

ESG- BERICHT

2024

SANDOZ FOUNDATION HOTELS



INHALT

BOTSCHAFT DES CEO

- 3 -

2024 IN ZAHLEN

- 5 -

ÜBERBLICK

- 6 -

Über Sandoz Foundation Hotels

- 8 -

Wesentlichkeitsanalyse

- 10 -

Strategischer Rahmen

- 12 -

Nachhaltigkeitsgovernance

- 13 -

Berichtsrahmen und -Umfang

- 15 -



DER PLANET

- 17 -

Klimawandel,
Energie und Wasser

- 19 -

Abfallreduzierung

- 25 -

Artenvielfalt

- 30 -



DIE MENSCHEN

- 34 -

Diversität und Inklusion

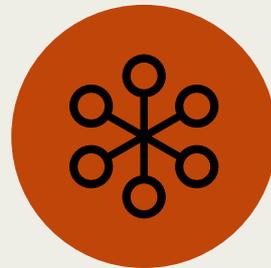
- 36 -

Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden

- 40 -

Schulung und Entwicklung

- 46 -



DIE GEMEINSCHAFTEN

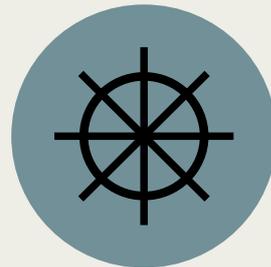
- 51 -

Verantwortungsvolle Beschaffung

- 53 -

Regionale Partnerschaften

- 57 -



GOVERNANCE

- 62 -

Unternehmensethik und Integrität

- 64 -

Verantwortliche Unternehmensleitung

- 68 -

ANHÄNGE

- 72 -

BOTSCHAFT DES CEO

Liebe Leserinnen und Leser,
 Als unser Gründer Edouard-Marcel Sandoz 1964 die Sandoz-Familienstiftung ins Leben rief, regte er den Grundstein für einen Unternehmergeist, der von Respekt für Menschen, nachhaltiger Entwicklung und der Schaffung von Arbeitsplätzen geprägt ist.

Als Bildhauer von Menschen und Tieren, Maler von Blumen und Landschaften lebt seine Sensibilität für Schönheit in einem Motto weiter, das in unserer Gruppe immer noch nachhallt: **„In der Kunst muss man alles lieben: die Natur, die Wissenschaft und seine Mitmenschen.“** Der Kurs war damit vorgegeben.

Mit großer Emotion und mit einem klaren Blick in die Zukunft lade ich Sie ein, diesen ersten ESG-Bericht zu entdecken – ein Spiegelbild unseres unerschütterlichen Engagements für eine außergewöhnliche Hotellerie, die zutiefst menschlich und konsequent verantwortungsbewusst ist.

Im Herzen der „Unbestreitbar schweizerischen Belle hôtellerie“ verbinden Sandoz Foundation Hotels Leidenschaft, Tradition und Innovation, um:

- ein gesundes, integratives und **erfüllendes Arbeitsumfeld** zu schaffen
- **die Natur und Landschaften zu erhalten** und zu fördern, die unsere Hotels so einzigartig machen
- die **Vitalität unserer lokalen Gemeinschaften fördern** und regionales Savoir-faire aufwerten.

Verankert in außergewöhnlichen Regionen – Lausanne, Neuchâtel und Zermatt – **schöpft unsere Gruppe ihre Stärke aus der zeitlosen Schönheit dieser Landschaften.** Daraus erwächst unsere Pflicht, sie zu schützen:

- Lausanne, am Ufer des Genfer Sees gelegen und Tor zur Lavaux-Region mit seinen terrassenförmig angelegten Weinbergen, die zum UNESCO-Weltkulturerbe gehören.
- Die majestätische Bergwelt des Matterhorns in Zermatt.
- Die tausendjährige Geschichte der Gegend um den Neuenburgersee.



JOHN LEGLISE

CEO Sandoz Foundation Hotels

„Unsere Mitarbeitenden sind die treibende Kraft hinter unserer herausragenden Hotellerie und Botschafter:innen unserer Werte.“



Mitarbeitende



Nationalitäten

Unsere Hotels, Hüter eines einzigartigen Erbes, zeugen auch von einem über Generationen weitergegebenen **Savoir-faire** – eingebettet in einen Prozess der kontinuierlichen Verbesserung und nachhaltigen Innovation.

Verankert im kollektiven Gedächtnis der Geschichte der École Hôtelière de Lausanne (EHL) – gegründet in einem unserer Häuser und heute eine weltweite Referenz – schöpfen wir unsere Stärke aus dieser Tradition, die den Menschen in den Mittelpunkt unserer ESG-Strategie stellt.

Dieser ESG-Bericht ist zugleich eine Hommage an unsere Wurzeln, ein Ausdruck der Wertschätzung unserer Mitarbeitenden und ein Engagement für zukünftige Generationen. Er ist ein Versprechen für eine Zukunft, in der Exzellenz und Verantwortung Hand in Hand gehen, im Dienste des Gemeinwohls und im Einklang mit der Seele von Sandoz Foundation Hotels.

Mit meiner ganzen Dankbarkeit und Begeisterung
John Leglise
 CEO, Sandoz Foundation Hotels



Anaïs Duchossoy
Veranstaltungen, PAL

Mohamed Bah
Küche, PAL

Perrine Baillif
Spa, BRP



Sylvér Printemps
Technik, BRP SA

Valentina Boccia
Spa, LPA

Stefano Ciacciarelli
Gästeservice, LPA



Raphaël Breton
Küche, BRP SA

Eva Bello
Küche, PAL



**DIE ERGEBNISSE FÜR 2024 SPIEGELN
 DIESES ENGAGEMENT WIDER**

5

Fünf Hotels wurden mit der EarthCheck-Silver-Zertifizierung für ihre nachhaltigen Praktiken ausgezeichnet. Das sechste erhielt die Zertifizierung im Jahr 2025, bedingt durch seinen saisonalen Betriebszyklus.

23%

Eine Reduzierung der Energieintensität um 23% innerhalb von drei Jahren.

66%

66% unserer Abfälle wurden im Sinne der Kreislaufwirtschaft recycelt oder verwertet.

4500

Über 4500 Stunden Schulungen mit Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit und Führungskompetenzen.

341

341 Mitarbeitende wurden in Umweltfragen geschult, was den zunehmenden Stellenwert einer nachhaltigen und gemeinsamen Unternehmenskultur bestätigt.

2024 IN ZAHLEN

DIE WICHTIGSTEN FAKTEN, FORTSCHRITTE UND ZENTRALE LEISTUNGSKENNZAHLEN



DER PLANET

Klimawandel

 **0,5%**
Reduzierung des
Energieverbrauchs

 **3%**
Erhöhung
der Emissionen

 **243 MJ**
/Gästenacht
Energieintensität

 **7,6 KG CO₂**
/Gästenacht
Emissionsintensität

Wasser

 **1%**
Erhöhung des
Trinkwasserverbrauchs

 **477 L**
/Gästenacht
Wasserverbrauch

Abfälle

 **12%**
Reduzierung
der Abfallmenge

 **66%**
recycelte Abfälle



DIE MENSCHEN

Diversität und Inklusion

 **70**
Nationalitäten unter den
Mitarbeitenden

 **38%**
der Abteilungs- und
Führungspositionen
sind mit Frauen besetzt

 Keine signifikanten
Lohnunterschiede
aufgrund von
Diskriminierung*

Schulung

 **4549**
Schulungsstunden
insgesamt

Gesundheit und Wohlbefinden

 **33%**
der Mitarbeitenden
sind seit über drei Jahren
im Unternehmen
beschäftigt (nur unbefristete
Verträge)

 **40%**
Fluktuationsrate (nur
unbefristete Verträge)

 **16%**
weniger Arbeitsunfälle

 **5,3**
Schulungsstunden pro
Jahr und Mitarbeitender



DIE GEMEINSCHAFTEN

Verantwortungsvolle Beschaffung

 **1494**
Lieferanten

 **64%**
saisonale Produkte**

 **46%**
Schweizer Produkte**

 **5,54 KG CO₂E / KG**
bestellter F&B-Ware
im Durchschnitt**



GOVERNANCE

Unternehmensethik und -integrität

 Veröffentlichung
unserer Ethik-
und Einkaufsrichtlinie

 Keine gemeldeten
Korruptionsfälle

Referenzjahr: 2023

* Eine Analyse des bereinigten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds ergab keine signifikante Lohndiskriminierung (weitere Informationen auf Seite 37).

