Prüfung

Dieser Bericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards (GRI 2021) erstellt. Eine externe Prüfung oder inhaltliche Verifizierung der berichteten Informationen hat nicht stattgefunden. Die Angaben basieren auf internen Datenerhebungen und Auswertungen.

2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

Die operative Führung der HUG AG liegt bei der Geschäftsleitung. Sie besteht aus mehreren Mitgliedern und wird von zwei Co-Geschäftsleiterinnen geführt:

- Anna Hug, Co-Geschäftsleiterin Märkte (5. Generation der Eigentümerfamilie)
- Marianne Wüthrich Gross, Co-Geschäftsleiterin Operations

Dieses Co-Leadership-Modell ermöglicht eine klare Aufteilung strategischer und operativer Verantwortlichkeiten und steht für eine moderne, partnerschaftliche Führungskultur. Die HUG AG legt Wert auf eine vielfältige Zusammensetzung der Führungsorgane.

- Rund 25 % der Geschäftsleitungsmitglieder sind Frauen
- Rund 33 % der Verwaltungsratsmitglieder sind Frauen

Die Führungsorgane vereinen unterschiedliche Kompetenzen, Erfahrungen und Perspektiven.

2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Das Unternehmen befindet sich mehrheitlich im Besitz der Familie Hug. Der Verwaltungsrat setzt sich aus Familienmitgliedern und externen Mitgliedern zusammen, um unterschiedliche Perspektiven zu gewährleisten und Interessenkonflikte zu minimieren. Auswahlkriterien sind Fachkompetenz, Branchenkenntnisse und unternehmerische Erfahrung. Generationenwechsel werden frühzeitig geplant. Externe Verwaltungsratsmitglieder unterliegen einer angemessenen Rotation, um eine unabhängige Aussensicht und eine ausgewogene Altersstruktur sicherzustellen.

2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans

Andreas Hug, Präsident des Verwaltungsrates
Anna Hug, Delegierte des Verwaltungsrates
Der Präsident des Verwaltungsrates ist keine Führungskraft des Unternehmens.

2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

2-13 Delegation der Verantwortung für das Management von Auswirkungen

2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Verwaltungsrat der HUG AG trägt die oberste Verantwortung für die strategische Ausrichtung und die verantwortungsvolle Unternehmensführung des familiengeführten Unternehmens. Er überwacht die

wesentlichen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit. Dabei berücksichtigt er die langfristig erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens sowie die Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Gesellschaft und Umwelt. Die operative Verantwortung für den Umgang mit diesen Auswirkungen delegiert der Verwaltungsrat an die Geschäftsleitung. Diese stellt sicher, dass entsprechende Strategien, Massnahmen und Prozesse umgesetzt werden. Der Verwaltungsrat begleitet die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsthemen und wird regelmässig über Fortschritte sowie wesentliche Risiken und Chancen informiert. Für die Strategieperiode 2024–2027 begleitet und steuert ein interdisziplinäres Team die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Es fördert die bereichsübergreifende Zusammenarbeit und unterstützt die Verankerung der Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen.

Die Koordination des Nachhaltigkeitsmanagements erfolgt über eine zentrale Nachhaltigkeitsfunktion (80-Prozent-Pensum), die als Stabsstelle organisiert ist und direkt an die Co-Geschäftsleitung Operations rapportiert. Sie unterstützt die Geschäftsleitung bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, koordiniert nachhaltigkeitsrelevante Aktivitäten im Unternehmen und arbeitet eng mit der Unternehmenskommunikation zusammen.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung und der zentralen Nachhaltigkeitsfunktion erstellt, von der Geschäftsleitung geprüft und vom Verwaltungsrat zur Kenntnis genommen.

2-15 Interessenkonflikte

2-16 Übermittlung kritischer Anliegen

2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

Der Verwaltungsrat verfügt über Kompetenzen und Erfahrungen in den Bereichen Unternehmensführung, Lebensmittelindustrie, Finanzen und strategische Entwicklung. Diese unterschiedlichen Perspektiven ermöglichen eine fundierte Beurteilung der wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit. Bei Bedarf wird das Wissen durch interne Fachinputs der Geschäftsleitung sowie durch externe Informationen und Weiterbildungen ergänzt. Kritische Anliegen und wesentliche Themen werden regelmässig an den Verwaltungsrat berichtet und in die Entscheidungsprozesse einbezogen. Potenzielle Interessenkonflikte werden vermieden. Die Wirksamkeit seiner Tätigkeit überprüft der Verwaltungsrat regelmässig im Rahmen seiner Sitzungen.

2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Die HUG AG steht für verantwortungsvolle Unternehmensführung sowie für hohe Standards in den Bereichen Qualität, Produktsicherheit, Umwelt und soziale Verantwortung. Diese Grundsätze sind in internen Richtlinien und Managementsystemen verankert. Sie gelten für Mitarbeitende sowie Geschäftspartner entlang der Lieferkette.

Zur Sicherstellung der Produktsicherheit und Qualitätsanforderungen betreibt die HUG AG ein zertifiziertes Managementsystem nach ISO 9001:2015

und IFS Food Standard (Version 8) sowie ein Lebensmittelsicherheitskonzept nach HACCP-Grundsätzen.

Die Anforderungen an eine verantwortungsvolle Beschaffung sind im Verhaltenskodex der HUG Familie für die Beschaffung sowie im HUG Rohstoff-Charta-Reglement festgelegt und werden durch anerkannte Standards und Labelprogramme wie Bio, RSPO oder Rainforest Alliance unterstützt.

Die Erwartungen an ethisches und gesetzeskonformes Verhalten sind für Mitarbeitende in internen Verhaltensrichtlinien verbindlich geregelt.

Die HUG AG berücksichtigt international anerkannte Rahmenwerke wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die ILO-Kernarbeitsnormen sowie die Prinzipien der Science Based Targets Initiative.

2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Die Umsetzung der Richtlinienverpflichtungen erfolgt über klar definierte Prozesse, Verantwortlichkeiten und Kontrollmechanismen in allen relevanten Unternehmensbereichen. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie interner Standards wird systematisch überwacht und regelmässig durch interne und externe Audits überprüft.

Im Bereich der Beschaffung werden Lieferanten risikobasiert ausgewählt, bewertet und regelmässig überprüft. Ergänzend kommen externe Überprüfungen, wie beispielsweise SMETA-Audits, zum Einsatz.

Alle Mitarbeitenden werden regelmässig zu lebensmittelsicherheitsrelevanten Themen geschult. Schulungen zu Compliance-Themen erfolgen gezielt in sensiblen Abteilungsbereichen alle zwei Jahre.

Anforderungen an integrires Verhalten sind Bestandteil der Anstellungsbedingungen.

Verantwortlichkeiten für die Umsetzung sind klar definiert und in den jeweiligen Fachbereichen verankert. Abweichungen werden systematisch erfasst und entsprechende Massnahmen eingeleitet.

2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Im Berichtszeitraum wurden keine wesentlichen Verstösse gegen geltende Gesetze und Vorschriften festgestellt. Es wurden weder erhebliche Geldbussen verhängt noch nicht-monetäre Sanktionen ausgesprochen.

205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Die HUG AG hat Compliance verbindlich geregelt und verpflichtet sich zu fairem Wettbewerb sowie zur Korruptionsbekämpfung. Mitarbeitende in besonders relevanten Funktionen werden zu Compliance- und Korruptionsthemen geschult. Für die Beschaffung sind entsprechende Anforderungen im «Verhaltenskodex der HUG Familie für die Beschaffung» verankert, dessen Einhaltung die Lieferanten im Rahmen des Beschaffungsprozesses bestätigen.

205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen

Im Berichtszeitraum wurden keine bestätigten Korruptionsfälle festgestellt. Weder wurden Mitarbeitende aufgrund von Korruptionsverstössen entlassen oder abgemahnt noch Geschäftsbeziehungen aus diesem Grund beendet. Zudem wurden keine öffentlichen rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit

Korruption gegen das Unternehmen oder seine Mitarbeitenden eingeleitet.

2-28 Mitgliedschaften in Verbänden & Interessengruppen

Das Unternehmen ist Mitglied in verschiedenen Branchen- und Wirtschaftsorganisationen und pflegt den fachlichen Austausch zu branchenspezifischen Themen (u. a. Promarca, EnAW, RecyPac, United Against Waste, SWA).

Die Co-Geschäftsleiterin Operations ist Mitglied des KMU-Forums des Bundes, einer ausserparlamentarischen Kommission zur Beratung des Bundesrates in KMU-relevanten Fragestellungen.

Der Verwaltungsratspräsident ist im Vorstand von Biscosuisse, dem Verband industrieller Hersteller von Dauerbackwaren und weiteren Schweizer Produkten im Lebensmittelbereich. Darüber hinaus werden keine wesentlichen Funktionen in leitenden Gremien oder in der Interessenvertretung ausgeübt.

2-29 Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern

Die HUG AG steht im Austausch mit internen und externen Anspruchsgruppen. Die Identifikation und Priorisierung dieser Gruppen erfolgt systematisch und wird regelmässig überprüft. Der Dialog erfolgt über die zuständigen Fachbereiche und ist in den betrieblichen Abläufen verankert. Art und Intensität des Austauschs richten sich nach den jeweiligen Themen. Die Ergebnisse werden dokumentiert, intern zugänglich gemacht und fliessen in die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements ein. Sie bilden eine wesentliche Grundlage für die Bestimmung der Schwerpunkte im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse.

Wesentliche Themen

3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

Die HUG AG orientiert sich bei der Weiterentwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie am Grundsatz der Wesentlichkeit. Ziel ist es, jene Themen zu identifizieren und zu priorisieren, bei denen wesentliche Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft bestehen oder die für relevante Anspruchsgruppen von besonderer Bedeutung sind.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde im Rahmen des Strategieprozesses 2023 für die Strategieperiode 2024–2027 überprüft und weiterentwickelt. Die Grundlage bildeten eine strukturierte Analyse der ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sowie die Erwartungen relevanter Anspruchsgruppen. Die Bewertung und Priorisierung der Themen erfolgte anhand ihrer Bedeutung für die nachhaltige Entwicklung, ihrer Relevanz für Anspruchsgruppen sowie ihres Einflusses auf die Geschäftstätigkeit der HUG AG. Die identifizierten wesentlichen Themen wurden den bestehenden sieben Handlungsfeldern des unternehmensinternen Handlungsfeldrads zugeordnet. Die Methodik der Wesentlichkeitsanalyse wird im Hinblick auf zukünftige regulatorische Anforderungen und die stärkere Berücksichtigung des Prinzips der doppelten Materialität weiterentwickelt.

3-2 Liste der wesentlichen Themen

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der HUG AG sind im Handlungsfeldrad sowie in der Übersicht der

strategischen Schwerpunkte dargestellt. Die Identifikation und Priorisierung der Themen erfolgte im Rahmen der in Kapitel 3-1 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse.

3-3 Management von wesentlichen Themen

Die Steuerung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen erfolgt bei der HUG AG über die sieben Handlungsfelder des unternehmensinternen Handlungsfeldrads. Für die Strategieperiode 2024–2027 wurden strategische Schwerpunkte definiert und mit Zielen, Massnahmen und Kennzahlen hinterlegt. Weiterführende Informationen zu den Handlungsfeldern, strategischen Schwerpunkten sowie den Zielsetzungen und Massnahmen sind im Kapitel «Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2024–2027» dargestellt.

Gemeinsam für Menschen

2-7 Angestellte

2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Mitarbeitenden

405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

In der Produktion setzen wir bei Bedarf temporäre Mitarbeitende ein, um Produktionsspitzen flexibel abzudecken. In der Administration werden Praktikantinnen und Praktikanten befristet beschäftigt, denen wir

einen Arbeitsversuch im ersten Arbeitsmarkt ermöglichen. Vielfalt und Chancengleichheit sind feste Bestandteile unseres Selbstverständnisses. Die gesetzlich vorgeschriebene Lohnvergleichsanalyse wurde extern geprüft und bestätigt. Die entsprechenden Kennzahlen sind auf der folgenden Seite in der Tabelle dargestellt.

402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Mitarbeitende werden bei wesentlichen organisatorischen Veränderungen frühzeitig informiert. Die Personalkommission (PEKO) wird bei relevanten Themen in den Konsultationsprozess einbezogen und vertritt Anliegen der Mitarbeitenden gegenüber der Geschäftsleitung. Der regelmässige Austausch zwischen PEKO und Geschäftsleitung ist in einem Reglement mit entsprechenden Rechten und Pflichten geregelt. Die Information erfolgt unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und internen Richtlinien.