** Zahlen von 2023

ÜBERBLICK



**Bei Sandoz Foundation Hotels,
ein unverkennbar schweizerisches Unternehmen,
das sich von den Grundsätzen der Exzellenz,
des Respekts, der Integrität und der Nachhaltigkeit
leiten lässt, betrachten wir die nachhaltige
Entwicklung als einen wesentlichen Faktor für
den Wandel der Hotellerie, um die 17 Ziele
für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen
zu erreichen.**

**Dieser erste ESG-Bericht formalisiert diese Vision,
die auf einer transparenten und ethischen
Unternehmensführung zugunsten einer schönen,
verantwortungsbewussten und nachhaltigen
Hotellerie basiert.**

ÜBER SANDOZ FOUNDATION HOTELS

Sandoz Foundation Hotels (SFH) ist eine Kollektion einzigartiger Hotels, die zeitlose Eleganz und persönlichen Service mit einer starken regionalen Verankerung verbindet. Die Hotels sind in vier unabhängige juristische Einheiten unterteilt, die sich alle den Werten und Leitprinzipien von Sandoz Foundation Hotels verpflichtet fühlen (siehe Anhang A.1).

Die Gruppe bildet eine Kompetenzbasis, die jede Einheit in den folgenden Schlüsselbereichen strategisch unterstützt: die Menschen (Personalwesen), die Gemeinschaften (Vertrieb, Marketing, Reservierungen und Einkauf), den Planeten (Nachhaltigkeit) und die Governance (Finanzen, IT und Recht). Auf diese Weise fördert sie Exzellenz und bewahrt gleichzeitig die individuelle Identität jedes einzelnen Hauses.

Unsere Wertschöpfungskette spiegelt die Vielfalt und Komplexität unseres Handwerks wider – vom verantwortungsvollen Einkauf über den Hotelbetrieb, die Instandhaltung der Infrastruktur, Vertrieb und Marketing bis hin zu allen Schritten der Gästereise, inklusive Betreuung vor, während und nach dem Aufenthalt.

VISION

Unsere Vision ist es, auf die Verwirklichung einer schönen, verantwortungsvollen und nachhaltigen Gastfreundschaft hinzuwirken, indem wir den Schutz des kulturellen und architektonischen Erbes mit zukunftsweisenden Innovationen in Einklang bringen.

WERTE

DIE MEISTERHAFT GELEBTE EXZELLENZ DER SCHWEIZER HOTELLERIE

Ein Savoir-faire, das mit viel Geduld über die Jahre aufgebaut wurde, gepaart mit echter Gastfreundschaft und dem ständigen Streben nach Exzellenz.

EIN UMFASSENDES ENGAGEMENT FÜR DEN NACHHALTIGEN WANDEL IHRER AKTIVITÄTEN

Weil die Zukunft schon heute beginnt, zählt jede einzelne Handlung, um eine Welt aufzubauen, die die Natur und die Menschen respektiert.

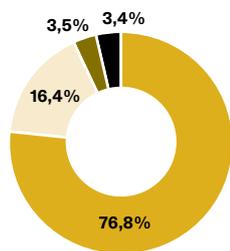
TALENTE DURCH EINE EMPATHISCHE UNTERNEHMENSKULTUR FÖRDERN, DIE KOLLEKTIVE INTELLIGENZ IN DEN MITTELPUNKT STELLT

Wir schaffen ein erfüllendes, integratives und zielorientiertes Umfeld, in dem jede Stimme dazu beiträgt, unseren gemeinsamen Weg zu gestalten.

UNSERE MITARBEITENDEN

861
Mitarbeitende

70
Nationalitäten



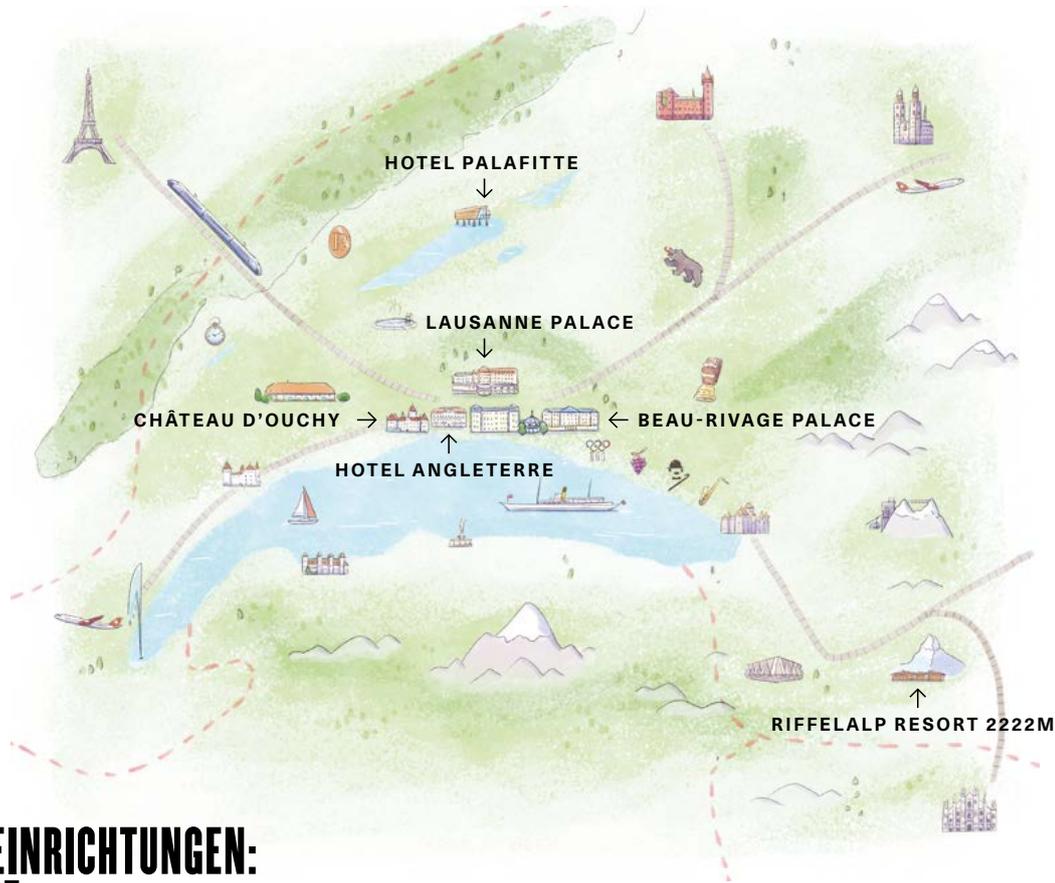
Aufschlüsselung nach Vertragsart

- unbefristet
- befristet
- Auszubildende
- Praktikant:innen

UNSERE GÄSTE

156 301
Gäste

167
Herkunftsländer



UNSERE EINRICHTUNGEN: LAUSANNE

BEAU-RIVAGE PALACE ***** (BRP) 1861

- 168 Zimmer und Suiten
- 12 Veranstaltungsräume
- 2 Bars, 3 Restaurants, 1 Gourmetrestaurant und 1 Personalrestaurant (und 1 Restaurant, das nur im Sommer geöffnet ist)
- 1500 m² Guerlain Spa & Fitness
- 4 Hektar Gartenanlage

Mitglied bei:

- *Leading Hotels of the World* seit 1962
- *Swiss Deluxe Hotels* seit 2005

HOTEL ANGLETERRE **** (ANG) 1775

- 75 Zimmer und Junior-Suiten
- 5 Veranstaltungsräume
- 1 Restaurant
- Ein Fitnesscenter und ein Außenpool
- War im Januar 2024 geschlossen

Mitglied bei:

- *Preferred Hotels & Resorts* seit 2006

NEUCHÂTEL

HÔTEL PALAFITTE ***** (PAL) 2002

- 38 Einzelpavillons auf Stelzen
- 2 Veranstaltungsräume
- 1 Restaurant, 1 Innenbar und 1 Außenbar (nur im Sommer geöffnet)
- War im Januar 2024 geschlossen

Mitglied bei:

- *Preferred Hotels & Resorts* seit 2014

LAUSANNE PALACE ***** (LPA) 1915

- 140 Zimmer und Suiten
- 15 Veranstaltungsräume
- 2 Bars, 2 Restaurants, 1 Gourmetrestaurant und 1 Personalrestaurant
- 2100 m² Spa & Fitness
- Ein Catering-Service