405-1 Belegschaft nach Alter (Headcount) 2025		Frauen	Männer	Total
Gesamtbelegschaft / Beschäftigte (ohne Temporäre)	Personen	226	211	437
Anteil Mitarbeitende unter 30 Jahre	Personen	32	41	73
Anteil Mitarbeitende 30–49 Jahre	Personen	112	103	215
Anteil Mitarbeitende 50–64 Jahre	Personen	78	62	140
Anteil Mitarbeitende 65 Jahre und älter	Personen	4	5	9

405-1 Belegschaft nach Funktion (Headcount) 2025

Verwaltungsrat	Personen	2	4	6
Geschäftsleitung	Personen	2	6	8
Wirkungskreis Führung (Mitarbeitende mit Führungsfunktion)	Personen	25	31	56
Mitarbeitende in operativer Funktion	Personen	193	164	357
Lernende	Personen	6	10	16

405-1 Belegschaft nach Arbeitsvertrag (FTE) 2025

Unbefristete Angestellte	Personen	188	203	391
Befristete Angestellte	Personen	4	2	6
Belegschaft nach Penum				
Vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende ≥ 90 %	Prozent	59,7	88,2	73,5
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende < 90 %	Prozent	40,3	11,8	26,5
Mitarbeitende, die nicht fest angestellt sind	Personen	10	11	21
Temporäre Mitarbeitende in der Produktion				

401-1 Neu eingestellte Mitarbeitende und Fluktuation		Total
Durchschnittliche Dienstjahre	Jahre	9,2
Neueinstellungen		
Eintritte	Anzahl	63
Austritte	Anzahl	49
Austritte in der Probezeit	Anzahl	5
Austritte im 1. Dienstjahr	Anzahl	3
Austritte im 2. bis 5. Dienstjahr	Anzahl	27
Fluktuationsrate Mitarbeitende		
Fluktuationsrate (inkl. Pensionierungen, befristete Arbeitsverhältnisse)	Prozent	14,6
Fluktuationsrate (exkl. Pensionierungen, befristete Arbeitsverhältnisse)	Prozent	11,2
Fluktuationsrate im 1. Dienstjahr	Prozent	0,7
Fluktuationsrate im 2. bis 5. Dienstjahr	Prozent	6,2
Fluktuationsrate ab dem 5. Dienstjahre	Prozent	3,2

Die Kennzahlen werden derzeit nicht systematisch nach Geschlecht erhoben.

401-2 Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte		2023	2024	2025
Freiwillige Familienzulage	Anzahl Kinder unter 16 Jahren	197	201	206
Gerundete Werte				

Mitarbeitenden Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die HUG AG verfolgt einen systematischen Ansatz zur Sicherstellung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für alle Mitarbeitenden. Obwohl kein zertifiziertes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem besteht, ist ein internes System etabliert, das für sämtliche Standorte sowie alle Mitarbeitenden gilt, einschliesslich temporärer Mitarbeitender und Lernender. Das System ist in das Qualitätsmanagement nach ISO 9001 integriert und orientiert sich an den Anforderungen der Schweizer Gesetzgebung, relevanten Branchenstandards, der Sicherheits-Charta der SUVA sowie ergänzenden internen Richtlinien.

403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Unfalluntersuchung von Vorfällen

Gefahren werden bei der HUG AG durch regelmässige Sicherheitsbegehungen, Gefährdungsanalysen und Arbeitsplatzbewertungen identifiziert. Ergänzend fliessen Rückmeldungen der Mitarbeitenden in die Bewertung ein.

Risiken werden anhand der Eintrittswahrscheinlichkeit und des möglichen Schweregrads beurteilt und durch technische, organisatorische oder personenbezogene Massnahmen reduziert. Wo erforderlich, wird den Mitarbeitenden persönliche Schutzausrüstung wie Gehörschutz, Schutzbrillen, Sicherheitsschuhe und Berufskleider kostenlos zur Verfügung gestellt. Arbeitsunfälle und Vorfälle werden dokumentiert und analysiert, um Ursachen zu identi-

fizieren und Präventionsmassnahmen abzuleiten. Mitarbeitende können Beobachtungen und Beinaheunfälle im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) melden.

403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

Die HUG AG stellt Mitarbeitenden Zugang zu präventiver Unterstützung zur Verfügung. Dazu gehören ergonomische Beratungen, Yoga-Angebote sowie seit 2025 regelmässige Schulter- und Rückenmassagen im Betrieb. Ergänzend bestehen Kooperationen mit externen Fachstellen wie der SUVA und der unabhängigen Sozialberatung Proitera. Das Angebot steht allen Mitarbeitenden vertraulich und auf Wunsch anonym zur Verfügung. Mitarbeitende mit Nachtarbeit erhalten zudem Zugang zu den gesetzlich vorgesehenen arbeitsmedizinischen Untersuchungen.

403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die HUG AG fördert die Beteiligung der Mitarbeitenden durch Umfragen, Mitarbeitergespräche, Sicherheitsrundgänge, Schulungen sowie den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP). Zusätzlich stehen Beauftragte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (AS/GS) und die Personalkommission (PEKO) als Ansprechstellen zur Verfügung. Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden über Schulungen, Sicherheitsunterweisungen sowie die HUG App vermittelt. Die Meldung sicherheitsrelevanter Beobachtungen und Beinaheunfälle führt zu keiner Benachteiligung.

403-5 Schulung von Mitarbeitenden zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die HUG AG schult Mitarbeitende regelmässig zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz mit dem Ziel, Arbeitsunfälle und Gesundheitsrisiken zu vermeiden. Alle neuen Mitarbeitenden – einschliesslich temporärer Mitarbeitender – absolvieren beim Eintritt eine obligatorische Sicherheitsunterweisung. Ergänzend werden tätigkeitsbezogene Schulungen durchgeführt, insbesondere zu Maschinen- und Betriebssicherheit, Gabelstaplern, Erste Hilfe sowie Brandschutz und Evakuation. Ergonomieschulungen fördern gesundheitsgerechtes Arbeiten. Führungskräfte werden zudem regelmässig zu ihren Verantwortlichkeiten im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sensibilisiert.

403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden

Die HUG AG fördert die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden durch verschiedene freiwillige Angebote und Präventionsmassnahmen. Die Massnahmen adressieren insbesondere arbeitsbedingten Stress, ergonomische und psychische Belastungen sowie Risiken des Bewegungsapparates. Alle Mitarbeitenden haben Zugang zu den angebotenen Leistungen. Zur Unterstützung der psychischen Gesundheit und des Stressmanagements steht unter anderem das externe Beratungsangebot Proitera zur Verfügung. Ergänzend werden im Rahmen des HUG Campus Schulungen zu Selbstmanagement, Stressreduktion und gesunder Ernährung angeboten. Ergonomieberatungen, ergonomische Hilfsmittel sowie flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten für mobiles

Arbeiten unterstützen gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen. Im Berichtsjahr investierte die HUG AG über 300'000 Franken in ergonomische und gesundheitsfördernde Arbeitsplatzverbesserungen. Dazu gehörten unter anderem höhenverstellbare Arbeitsplätze in der Mischungslegerei. Für Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen stehen Wiedereingliederungs- und Schonarbeitsplätze zur Verfügung.