Mitglied bei:

- *Leading Hotels of the World* seit 1971
- *Swiss Deluxe Hotels* seit 2005

CHÂTEAU D'OUCHY **** (CHO) 1893

- 49 Zimmer und Suiten
- 2 Veranstaltungsräume
- 1 Restaurant und 1 Bar
- Wellnessbereich „Le Boudoir“ mit Außenpool

Mitglied bei:

- *Small Luxury Hotels of the World* seit 2013

ZERMATT

RIFFELALP RESORT 2222M ***** (RIF) 1878

- 70 Zimmer und Junior-Suiten
- 1 Bar, 2 Restaurants, 1 Personalrestaurant (und 1 Restaurant nur im Winter)
- 1200 m² Spa
- Saisonales Hotel, geöffnet von Dezember bis April und Juni bis September

Mitglied bei:

- *Leading Hotels of the World* seit 2000
- *Swiss Deluxe Hotels* seit 2017

WESENTLICHKEITS-ANALYSE

WESENTLICHE THEMEN

Um zu definieren, was für die Zukunft von Sandoz Foundation Hotels wirklich zählt, haben wir eine **Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die sich auf die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) stützt und durch einen aktiven Dialog mit unseren Stakeholdern ergänzt wurde.**

Unser Ansatz kombinierte eine umfassende Analyse von Nachhaltigkeitsrahmenwerken, Branchenbenchmarks, sich ändernden Vorschriften und bewährten Praktiken vergleichbarer Unternehmen. **Dabei wurden 26 relevante Themen im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) identifiziert.**

Diese Themen wurden anschließend in Roundtable-Gesprächen vertieft, in denen Mitarbeitende, Branchenverbände, Nachhaltigkeitsexpert:innen, Geschäftspartner sowie Tourismusorganisationen teilnahmen. Die Teilnehmenden brachten qualitative Erkenntnisse zu potenziellen Risiken, Chancen und strategischer Relevanz ein. **Sie halfen uns so nicht nur zu verstehen, was wichtig ist, sondern auch warum es wichtig ist.**

Jedes Thema wurde hinsichtlich seiner potenziellen Schwere und der Wahrscheinlichkeit seiner Auswirkungen – sowohl auf das Unternehmen als auch auf die Stakeholder – bewertet. **Anhand der Ergebnisse konnte eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt werden, die die wichtigsten Herausforderungen hervorhebt.**

Gemäß dieser Methode ermöglicht eine regelmäßige Überprüfung unserer Wesentlichkeitsanalyse die Identifizierung neuer Risiken, die berücksichtigt werden müssen, und die Validierung ihrer Aufnahme in unseren Aktionsplan.

JENNIFER ROUX

Leiterin der CRS-Abteilung
von Sandoz Foundation Hotels

„Dieser strukturierte Prozess stellt sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie nicht nur ambitioniert, sondern auch eng auf die Erwartungen unserer Stakeholder abgestimmt ist und uns klar aufzeigt, wo wir den größten Mehrwert schaffen können.“

IDENTIFIZIERTE SCHWERPUNKTTHEMEN

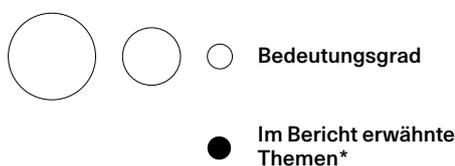
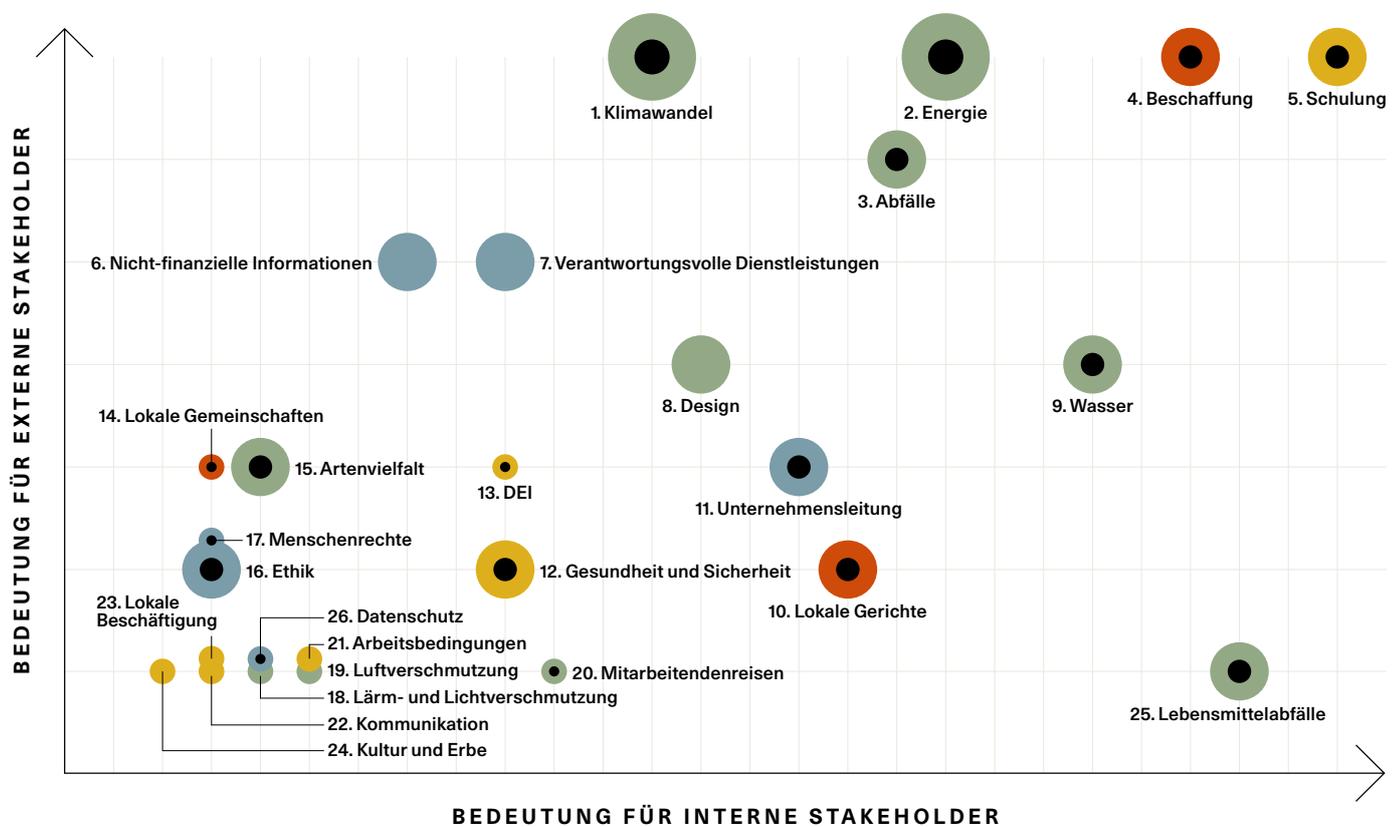
Schulung und Anerkennung
Klimawandel
Energieeffizienz
Abfallmanagement
Verantwortungsbewusster Einkauf
Nachhaltige Lebensmittelbeschaffung
Schutz der Wasserressourcen
Lebensmittelverschwendung

TRANSVERSALE GOVERNANCE-THEMEN

Diese Themen stärken die Gesamtverantwortung des Unternehmens über Umweltaspekte hinaus, indem sie die Wichtigkeit ethischen Handelns und klarer Mechanismen zur Rechenschaftspflicht unterstreichen:

Verantwortungsbewusste Führung
Einbeziehung nicht-finanzieller Informationen
Geschäftsethik