403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

Die HUG AG kommuniziert ihre Erwartungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber Lieferanten und Geschäftspartnern über den HUG Verhaltenskodex für die Beschaffung. Der Verhaltenskodex sieht vor, dass klare Vorschriften und Verfahren zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzuhalten sind. Arbeitsweisen und -bedingungen, welche grundlegende Menschenrechte verletzen, werden nicht toleriert. Die Einhaltung dieser Anforderungen wird derzeit jedoch nicht systematisch überprüft oder auditiert.

403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheit abgedeckt sind

Alle Mitarbeitenden der HUG AG sind durch das betriebliche Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (AS/GS) abgedeckt. Dieses umfasst auch temporäre Mitarbeitende sowie weitere Personen, die unter der Kontrolle des Unternehmens tätig sind, jedoch nicht direkt bei der HUG AG angestellt sind. Grundlage bilden dokumentierte Pro-

zeduren, die Zusammenarbeit mit der SUVA sowie ein interner Sicherheitsbeauftragter.

403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Arbeitsunfälle, Absenzen und gesundheitsbezogene Kennzahlen werden bei der HUG AG regelmässig erfasst und ausgewertet. Die Erkenntnisse fliessen in Präventions- und Verbesserungsmassnahmen ein.

Die am häufigsten dokumentierten arbeitsbedingten Verletzungen betrafen Finger, Handgelenke, Fussgelenke, Schädel und Augen. Daraus leitet die HUG AG gezielte Präventions- und Schutzmassnahmen ab, insbesondere in den Bereichen Ergonomie, Arbeitssicherheit und persönliche Schutzausrüstung.

Arbeitsbedingte Verletzungen in Prozent der Sollzeit	2023	2024	2025
Krankheitsrate	5,5	5,3	4,3
Unfallrate	1,1	1,0	1,4
Absenzenrate Betriebsunfälle (BU)	0,4	0,6	0,6
Absenzenrate Nichtbetriebsunfälle (NBU)	0,6	0,4	0,8
Absenzenrate (BU, NBU und Krankheit)	6,4	6,3	5,7

403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Das wesentlichste arbeitsbezogene Gesundheitsrisiko bei der HUG AG betrifft den Bewegungsapparat der Mitarbeitenden. Präventionsmassnahmen wie Ergonomieberatungen, Investitionen in die Einrichtung ergonomischer Arbeitsplätze, Schulungen und Angebote

zur Gesundheitsförderung unterstützen die Reduktion dieses Risikos. Im Berichtsjahr wurden keine wesentlichen arbeitsbedingten Erkrankungen registriert.

404 Mitarbeiter Aus- und Weiterbildung

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Die Förderung der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung ist ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung bei der HUG AG. Im Berichtsjahr wurden durchschnittlich 530 Franken pro Mitarbeitenden in externe Weiterbildungsmaßnahmen investiert.

Mit dem HUG Campus bestehen interne Aus- und Weiterbildungsangebote für Onboarding, Fachentwicklung, digitale Kompetenzen, Arbeitssicherheit und Führung. Ergänzend unterstützt ein extern begleitetes Mehrsicht-Programm die Entwicklung von Führungskompetenzen.

Digitale Lernangebote über Easylearn fördern Wissen in den Bereichen Datenschutz, IT- und Informationssicherheit sowie Office-Anwendungen. Ergänzend bestehen Umschulungs- und Nachqualifizierungsangebote für Mitarbeitende. Jährlich übernehmen rund 30 Mitarbeitende neue Funktionen oder Aufgabenbereiche.

Zur Unterstützung des Übergangs in die Pensionierung bietet die HUG AG flexible Pensionierungsmöglichkeiten im Rahmen der Pensionskasse sowie individuelle Lösungen nach Bedarf an. Ergänzend findet für Mitarbeitende im 60. Lebensjahr ein Kurs zur Vorbereitung auf die Pensionierung statt.

Die Datenerfassung erfolgt derzeit primär auf Kostenbasis. Eine systematische Erhebung der Weiterbil-

dungsstunden gemäss GRI 404-1 ist aktuell noch nicht gewährleistet, weshalb diese Kennzahl derzeit nicht ausgewiesen wird. Die Weiterentwicklung der Datenerhebung ist auf das Jahr 2028 vorgesehen.

Aus- und Weiterbildung		Total
Externe Aus-/Weiterbildung	CHF pro Mitarbeitenden	530
Lernende		16
Lehrberufe		9
Mitarbeitende in Nachholbildung		4

404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Für alle Mitarbeitenden findet jährlich ein Mitarbeitendengespräch mit der vorgesetzten Person statt. Dabei werden sowohl die Leistung als auch die berufliche Entwicklung besprochen und gemeinsame Ziele vereinbart.

406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen

Im Berichtsjahr wurden keine bestätigten Diskriminierungsvorfälle gemeldet. Die HUG AG verfügt über verbindliche Richtlinien zu Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderer geschützter Merkmale wird nicht toleriert. Mitarbeitende können mögliche Verstösse über definierte Meldewege einbringen, darunter die unabhängige betriebliche Sozialberatung, Führungspersonen, die HR-Abteilung oder Mitglieder

der Geschäftsleitung. Alle Hinweise werden geprüft und bei Bedarf untersucht. Je nach Schwere eines Verstosses reichen mögliche Massnahmen von einer schriftlichen Verwarnung bis zur fristlosen Kündigung.

Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

416 Kundengesundheit und -sicherheit

416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

Die HUG AG stellt die Sicherheit ihrer Produkte durch ein umfassendes, präventiv ausgerichtetes Lebensmittelsicherheits- und Qualitätsmanagement sicher. Dieses basiert auf den Grundsätzen des HACCP-Konzepts und umfasst alle relevanten Prozesse entlang der Wertschöpfungskette. Die Produktionsstandorte sind nach anerkannten Standards zertifiziert (u. a. ISO 9001 und IFS). Interne und externe Audits überprüfen regelmässig die Einhaltung der Anforderungen.

Zur Minimierung von Risiken werden Rohstoffe, Prozesse und Lieferanten systematisch bewertet und überwacht. Dies umfasst auch Massnahmen zur Prävention von Food Fraud sowie zur Sicherstellung der Rückverfolgbarkeit.

Im Bereich Verpackung berücksichtigt die HUG AG sämtliche relevanten regulatorischen Anforderungen. Potenzielle Risiken, wie unerwünschte Stoffmigrationen (z. B. MOSH/MOAH), werden im Rahmen der Spezifikations- und Lieferantenprozesse beurteilt und überwacht.