WESENTLICHKEITS-ANALYSE



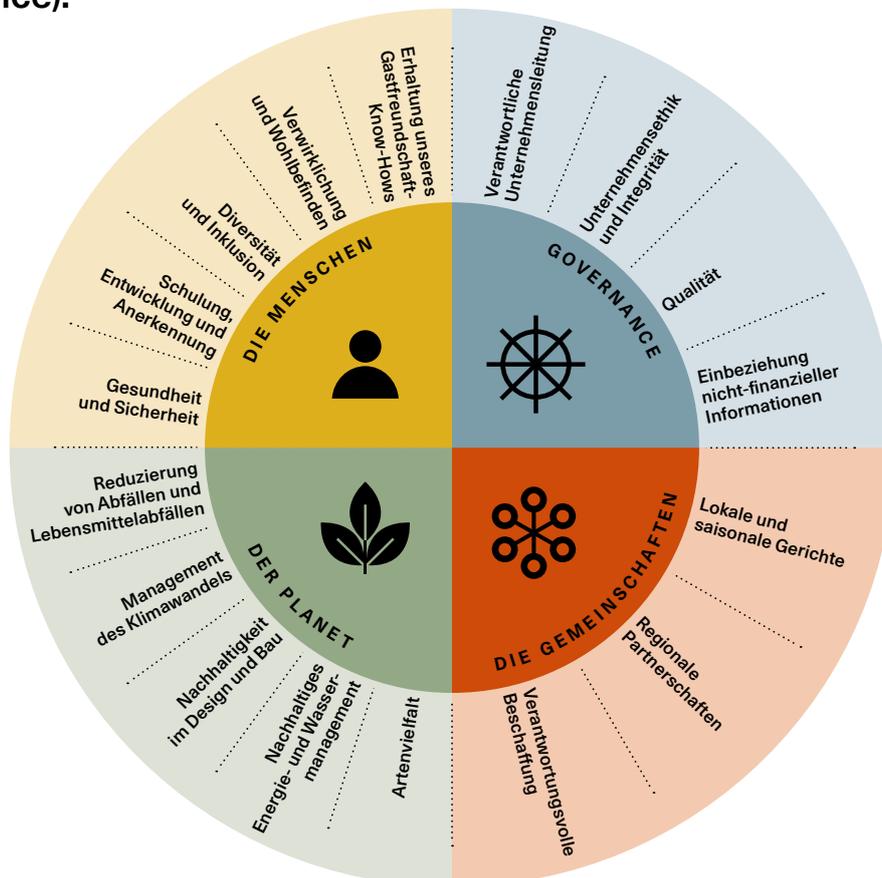
Anhang A.2 bietet einen detaillierten Überblick über die wesentlichen Themen.

* In diesem ersten Bericht wurden bestimmte Themen aus der Wesentlichkeitsanalyse thematisch gebündelt, um die Lesbarkeit zu verbessern, während weniger prioritäre Themen im Jahr 2024 noch nicht berücksichtigt wurden.

STRATEGISCHER RAHMEN

Unser integrierter und motivierender Ansatz stellt die nachhaltige Entwicklung in den Mittelpunkt unseres Geschäftsmodells. Unser Unternehmen hat sich verpflichtet, seinen ökologischen Fußabdruck zu verringern, das soziale Wohlergehen zu fördern und eine ethische Unternehmensführung zu gewährleisten, während wir unserer Kundschaft weiterhin außergewöhnliche und stets neue Erlebnisse bieten. Unsere Strategie basiert auf vier Grundpfeilern für ein nachhaltiges Gleichgewicht, die die Identität, die Arbeitsweise und die Vision unseres Unternehmens ausmachen.

Diese Säulen setzen die ESG-Grundsätze konkret um: Die Säule „Planet“ steht für das E (Umwelt), die Säulen „Mitarbeitende“ und „Gemeinschaften“ gemeinsam für das S (Soziales), und die Säule „Governance“ repräsentiert entsprechend das G (Governance).



NACHHALTIGKEITSGOVERNANCE

Bei Sandoz Foundation Hotels wird Nachhaltigkeit gemeinsam durch ein Governance-Modell vorangetrieben, das die Stärke der Gruppe mit der Einzigartigkeit jedes einzelnen Hauses vereint.

STRATEGIE

Der CSR-Lenkungsausschuss, bestehend aus Führungskräften auf Konzernebene und Hoteldirektoren, legt Prioritäten fest, stimmt Massnahmen ab und sorgt für Einheitlichkeit in allen Unternehmenseinheiten.

Im Zentrum dieses gemeinsamen Bestrebens spielt die **CSR-Abteilung eine zentrale und mobilisierende Rolle**: Sie setzt die Strategie in die Tat um, stattet die Hotels mit Tools und Leitlinien aus, fördert die Zusammenarbeit zwischen den Häusern und setzt sich für Innovation und kontinuierliche Verbesserung ein.

Die Strategie und deren Fortschritte werden regelmäßig mit dem **Verwaltungsrat geteilt** und verankern damit Nachhaltigkeit auf höchster Entscheidungsebene der Gruppe.

OPERATIONNEL

Jedes Hotel übernimmt Verantwortung für Nachhaltigkeit, indem es seinen **Vorstand mobilisiert**, um operative Maßnahmen zur Umsetzung der festgelegten Strategie zu ergreifen.

Zur Koordinierung und Umsetzung der operativen Pläne werden in jeder Abteilung **CSR-Botschafter:innen** gewählt.

Dieser Ansatz ermöglicht eine maßgeschneiderte Umsetzung unter Berücksichtigung der übergeordneten Vision der Gruppe.



EINE KULTUR DER KONTINUIERLICHEN VERBESSERUNG

Die Nachhaltigkeitsleistung wird anhand von **Leistungskennzahlen** gemessen, die auf **globale Standards** abgestimmt sind, und durch **Zertifizierungen und Audits** durch **unabhängige Dritte** bestätigt.

Regelmäßige Mitarbeiterschulungen und strukturierte Feedback-Prozesse fördern eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung.

UNSER ENGAGEMENT AUF HÖCHSTEM NIVEAU ANERKANNT

Alle unsere Häuser nehmen am **EarthCheck-Zertifizierungsprogramm** teil, das ein Benchmarking und strenge Vor-Ort-Audits durch unabhängige Dritte umfasst.

Unsere jeweiligen Verbände erkennen die hohen Anforderungen unseres Engagements an und verleihen uns ihre jeweiligen Gütesiegel:

- **Swisstainable Level 3** des nationalen Schweizer Nachhaltigkeitsprogramms
- **Green Leaders Club** der Leading Hotels of the World
- **Considerate Collection** der Small Luxury Hotels of the World
- Das Riffelalp Resort verstärkt sein Engagement mit der Einführung eines Umweltmanagementsystems **nach ISO 14001**.

UMWELTMANAGEMENTSYSTEM (UMS)

Ein strukturiertes UMS bildet die Grundlage für die jährliche Identifizierung, Bewertung und Steuerung von Umweltrisiken. Das UMS entspricht den EarthCheck-Zertifizierungsstandards, berücksichtigt sowohl die gesetzlichen Anforderungen in der Schweiz als auch internationale Benchmarks und wird durch eine unabhängige Compliance-Überwachung durch Lexplus unterstützt.



Mikael Dherbomez (Technik, LPA & CSR-Botschafter) überwacht die technischen Anlagen des Hotels.



BERICHTSRAHMEN UND -UMFANG

Wir verpflichten uns, jährlich einen ESG-Bericht zu veröffentlichen, um Fortschritte transparent offenzulegen, Herausforderungen anzugehen und den aktiven Dialog mit den Stakeholdern zu pflegen.

Dies ist der erste ESG-Bericht, der auf der vorliegenden Wesentlichkeitsanalyse basiert. Er wurde freiwillig und in Anlehnung an die **Standards der Global Reporting Initiative (GRI)** erstellt.

Für jedes Thema werden folgende Punkte behandelt:

- **Die Wichtigkeit** des Themas
- **Der methodologische Ansatz** des Themenmanagements
- **Die Fortschritte**, die im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 erzielt wurden
- **Die Perspektiven** und geplanten Maßnahmen für 2025

Der Berichtsumfang umfasst alle oben genannten Häuser und Aktivitäten von Sandoz Foundation Hotels, sofern in den jeweiligen Themenbereichen nichts anderes angegeben ist.

Die GRI-Standards bieten einen konsistenten und international anerkannten Rahmen, um die Nachhaltigkeitsleistung transparent zu messen und zu kommunizieren. Dies stärkt die Verantwortlichkeit und ermöglicht es den Stakeholdern, die ökologische, soziale und Governance-Performance nachvollziehbar zu bewerten und zu vergleichen. **Ein GRI-Inhaltsindex** ist im Anhang beigefügt.