Alle Produkte der HUG AG unterliegen den definierten Prozessen des Lebensmittelsicherheits- und Qualitätsmanagements und werden im Rahmen der geltenden Anforderungen hinsichtlich Gesundheit und Produktsicherheit beurteilt.

416-2 Verstösse im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit

Im Berichtsjahr wurden keine wesentlichen Verstösse gegen Vorschriften oder freiwillige Standards im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit von Produkten festgestellt.

417 Marketing und Kennzeichnung

Die HUG AG stellt sicher, dass alle Produkte den geltenden gesetzlichen Anforderungen an Kennzeichnung und Deklaration entsprechen. Nährwertangaben werden transparent ausgewiesen.

Im Rahmen der Produktentwicklung werden zudem ausgewählte ernährungsphysiologische Aspekte berücksichtigt, sofern diese mit dem gewünschten Genusserlebnis vereinbar sind. Dazu gehören beispielsweise:

- Reduktion von Salz oder Zucker, wo technologisch und sensorisch sinnvoll
- Entwicklung von Produkten mit spezifischen Eigenschaften (z. B. ballaststoffreich)

Darüber hinaus berücksichtigt die HUG AG Grundsätze verantwortungsvoller Markenkommunikation. Seit 2024 werden in der Medienplanung und im Medien-

einkauf interne «Golden Rules» angewendet, die freiwillige Einschränkungen bei Kinderwerbung festlegen.

Beschaffung

204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Im Berichtsjahr wurden 96,2 % des Einkaufsvolumens für Rohstoffe sowie 92,7 % des Einkaufsvolumens für Packstoffe bei Lieferanten in der Schweiz beschafft. Die Berechnung erfolgt auf Basis des Einkaufsvolumens in Schweizer Franken. Zugekaufte Fertigprodukte sind in der Erhebung nicht berücksichtigt.

308 Umweltbewertung der Lieferanten

Für kritische Rohstoffgruppen gelten zusätzliche ökologische Anforderungen. Diese sind unter anderem in der Einkaufsstrategie, dem Rohstoff-Charta-Reglement sowie im Verhaltenskodex der HUG Familie für die Beschaffung verankert. Ergänzend berücksichtigt die HUG AG anerkannte Standards und Programme wie RSPO, Rainforest Alliance oder Bio-Zertifizierungen.

Im Berichtsjahr stammten 100 % des eingekauften Palmöls aus RSPO-zertifiziertem Anbau (Segregated). Zudem wurden ausschliesslich Rainforest Alliance-zertifizierter Kakao und Haselnüsse beschafft. Der Anteil zertifizierter tropischer Fette und Öle lag 2025 bei 79 %. Beim Bezug von Kokosöl berücksichtigt die HUG AG zusätzliche Nachhaltigkeitsanforderungen. Dazu gehören der Schutz von Tropenwäldern und Moorböden, die Förderung guter landwirtschaftlicher Praktiken sowie Massnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen und Marktchancen von Produzentinnen und Produzenten. Die HUG AG verfolgt das Ziel, bei Verfügbarkeit geeig-

neten und wirtschaftlich tragbarer Zertifizierungslösungen auf entsprechend zertifiziertes Kokosöl umzustellen.

Seit 2025 gelten zudem für die Beschaffung von IT-Hardware interne ökologische Beschaffungskriterien. Dabei werden unter anderem anerkannte Umweltstandards und Zertifizierungen sowie Anforderungen an Energieeffizienz, Langlebigkeit und Recyclingfähigkeit berücksichtigt.

414 Soziale Bewertung von Lieferanten

Die HUG AG berücksichtigt soziale Anforderungen entlang ihrer Lieferketten und arbeitet mit langfristigen Partnern zusammen. Grundlage bilden interne Vorgaben, der Verhaltenskodex der HUG Familie für die Beschaffung sowie etablierte Standards und Programme. Die Zusammenarbeit erfolgt risikobasiert und unter Berücksichtigung verantwortungsvoller Arbeitsbedingungen. Seit 2023 veröffentlicht die HUG AG jährlich einen Bericht zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette gemäss VSoTr, der auch Kennzahlen und Informationen zu relevanten Rohstoffgruppen enthält.

Ende 2025 lag bei 63,9 % aller Rohstoffartikel ein von den Lieferanten anerkannter HUG Verhaltenskodex vor. Bei den Zukaufslieferanten lag dieser Anteil bei 100 %, bei den Packstofflieferanten bei 83 %.

Für die Beschaffung von IT-Hardware gelten seit 2025 ergänzende soziale Beschaffungskriterien. Diese orientieren sich unter anderem an den Kernarbeitsnormen der ILO sowie den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und berücksichtigen anerkannte Sozialstandards und Zertifizierungen.

Umwelt und Ressourcen

302 Energie

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Die HUG AG erfasst ihren Energieverbrauch jährlich nach Energieträger. Der Energieverbrauch umfasst insbesondere Strom, Fernwärme und Propangas für die Bereitstellung der Prozesswärme. Die Erhebung bildet die Grundlage für das betriebliche Energiecontrolling sowie die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz.

Im Berichtsjahr 2025 stammten 78 % des gesamten Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen. Ein wesentlicher Anteil entfiel auf Strom aus Wasserkraft. Der leichte Rückgang gegenüber dem Vorjahr ist auf eine Verschiebung des Produktmix hin zu Produktionslinien mit höherem Propangasbedarf zurückzuführen.

Energieverbrauch nach Energieträger in MWh	2022	2023	2024	2025
Strom aus Wasserkraft	9'712,56	9'612,56	9'943,66	9'583,46
Strom aus Photovoltaik	0	74,53	82,37	90,55
Fernwärme (Willisau)	161,08	157,85	140,04	153,38
Propangas	2'572,94	2'344,94	2'437,34	2'751,87
Total Energieverbrauch	12'446,57	12'189,88	12'603,41	12'579,26

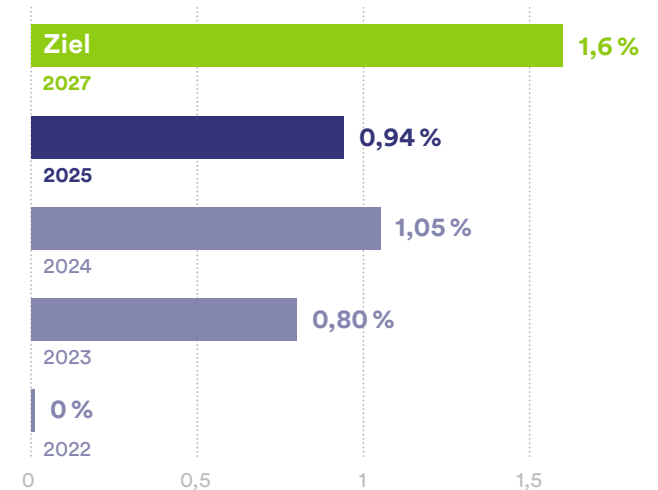
Quelle: EnAW Reporting

Zur Steigerung des Anteils erneuerbarer Energie setzt die HUG AG auf eigene Photovoltaikanlagen, energieeffiziente Kühlsysteme mit Freecooling mittels Grundwasser am Standort Malters sowie weitere Massnahmen zur Reduktion des Einsatzes fossiler Energieträger. Im Februar 2026 wird die Photovoltaikanlage auf dem Administrationsgebäude erneuert und erweitert; weitere Ausbauschritte zur Erhöhung der Eigenstromnutzung sind geplant.

Im Rahmen der Strategieperiode 2024–2027 verfolgt die HUG AG das Ziel, die Eigenproduktion von Strom aus erneuerbaren Energien bis 2027 auf 1,6 % des Gesamtenergieverbrauchs zu erhöhen. Im Berichtsjahr 2025 lag dieser Anteil bei 0,94 %.

Anteil Eigenproduktion von Strom

Eigenproduktion von Strom aus Photovoltaikanlage auf dem Produktions- und Administrationsgebäude



302-2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation

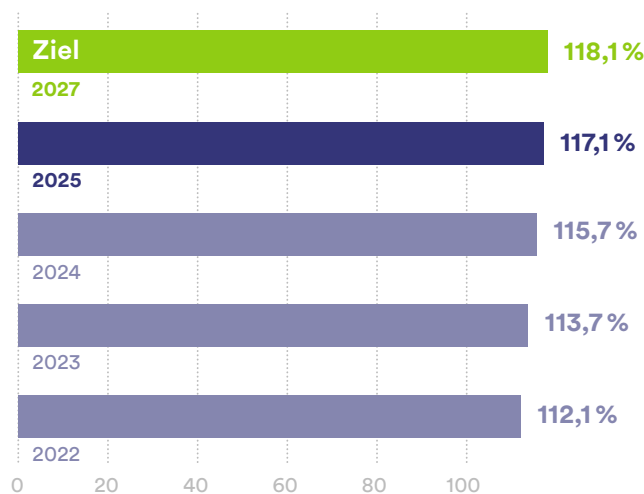
Die HUG AG erhebt den Energieverbrauch ausserhalb der Organisation derzeit nicht systematisch. Der Fokus der aktuellen Datenerhebung liegt auf dem betrieblichen Energieverbrauch innerhalb der Organisation.

302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Die HUG AG verfolgt im Rahmen ihrer Strategieperiode 2024–2027 das Ziel, die Energieeffizienz gegenüber dem Referenzjahr 2022 um 6 % zu erhöhen. Zur kontinuierlichen Verbesserung der Energieeffizienz nimmt das Unternehmen seit 2013 freiwillig am Programm der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW) teil. Grundlage dafür bilden ein systematisches Energiemanagement mit laufendem Monitoring sowie die Umsetzung technischer Optimierungsmassnahmen. Bei der Beschaffung von Anlagen und Maschinen werden Energieeffizienzkriterien berücksichtigt. Zusätzlich wird vorhandene Abwärme aus Produktionsräumen, Druckluftkompressoren und Kälteanlagenpumpen zur Wärmeerzeugung genutzt.

Im Jahr 2024 konnten durch Optimierungen bei der Druckluft, der Kälteversorgung und der Lüftung über 220 MWh Energie eingespart werden. 2025 wurden unter anderem die Anzahl Drucker reduziert und alte Geräte ersetzt. Bei Gebäckformern wurde Druckluft durch Gebläse ersetzt. Gemäss aktuellem Stand befindet sich die HUG AG auf Zielkurs zur Erreichung ihrer Energieeffizienzziele.

Energieeffizienz



Quelle: EnAW-Reporting

305 Treibhausgasemissionen

305-1 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)

305-2 Energieindirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)

305-3 Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)

Die HUG AG bilanziert ihre Treibhausgasemissionen jährlich entlang der Wertschöpfungskette. Seit 2022 verfügt die HUG AG über ein integriertes betriebliches CO₂-Management. Dieses unterstützt die systematische Erfassung, Bewertung und Steuerung der Treibhausgasemissionen sowie die Weiterentwicklung der Klimamassnahmen.

Die Treibhausgasbilanz wird gemeinsam mit Swiss Climate AG erstellt und durch die Neosys AG verifiziert. Sie wird in Anlehnung an ISO 14064-1 und nach den Grundsätzen des GHG Protocol Corporate Standard erstellt.

Die organisatorischen Systemgrenzen werden nach dem Kontrollansatz festgelegt und umfassen sämtliche durch die HUG AG betrieblich kontrollierten Standorte und Aktivitäten. Bilanziert werden sämtliche Emissionsquellen der Scopes 1 und 2. Für Scope 3 erfasst die HUG AG ausgewählte vor- und nachgelagerte Emissionskategorien auf Basis eines Screenings der Wertschöpfungskette. Berücksichtigt werden insbesondere deren Beitrag zur Gesamtbilanz, die Beeinflussbarkeit durch das Unternehmen sowie die Verfügbarkeit belastbarer Daten. Die Bilanz umfasst unter anderem Rohstoffe, Verpackungsmaterialien, brennstoff- und energiebezogene Emissionen, Abfall, Geschäftsreisen, Pendelfahrten und Transporte.

Die dargestellte Scope-3-Bilanz deckt nicht alle Kategorien des GHG Protocol ab. Nicht einbezogene beziehungsweise derzeit nicht belastbar quantifizierbare Kategorien werden im Zuge der Weiterentwicklung der Treibhausgasbilanz regelmässig auf ihre Relevanz und Quantifizierbarkeit überprüft.

Die Kennzahlen zu den direkten (Scope 1), indirekten energiebezogenen (Scope 2) sowie weiteren indirekten Treibhausgasemissionen (Scope 3) sind nachfolgend dargestellt. Die biogenen CO₂-Emissionen aus der Verbrennung von Biomasse werden gemäss GRI 305 separat ausgewiesen.