Einige Themen wurden zur besseren Übersichtlichkeit zusammengefasst – etwa Klimawandel, Energie und Wasser –, da diese in ihren betrieblichen Auswirkungen eng miteinander verknüpft sind. Da es derzeit keine branchenspezifischen GRI-Standards für die Hotellerie gibt, werden abweichende Indikatoren direkt im jeweiligen Themenbereich erläutert.

Die Themen wurden zudem mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen abgeglichen, um die Leistung im Hinblick auf die Agenda 2030 nachvollziehbar darzustellen.

Als stolze Unterzeichnerin des UN Global Compact bekennt sich Sandoz Foundation Hotels zur uneingeschränkten Achtung der Zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Das Vorsorgeprinzip wird in unseren betrieblichen Abläufen angewendet, und wir veröffentlichen jährlich eine Fortschrittsmitteilung (Communication on Progress).

AUSRICHTUNG UNSERER CSR-SÄULEN AN DEN UN-NACHHALTIGKEITSZIELEN (SDGS)



	DER PLANET			DIE MENSCHEN			DIE GEMEINSCHAFTEN		GOVERNANCE	
	Klimawandel, Energie und Wasser	Abfallreduzierung	Artenvielfalt	Diversität und Inklusion	Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden	Schulung und Entwicklung	Verantwortungsvolle Beschaffung	Regionale Partnerschaften	Unternehmensethik und -integrität	Verantwortliche Unternehmensleitung
1 NO POVERTY 				●						
2 ZERO HUNGER 		●								
3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 	●	●	●		●					
4 QUALITY EDUCATION 				●		●				
5 GENDER EQUALITY 				●		●				
6 CLEAN WATER AND SANITATION 	●	●								
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 	●									
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 				●	●	●	●			
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 	●	●					●			
10 REDUCED INEQUALITIES 				●		●				
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES 	●	●			●		●	●		
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 	●	●					●			
13 CLIMATE ACTION 	●	●	●				●			
14 LIFE BELOW WATER 	●	●	●				●			
15 LIFE ON LAND 	●	●	●				●			
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS 				●	●		●		●	●
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS 	●	●						●	●	●

DER PLANET





**Wir setzen uns dafür ein,
den Planeten für zukünftige Generationen
zu bewahren, indem wir Ressourcen
schonen und den Verbrauch von Energie, Wasser
und Materialien minimieren.**

**Dies erfordert ein Verständnis
der Auswirkungen unseres Handelns sowie
eine Verpflichtung zu effizienten Betriebsabläufen,
verantwortungsvollem Einkauf und
Kreislaufwirtschaft. Durch die Zusammenarbeit
mit fachkundigen Partnern können
wir innovative Lösungen für Umweltprobleme
identifizieren und umsetzen.**



KLIMAWANDEL, ENERGIE UND WASSER

Steigende globale Temperaturen, extreme Wetterereignisse und sich wandelnde gesetzliche Vorgaben erhöhen die Risiken in den Bereichen Energie und Wasser. Dies führt zu steigenden Kosten, Versorgungsengpässen und Reputationsrisiken.

Es ist entscheidend, die Energieeffizienz und den Wasserverbrauch verantwortungsvoll zu steuern, nicht nur zur Einhaltung des Pariser Klimaabkommens sowie der gesetzlichen Vorschriften der Schweiz, sondern auch zum Erhalt der Lebensgrundlagen.

ANSATZ

Die Bewältigung des Klimawandels ist für uns nicht nur eine regulatorische Notwendigkeit, **sondern eine strategische Priorität, um die langfristige Widerstandsfähigkeit unseres Unternehmens zu sichern, die Zufriedenheit unserer Gäste zu erhöhen und den Wandel hin zu einer CO₂-armen Hotellerie aktiv mitzugestalten.**

Unser Ansatz zur Energie- und Wassereinsparung konzentriert sich auf Effizienz- und Reduktionsmaßnahmen, den Einsatz erneuerbarer Energiequellen, Datenanalysen und Monitoring über intelligente Energiemanagementsysteme.

Die Analyse des Gesamtverbrauchs und der Intensität von Energie, Emissionen und Wasser (pro Gästenacht) ermöglichen Vergleiche bei unterschiedlichen Belegungszahlen und helfen, Veränderungen besser zu verstehen.

In der Schweiz erfolgt die **Abwasserbehandlung in einem geschlossenen Kreislaufsystem**: Gefilterte Nebenprodukte werden zur Energiegewinnung genutzt, während Ozonierung und Aktivkohle den Freisetzung von Mikroverunreinigungen in Gewässer reduzieren.

FORTSCHRITTE

Alle sechs Hotels traten 2024 dem EarthCheck Programm bei und begannen mit einem umfassenden Verfahren zur Einhaltung nachhaltiger Betriebsstandards, einschließlich Vor-Ort-Audits durch unabhängige Dritte.

Der Schwerpunkt lag auf der Verbesserung der Datenerfassungssysteme, um eine genaue Umweltüberwachung zu gewährleisten. **Unsere Hotels haben die EarthCheck-Silver-Zertifizierung Ende 2024 erhalten (das Riffalp Resort aufgrund der starken Saisonalität Anfang 2025).**

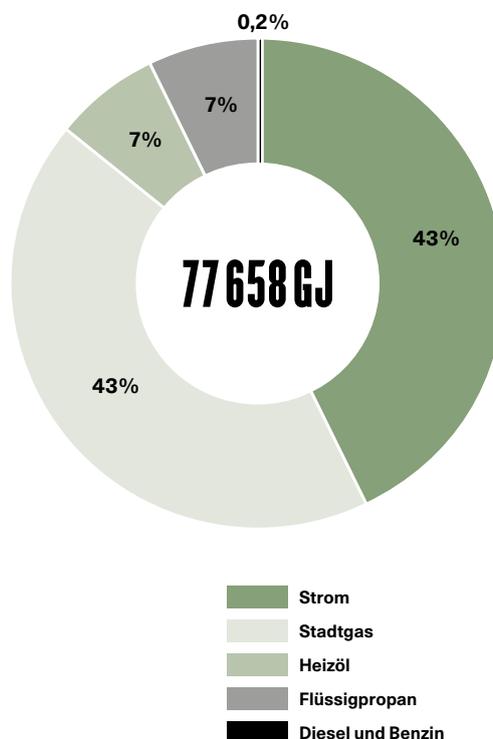
LANGFRISTIGES ZIEL

Erreichung der Netto-Null-Emissionen (net zero) bis 2050, unter Einbezug der direkten Emissionen (Scope 1), des Strombezugs (Scope 2) sowie der relevanten indirekten Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette (Scope 3), in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol.

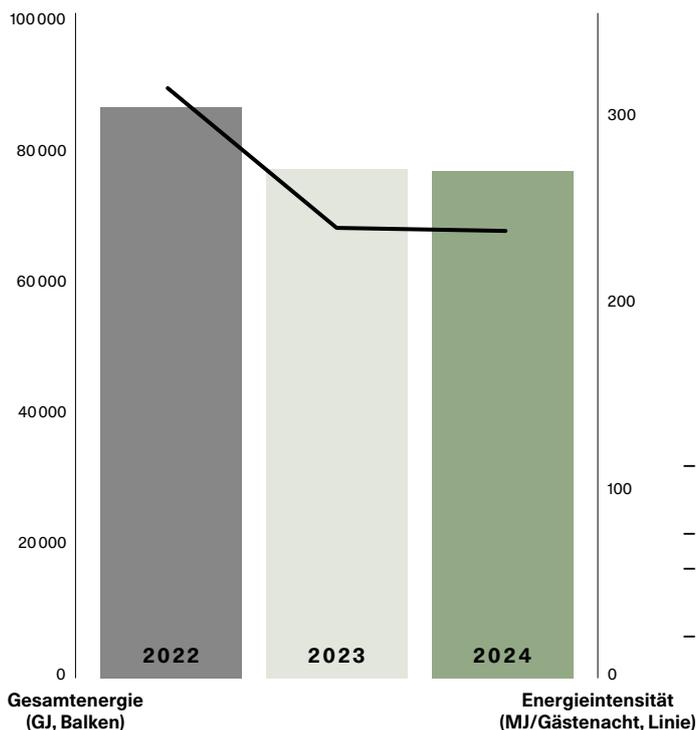
ENERGIE

- Innerhalb von 3 Jahren **sank die Energieintensität um 23%** und lag 2024 bei 243 MJ pro Gästenacht (MJ/GN).
- Der Stromverbrauch ging innerhalb von drei Jahren um 12% zurück. Seit 2022 stammen **100% des eingekauften Stroms aus erneuerbaren Quellen**.
- Zwischen 2023 und 2024 wurde **ein leichter Anstieg von 2% beim Verbrauch von Stadtgas festgestellt**. Dieser ist auf kältere Temperaturen sowie auf die Optimierung der Warmwasservorwärmung im Hotel Palafitte zurückzuführen, die nun vorrangig durch Stadtgas erfolgt – eine effizientere Lösung als der Strom der Wärmepumpe. Der temporäre Anstieg des Heizölverbrauchs ist auf die kurzfristige Aktivierung des Notheizsystems im Château d'Ouchy infolge einer technischen Störung zurückzuführen.

GESAMTENERGIEVERBRAUCH



GESAMTENERGIE & ENERGIEINTENSITÄT



ENERGIEINTENSITÄT

Die Menge an verbrauchter Energie im Verhältnis zu einer Aktivitätseinheit – in diesem Fall Megajoule (MJ) pro Gästenacht. Anders ausgedrückt: Wie viel Energie wird benötigt, um eine Gästenacht bereitzustellen?

Seit 2022 ist der Gesamtenergieverbrauch jährlich gesunken, mit einem kumulierten Rückgang von 11%. Ein bedeutender Fortschritt wurde im Jahr 2023 erzielt, dank eines koordinierten Energieplans mit engagiertem Einsatz aller Mitarbeitenden.

Diese Ergebnisse wurden erzielt durch:

- Die Optimierung der Beleuchtung, Heizung und Betriebsabläufe
- Die Umstellung auf 100% LED
- Die gezielte Investitionen in Heizkessel, Pumpen und Netzwerke
- Das proaktive Engagement der Mitarbeitenden infolge von Sensibilisierungsprogrammen

EMISSIONEN

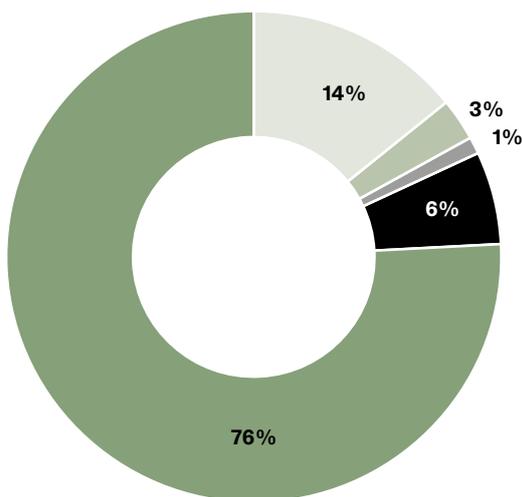
Der höhere Heizbedarf führte zu einem leichten Anstieg der Scope-1-Emissionen um 3%, was 2436 Tonnen CO₂-Äquivalente bzw. 7,6 kg pro Gästenacht (kg/GN) entspricht.

Die Scope-2-Emissionen sind nahezu null, dank der ausschließlichen Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien. Solar-Machbarkeitsstudien wurden durchgeführt, ergaben jedoch nur einen begrenzten Nutzen. Alternative Optionen für die Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien werden geprüft.

Die Messung des gesamten CO₂-Fußabdrucks jedes Hotels, einschließlich der **Scope-3-Emissionen**, war ein wichtiger Schritt, **um die Herkunft der Emissionen zu ermitteln und unsere Reduktionsbemühungen zu bündeln**.

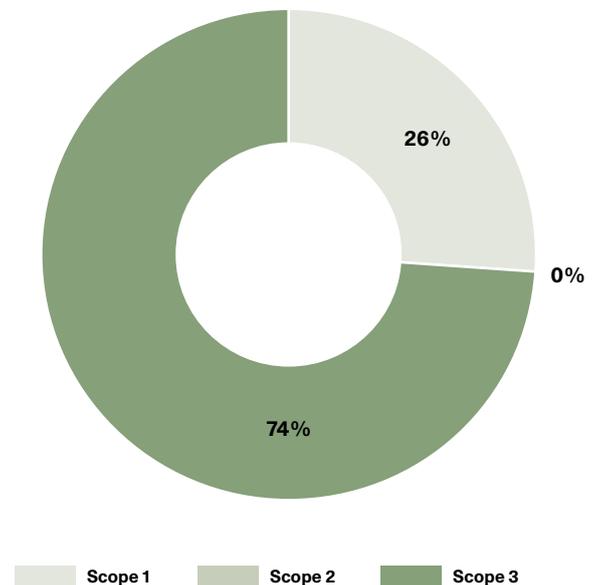
Die direkten Emissionen (Scope 1 und 2) machen etwa ein Viertel der Gesamtemissionen aus, während der Einkauf von Gütern und Dienstleistungen drei Viertel ausmacht. Die geringen Emissionen im Zusammenhang mit Abfall, Geschäftsreisen und Pendeln verdeutlichen die bereits bestehenden bewährten Praktiken. Eine detaillierte Analyse der Emissionen aus Lebensmitteln hat ebenfalls Bereiche mit Verbesserungspotenzial aufgezeigt.

SCOPE 3-EMISSIONEN



- Investitionsgüter
- Brennstoff und Energie
- Abfall
- Pendeln der Mitarbeitenden
- Gekaufte Güter und Dienstleistungen

SFH GESAMTEMISSIONEN



WUSSTEN SIE DAS?

Treibhausgasemissionen werden in drei Scopes aufgeschlüsselt:

SCOPE 1

Direkte Emissionen aus unseren eigenen Aktivitäten, wie dem Betrieb von Heizkesseln oder der Nutzung von Fahrzeugen im Besitz unserer Hotels.

SCOPE 2

Indirekte Emissionen, die außerhalb unserer Standorte von Dritten bei der Erzeugung der von uns eingekauften Energie – wie Strom – verursacht werden.

SCOPE 3

Alle weiteren indirekten Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette, z. B. durch Einkäufe, Geschäftsreisen oder Abfall.

FOKUS auf den F&B-Impakt mit Beelong

Eine eingehende Analyse der Lebensmittelbeschaffungspraktiken, die von der Lausanner Firma Beelong mit Unterstützung des Einkaufsteams und unseres Küchenchefs durchgeführt wurde, ergab, dass **70% der Emissionen im Zusammenhang mit den eingekauften Waren auf Lebensmittel entfallen**. Auf Basis dieser Erkenntnisse wurde ein internes Ziel festgelegt: **Bis 2026 soll der durchschnittliche CO₂-Fußabdruck lebensmittelbezogener Produkte gruppenweit von 5,54 auf 4 kgCO₂/kg gesenkt werden.**

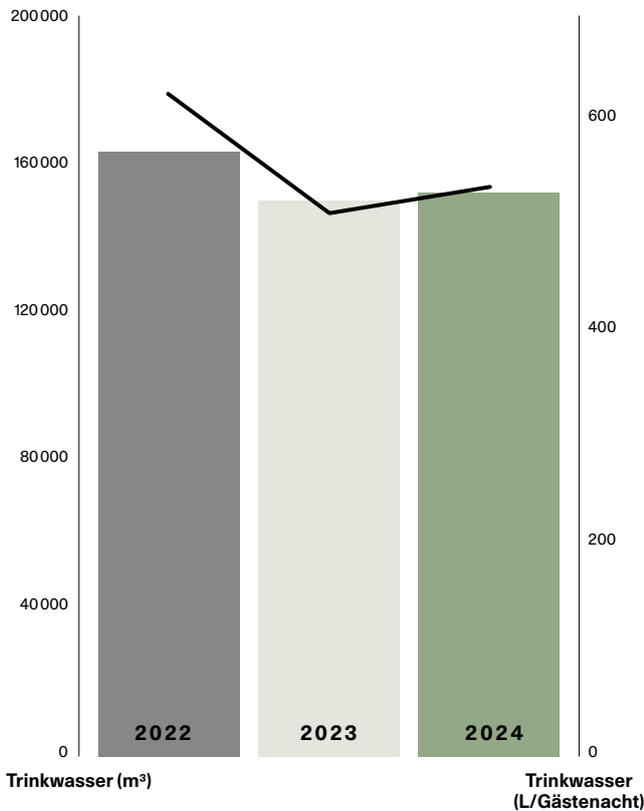


CHARLOTTE DE LA BAUME

Mitgründerin und Geschäftsführerin,
Beelong Sàrl

„Sandoz Foundation Hotels ist ein Vorreiter bei der Integration von Nachhaltigkeit in die Gastronomie im Luxussegment. Trotz der hohen Erwartungen ihrer Kundschaft hat die von Beelong durchgeführte Analyse viele bereits umgesetzte gute Praktiken aufgezeigt. Die ermittelten Verbesserungsbereiche führten zur Entwicklung eines ehrgeizigen Aktionsplans, der auf allen Ebenen der Organisation unterstützt wird.“

TRINKWASSERVERBRAUCH



WASSER

Der Gesamtwasserverbrauch belief sich 2024 auf 172 768 m³, davon waren 12% Nicht-Trinkwasser und 88% (152 670 m³) Trinkwasser.