Emissionen (t CO ₂)	2022	2023	2024	2025
Wärme	717	547	568	642
Strom	0	0	0	0
Geschäftsreisen	6	5	4	5
Transporte (eigene Fahrzeuge)	107	100	98	16
Scope 1	830	651	671	662
Strom	0	4	0	42
Fernwärme	6	6	6	5
Geschäftsreisen	0	0	0	0
Scope 2	6	10	6	48
Rohstoffe	36'024	31'047	29'437	30'253
Verpackungsmaterial	2'516	2'348	2'391	3'007
Pendelfahrten	1'141	1'001	583	504
Geschäftsreisen	471	560	373	330
Transporte (externe Fahrzeuge)	364	315	274	232
Energiebereitstellung	315	273	256	299
Abfall	92	68	101	100
Papier, Druckaufträge, Versand	28	22	23	20
Wasser	0	0	0	1
Scope 3	40'951	35'634	33'438	34'746
Total Treibhausgasemissionen	41'787	36'294	34'114	35'456
Biogene CO₂-Emissionen aus der Verbrennung von Biomasse (t CO₂)	2022	2023	2024	2025
Biogas	11	0	0	0
Fernwärme biogen	0	0	0	56
HVO biogen	0	0	0	99
Total biogene Emissionen	11	0	0	155

Gegenüber dem Vorjahr stiegen die gesamten Treibhausgasemissionen leicht an. Hauptursachen waren ein höherer Schokoladenverbrauch infolge des veränderten Produkteabsatzes sowie aktualisierte Datengrundlagen für Verpackungsmaterialien.

Die Emissionen aus Pendelfahrten reduzierten sich gegenüber dem Vorjahr um 14 %. Dies ist hauptsächlich auf die tiefere Anzahl Vollzeitäquivalente (FTE) zurückzuführen. Für das Bilanzjahr 2025 wurde keine neue Pendelumfrage durchgeführt. Seit dem Basisjahr 2022 konnten die Emissionen aus Pendelfahrten um 56 % reduziert werden. Wesentliche Gründe sind die organisatorischen Veränderungen nach der Standortzusammenlegung, kürzere Pendeldistanzen infolge von Wohnortwechseln beziehungsweise Neuanstellungen in Standortnähe sowie die Aktualisierung der Emissionsfaktoren im Bilanzjahr 2023.

Die Emissionen aus Geschäftsreisen lagen unter dem Niveau des Vorjahrs. Hauptgrund waren temporär unbesetzte Stellen im Export-Key-Account-Management. Die Emissionen aus externen Transporten gingen unter anderem durch den Einsatz von HVO-Treibstoff zurück.

Im Vergleich zum Basisjahr 2022 konnten die betrieblichen Treibhausgasemissionen (Scopes 1 und 2) um 15 % reduziert werden. Wesentliche Beiträge dazu leisteten die Stilllegung des Produktionsstandorts Trimbach sowie die kontinuierliche Verbesserung der Energieeffizienz.

305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	2022	2023	2024	2025
t CO ₂ pro Tonne Produkt	3,53	3,23	2,95	3,08
t CO ₂ pro Vollzeitäquivalent (FTE)	97,86	81,38	75,81	90,68

305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen

Ergänzend zu den absoluten Treibhausgasemissionen verfolgt die HUG AG die Entwicklung der Emissionsintensität. Diese wird auf Basis der gesamten Treibhausgasemissionen (Scopes 1–3) sowohl pro Tonne produzierter Produkte als auch pro Vollzeitäquivalent (FTE) ausgewiesen. Sie dient als ergänzende Kennzahl zur Einordnung der Entwicklung der absoluten Treibhausgasemissionen.

305-5 Reduktion der Treibhausgasemissionen

Die Reduktion der Treibhausgasemissionen erfolgt schrittweise entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Im Berichtsjahr wurden unter anderem folgende Massnahmen umgesetzt beziehungsweise weitergeführt:

- Verbesserung der Datengrundlagen gemeinsam mit den Lieferanten für wesentliche Rohstoffgruppen wie z. B. pflanzliche Fette und Verpackungsmaterialien.
- Ausweitung der Materialreduktion bei den Gebäckträgern auf das gesamte WERNLI-Sortiment.
- Der Sortimentstransfer von HUG zu WERNLI wurde genutzt, um Verpackungen der WERNLI Chnuspers-Mischung, der Nussstängeli und der Willisauer Ringli von drei- auf zweilagige Folienverbunde umzustellen. Dadurch konnte der Materialeinsatz reduziert werden, was die CO₂-Emissionen der Folien um rund 4 t pro Jahr senkt.
- Einsatz von HVO-Treibstoff für eigene Lastwagen sowie teilweise bei einem Logistikpartner.
- Verbesserung der Produktionseffizienz.
- Umsetzung von technischen Massnahmen zur Reduktion des Energieeinsatzes.

Im Jahr 2025 entwickelte die HUG AG eine Dekarbonisierungsstrategie mit dem Ziel, fossile Energieträger schrittweise zu ersetzen. Im Rahmen der Strategieperiode 2024–2027 sind unter anderem folgende weitere Massnahmen vorgesehen:

- Weitere Materialreduktionen und Verpackungsoptimierungen, soweit technisch und qualitativ möglich.
- Umstellung der Prozesswärme auf biogenes Propangas, sobald dieses in der Schweiz physisch verfügbar ist.
- Kontinuierliche Verbesserung der Datengrundlagen für wesentliche Rohstoffgruppen durch den Einbezug von Primärdaten der Lieferanten.
- Jährliche Überprüfung ausgewählter Verpackungswarengruppen anhand aktualisierter Emissionsfaktoren der Lieferanten.

Die geplante schrittweise Umstellung der Prozesswärme auf biogenes Propangas konnte aufgrund der derzeit fehlenden physischen Verfügbarkeit in der Schweiz noch nicht umgesetzt werden.

Die Entwicklung der betrieblichen Treibhausgasemissionen (Scopes 1 und 2) wird anhand der wissenschaftsbasierten Klimaziele der Science Based Targets Initiative (SBTi) sowie der Ziele der Strategieperiode 2024–2027 beurteilt.

303 Wasser und Abwasser

- 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource
- 303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung
- 303-3 Wasserentnahme

Wasser wird bei der HUG AG als Rezepturkomponente, für Reinigungsprozesse sowie in den Sanitäranlagen eingesetzt. Produktionsabwässer am Standort Malters werden über einen Fettabscheider geführt und anschliessend in einer Abwasserneutralisationsanlage auf den gesetzlich vorgeschriebenen pH-Wert eingestellt. Das im Fettabscheider anfallende Fett wird durch ein spezialisiertes Entsorgungsunternehmen abgeführt und einer Biogasanlage zugeführt. Wasserführende Leitungen werden regelmässig visuell auf Leckagen überprüft. Zudem nutzt die HUG AG am Standort Malters Grundwasser thermisch als Freecooling-System zur energieeffizienten Kühlung.

Die HUG AG plant, wasserbezogene Risiken und Abhängigkeiten entlang ausgewählter landwirtschaftlicher Rohstofflieferketten künftig vertieft zu analysieren.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Wasserverbrauch der HUG AG im Berichtszeitraum.