Der Verbrauch von Trinkwasser stieg zwischen 2023 und 2024 um 4%, hauptsächlich aufgrund von Arbeiten an der Schwimmanlage im Beau-Rivage Palace. Er liegt jedoch weiterhin 1% unter dem Niveau von 2022.

Die Trinkwasserintensität (Liter pro Gästernacht) verzeichnete einen ähnlichen Verlauf: +2% gegenüber 2023, sank jedoch um 19% gegenüber dem Basiswert von 2022.

Diese Ergebnisse spiegeln **erhebliche Effizienzsteigerungen wider: 15% mehr Zimmerbelegung, aber 1% weniger Trinkwasserverbrauch.**

Zu den Maßnahmen gehören die Sensibilisierung der Mitarbeitenden, die Reduzierung des Durchflusses, die Erkennung von Leckagen und die schrittweise Abschaffung von Wasser in Flaschen.

Camille Destarac (Veranstaltungen, LPA) hat beschlossen, bis Ende 2024 im Lausanne Palace gefiltertes Wasser für Konferenzen bereitzustellen.





Julien Bompais (Technik, BRP SA) überwacht gemeinsam mit unserem Partner im Beau-Rivage Palace die Energiezähler.

PERSPEKTIVEN 2025

- **Die Datenqualität und -verfügbarkeit bleibt eine zentrale Priorität, um Fortschritte zu verfolgen und messbar zu machen. Die hier dargestellten und validierten Benchmark-Daten bilden die Grundlage zur Definition quantifizierbarer Ziele sowie zur Anpassung unserer Optimierungsstrategie.**
- **2025 setzen wir uns entschlossen dafür ein, unsere Netto-Null-Reise mit der Umsetzung eines Dekarbonisierungsfahrplan zu beginnen. Die Emissions-Basisdaten dienen dabei als Grundlage zur Entwicklung von wissenschaftsbasierten Zielen gemäß dem Sektorale Dekarbonisierungsansatz für den Gebäudesektor (SDA - Sectoral Decarbonization Approach), ausgerichtet auf das 1,5 °C-Klimaziel, und somit konform mit dem Schweizer Klimagesetz.**
- **Die Umsetzung eines Mobilitätsplans wird 2025 eines der Hauptziele sein, um Emissionen im Zusammenhang mit Arbeitswegen zu reduzieren und die Bindung der Mitarbeitenden durch attraktivere Pendellösungen zu fördern.**
- **Schließlich wird die Umsetzung unserer neuen Einkaufspolitik, die auf lokale und saisonale Produkte ausgerichtet ist, unsere Bemühungen zur Emissionsreduzierung unterstützen.**

ABFALLREDUZIERUNG

Ein hohes Niveau bei Dienstleistungen und Lebensmittelproduktion kann zu viel Abfall führen, der Ressourcen verbraucht, die Umwelt verschmutzt und den Klimawandel beschleunigt. Die Schweiz erzeugt aus nicht recyceltem Abfall Wärme und Strom und will die Kreislaufwirtschaft bis 2030 verdoppeln.

Abfallmanagement kann auch die Arbeitsbedingungen und Effizienz beeinflussen, vor allem an abgelegenen Orten. Deshalb ist es wichtig, Strategien umzusetzen, welche die Nutzungseffizienz verbessern, die Umweltbelastung minimieren und die immer höheren Erwartungen von Gästen, Mitarbeitenden und Behörden erfüllen.

ANSATZ

Die Prinzipien „Reduzieren, Wiederverwenden und Recyceln“ werden auf alle Abfallströme im Hotelbetrieb angewendet. Ein strategischer Ansatz umfasst auch **Partnerschaften mit Lieferanten zur Vermeidung von Verpackungsmaterial sowie die Zusammenarbeit mit lokalen Entsorgungsunternehmen, um Sortier- und Behandlungsverfahren zu überwachen und zu optimieren.**

Jedes Hotel verfügt über ein spezielles Abfallentsorgungskonzept und monatlich überprüfte Reduktionsziele. Schulungen zur Abfalltrennung und -reduzierung orientieren sich an den gesetzlichen Vorgaben der Schweiz und gewährleisten eine korrekte Sortierung und Entsorgung. In allen Hotels gibt es Recyclingstationen.

Gefährliche Abfälle werden gemäß den lokalen Vorschriften ordnungsgemäß entsorgt. Dazu gehören Reinigungs- und Waschmittelbehälter, Spraydosen, und chemische Reinigungsrückstände, Frittieröl und Fette, Chemikalien für Pools und Whirlpools, Kosmetikprodukte, lösungsmittelhaltige Produkte, Klebstoffe und Dichtstoffe, Pflanzenschutzmittel, Batterien, Leuchtmittel, Altöl und Schmierstoffe, sowie Elektroschrott.

Lebensmittelabfälle sind aufgrund ihres hohen Wertes und ihrer potenziellen Umweltauswirkungen auf die Artenvielfalt (bei der Produktion) und den Klimawandel (bei der Entsorgung) ein wichtiger Schwerpunkt. Ihre Reduzierung erfolgt durch eine sorgfältige Lagerverwaltung sowie durch eine Portions- und Kostenkontrolle, um übermäßigen Verbrauch zu erkennen und zu vermeiden. **Alle organischen Küchenabfälle werden gesammelt und zu Biogas und Dünger verarbeitet, ein Beitrag zur Förderung der Kreislaufwirtschaft.**

Aus logistischen Gründen können nur bestimmte Abfallmengen systematisch erfasst werden. Andere recycelte Materialien wie Baustoffe, Geräte, Batterien, Leuchtmittel, Neonröhren, Kupfer, Elektronik, Matratzen und Keramik werden ebenfalls **wiederverwertet, jedoch nicht gemessen.**

Mehrwegverpackungen, wie Flaschen, Fässer, Getränkekisten und Behälter, werden im **Pfandsystem** an die Lieferanten zurückgegeben und daher **nicht in der Abfallbilanz berücksichtigt.**



Eliezer Goncalves (Küche, LPA) trägt zur Wiederverwertung von Lebensmittelabfällen bei, indem es diese sortiert, damit sie zu Biogas umgewandelt werden können.

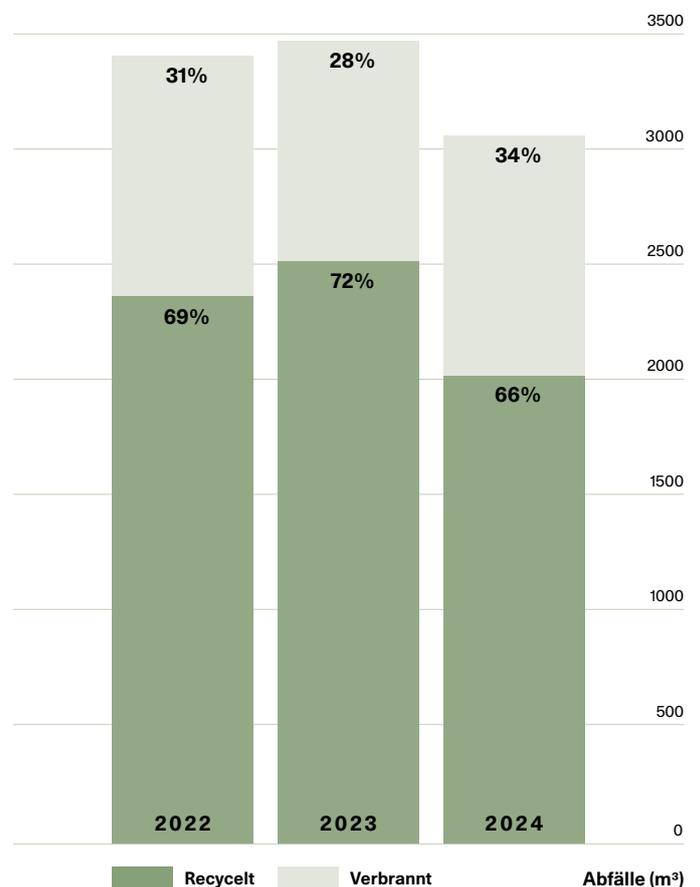
FORTSCHRITTE

Im Jahr 2024 wurden für alle Hotels, die die EarthCheck-Plattform nutzen, Verfahren zur Erfassung und Prüfung von Abfalldaten eingeführt und umgesetzt, wobei der Schwerpunkt auf der genauen Datenerfassung und der Verfolgung der Abfallströme liegt.