Wasserverbrauch	2022	2023	2024	2025
in m³/Jahr	22'892	13'816	16'391	12'782

Hinweis: Der tiefere Wasserverbrauch im Berichtsjahr 2025 ist im Wesentlichen auf Prozessoptimierungen bei der Ofenbandreinigung einer Produktionsanlage zurückzuführen.

101 Biodiversität

- 101-1 Strategien, um den Verlust der biologischen Vielfalt zu stoppen und umzukehren
- 101-2 Management der Auswirkungen von Biodiversität
- 101-5 Standorte mit Auswirkungen auf Biodiversität
- 101-6 Treiber von Biodiversitätsverlusten

Biodiversitätsaspekte werden bei ausgewählten landwirtschaftlichen Rohstoffen berücksichtigt. Grundlage bildet die freiwillige Rohstoff-Charta der HUG AG, welche Anforderungen an eine verantwortungsvolle Beschaffung definiert und in verschiedenen Bereichen über gesetzliche Vorgaben hinausgeht.

Schwerpunkte bilden das DAR-VIDA-Biscuitweizen-Projekt, der Anbau von IP-SUISSE-Zuckerrüben sowie der gezielte Einsatz biologisch erzeugter Rohstoffe bei ausgewählten landwirtschaftlichen Zutaten, wo dies aus ökologischer und sozialer Sicht sinnvoll ist. Seit 2017 beschafft die HUG AG beispielsweise Quinoa und Chia ausschliesslich aus biologischem Anbau. Es folgten Bio-Sesam (2020), Bio-Zuckerrohr (2022) und Bio-Leinsamen (2023). Damit sollen die Belastungen von Mensch und Umwelt durch den Einsatz von Pflanzenschutzmitteln so weit wie möglich reduziert werden.

Ergänzend fördert die HUG AG die Biodiversität auf dem Firmenareal in Malters durch naturnah gestaltete Flächen. Das Areal ist durch die Stiftung Natur & Wirtschaft zertifiziert.

Die HUG AG erhebt derzeit keine eigenen Kennzahlen zur Entwicklung der Artenvielfalt oder zur Wirkung der umgesetzten Massnahmen auf die Biodiversität.

306 Abfall

306-1 Abfallerzeugung und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen

306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen

306-3 Angefallener Abfall

306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

Die HUG AG betrachtet beim Abfall sowohl die eigenen betrieblichen Prozesse als auch nachgelagerte Prozesse. Die anfallenden Abfälle werden in organische und anorganische Abfälle unterteilt. Zur Vermeidung und Reduktion von Abfällen setzt die HUG AG auf Prozessoptimierungen und verschiedene Verwertungswege für organische Produktionsverluste, insbesondere Rework, die Weitergabe für den menschlichen Konsum und die Verwertung als Tierfutter. Die Entsorgung und Verwertung anorganischer Abfälle erfolgt über entsprechend beauftragte Entsorgungspartner. Die verfügbaren Daten zu Abfallmengen und Verwertungswegen werden anhand von Entsorgungs- und Mengennachweisen erfasst und überwacht.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Berichtsjahr angefallenen und mengenmässig erfassten anorganischen Abfälle sowie deren Verwertungs- beziehungsweise Entsorgungsweg. Für organische Produktionsverluste befindet sich ein erweitertes Reporting zu den verschiedenen Verwertungswegen im Aufbau. Der Anteil organischer Produktionsverluste betrug im Berichtsjahr 4,4 % der Produktionsmenge (Ziel 2026: 3,6 %).

Angefallener Abfall gesamt Mengen in Tonnen	2025
Karton	147
Brennbare Abfälle	121
Holz	16
Eisen (Alt- und Leichtmetalle)	9
Chromnickelstahl	3
Kunststoffe	3
Sonderabfälle	2
Elektroschrott, Elektromotoren	1
Aluminium, Kupfer, Beton, Messing	1
Total angefallener Abfall	303
Aufbereitung zur Wiederverwendung	0
Recycling	0
Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	0
Von Entsorgung umgeleiteter gefährlicher Abfall	0
Aufbereitung zur Wiederverwendung	0
Recycling anorganischer Abfall	180
Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	0
Von Entsorgung umgeleiteter ungefährlicher Abfall	180

Angefallener Abfall gesamt Mengen in Tonnen	2025
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	2
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	0
Deponierung	0
Sonstige Entsorgungsverfahren	0
Zur Entsorgung weitergeleiteter gefährlicher Abfall	2
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	121
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	0
Deponierung	0
Sonstige Entsorgungsverfahren	0
Zur Entsorgung weitergeleiteter ungefährlicher Abfall	121

Herausgeber

HUG AG
Unternehmenskommunikation
Neumühlestrasse 4
6102 Malters

Kontakt

Simone Durrer-Merkle, Leiterin Nachhaltigkeit
simone.durrer@hug-familie.ch

Konzept, Lektorat und Gestaltung

Polarstern AG
Agentur für Nachhaltigkeitskommunikation

Fotografie

HUG AG

Veröffentlichung

September 2026

Hinweis

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache.
Massgeblich ist die deutsche Fassung.



2 Editorial

3 Inhaltsverzeichnis

4 Highlights 2025

7 HUG im Überblick

- 8 Unternehmensprofil
- 9 Markenwelt
- 11 Produktverantwortung
- 12 Wertschöpfungskette
- 13 Highlights

14 Nachhaltigkeit bei HUG

- 15 Nachhaltigkeitsverständnis
- 16 Strategische Schwerpunkte
- 17 Verantwortungsverständnis
- 18 Meilensteine
- 19 Statement

20 Menschen im Zentrum

- 21 H-U-G Kultur
- 22 Attraktiver Arbeitgeber
- 23 Gesundheit und Sicherheit
- 24 Aus- und Weiterbildung
- 25 Arbeitswelt
- 26 Engagements für Menschen
- 27 Statement

28 Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

- 29 Produktionsstandort
- 30 Rohstoffe
- 31 Verpackungen
- 32 Lieferketten
- 33 Initiativen
- 34 Food Loss
- 35 Food Waste
- 36 Statement

37 Umwelt und Ressourcen

- 38 Zuckerrübenanbau
- 39 Getreideanbau
- 40 Packstoffe
- 41 Kreislaufwirtschaft
- 42 Klimastrategie
- 43 CO₂-Bilanz
- 44 Klimamassnahmen
- 45 Energie
- 46 Recycling
- 47 Statement

48 Anhang: Bericht nach GRI

- 49 GRI-Index
- 53 GRI Allgemeine Angaben
- 56 GRI Wesentliche Themen
- 56 Gemeinsam für Menschen
- 60 Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette
- 62 Umwelt und Ressourcen