Der Gesamtabfall konnte um 12% reduziert werden und betrug 3046 m³, davon wurden 66% recycelt, wiederverwendet oder kompostiert. Der verbleibende Anteil wurde in lokalen Kehrichtverbrennungsanlagen (KVA) entsorgt, welche in der Schweiz Strom erzeugen. Die KVA Lausanne (TRIDEL), welche u. a. unsere Hotels in Lausanne bedient, zeigt auf ihrer Website ein anschauliches Video, das den Verbrennungsprozess erklärt:

<https://www.tridel.ch/fr/fonctionnement-de-lusine>

ABFALLMENGEN



FOKUS auf die Massnahmen 2024

HÔTEL PALAFITTE: OPTIMIERUNG DER RECYCLINGZONE

In Zusammenarbeit mit unserem lokalen Partner Retriva wurde im Hôtel Palafitte eine dedizierte Recyclingzone optimiert. Dabei wurden neue Recyclingoptionen eingeführt, die Beschilderung verbessert und logistische Abläufe angepasst, was eine Reduktion der Abholfrequenz ermöglichte.



Dhöndup Sengeshar (Küche, LPA) und Lucia Roth (Côté Jardin, LPA) verpacken die Reste vom Sonntagsbrunch im Lausanne Palace für die Kunden von „Too Good To Go“.

LAUSANNE PALACE: ABGABE VON LEBENSMITTELÜBERSCHÜSSEN

Im Lausanne Palace wird in Kooperation mit „Too Good To Go“ überschüssiges Essen vom Sonntagsbrunch zu einem ermäßigten Preis an die lokale Bevölkerung abgegeben, was Lebensmittelverschwendung reduziert und gleichzeitig den Zugang zu hochwertigen Ernährung fördert.

FOKUS auf die Massnahmen 2024



Dawit Kidanamaryame Beau-Rivage Palace



Dawit Kidane Lausanne Palace

DAWIT & DAWIT: EIN PERFEKTES DUO!

Dank des Engagements unserer Teams recyceln unsere Hotels bis zu 66% ihrer Abfälle zu neuen Ressourcen. In unseren beiden größten Betrieben sind Dawit Kidanamaryame und Dawit Kidane als engagierte Mitarbeitende für die Abfalllogistik verantwortlich und sorgen täglich für eine konsequente Mülltrennung. Auf Gruppenebene ermöglicht ihre Arbeit die Rückgewinnung von über 3000 m³ Abfällen und Wertstoffen pro Jahr. Auch wenn diese spezifische Rolle in kleineren Hotels noch nicht eingeführt wurde, das Engagement für bessere Abfallentsorgung ist in der ganzen Gruppe verankert.

PERSPEKTIVEN 2025

- **Interne Audits** werden eingeführt, um Ineffizienzen zu identifizieren und Potenziale zur Abfallvermeidung und Ressourcenschonung aufzudecken.
- **Ein gruppenweites Abfallmanagementkonzept** wird umgesetzt, das abteilungsspezifische Ziele zur Vermeidung von Abfall an der Quelle festlegt. Dieser Ansatz fördert maßgeschneiderte, praxisnahe Lösungen in allen Hotelbereichen, von der Küche bis ins Büro, und stärkt gleichzeitig die Verantwortlichkeit.
- **Investitionen in die Infrastruktur**, wie bessere Trennsysteme und neu gestaltete Entsorgungszonen, unterstützen diese Maßnahmen. In Lausanne wird 2025 der **Wechsel zu Transvoirie** als neuem Entsorgungspartner erfolgen, mit dem Ziel, eine bessere Datenintegration, erweiterte Recyclingmöglichkeiten und die Festlegung klarer Reduktionsziele zu ermöglichen.

WUSSTEN SIE DAS?

Wir kooperieren mit Sapocycle, einem gemeinnützigen Verein, der unsere Seifen recycelt und sie anschließend zur Verbesserung der hygienischen Bedingungen an bedürftige Familien verteilt. Als solidarischer Verein beschäftigt er Menschen mit Behinderungen.

<https://sapocycle.org/process/>

ZIELE 2025

- Reduzierung um 2 %
der zu verbrennenden Abfälle
- Senkung um 5 % der organischen
Abfälle pro servierter Mahlzeit
- Reduktion des Verbrauchs von
Flaschenwasser um 2 %



Hassan Abdullahi Addow (Housekeeping, LPA) recycelt gebrauchte Seifenstücke in Zusammenarbeit mit dem Verein Sapocycle.

ARTENVIELFALT

Die biologische Vielfalt ist für das gute Funktionieren der Ökosysteme, von denen unsere Aktivitäten, unsere Lieferanten, unsere Mitarbeitenden und unsere Kund:innen abhängig sind, von entscheidender Bedeutung. Sie ist heute durch den Klimawandel, die Versiegelung von Böden, intensive Landwirtschaft, Umweltverschmutzung, Wassermanagement und invasive Arten bedroht.

Hotels können zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Artvielfalt beitragen, insbesondere durch Landschaftsgestaltung, die Auswahl von Lebensmitteln, Abwassermanagement, Reinigungsmittel oder Partnerschaften mit lokalen Produzenten.

Die Artenvielfalt ist ein zunehmend wichtiges Anliegen unserer Kundschaft und stellt einen Differenzierungsfaktor in Verbindung mit den Regionen dar.

Jordan Theurillat (Küche, BRP) pflückt aromatische Kräuter im hoteleigenen Kräutergarten für die Verwendung in der Küche.



ZIELE 2025

Unsere Einkaufsrichtlinie und unser Verhaltenskodex für Lieferanten regeln die Auswirkungen der Lieferkette (siehe Seite 53).

Das Tierwohl hat für uns oberste Priorität, und unsere Ziele sind klar definiert:

100 % Frischeier und Geflügel aus Freilandhaltung

Mindestens 90 % zertifiziert nachhaltiger Fisch

Verzicht auf Produkte mit Palmöl

ANSATZ

Um die Artenvielfalt zu erhalten, sei es bei Arten oder Ökosystemen, müssen:

- Umweltvorschriften eingehalten werden
- direkte Auswirkungen des Hotelbetriebs, der Infrastruktur und der Landschaftsgestaltung reduziert werden
- indirekte Auswirkungen der Lieferkette durch eine strenge Auswahl der Lieferanten, ihrer Produkte und ihrer Praktiken verringert werden.

In diesem Bereich verfolgen wir einen ehrgeizigen Ansatz und streben „naturpositive“ Praktiken an, indem wir die Wiederherstellung natürlicher Lebensräume unterstützen und mit Umweltexpert:innen und lokalen Initiativen zum Schutz der Artenvielfalt zusammenarbeiten.

Ein besonderer Fokus liegt auf Hotelstandorten in ökologisch sensiblen Gebieten, darunter das Riffelalp Resort, das sich auf 2222 Metern Höhe in einer alpinen Umgebung befindet, das Beau-Rivage Palace, mit seinen vier Hektar gepflegter Gärten am Genfersee, und das Hôtel Palafitte, das direkt am Neuenburgersee liegt.

FORTSCHRITTE

Die erste Bestandsaufnahme zu Frischgeflügel und Eiern aus Freilandhaltung, nachhaltigem Fisch und palmölfreien Produkten hat Referenzwerte geschaffen, an denen sich zukünftige Fortschritte messen lassen. Ein Verifizierungsprozess befindet sich derzeit in Entwicklung, um sicherzustellen, dass keine eingekauften Produkte Palmöl enthalten.



Masaki Nagao (Küche, BRP) bereitet im Restaurant Kaigan frischen, MSC-zertifizierten Lachs zu.

FOKUS auf die Massnahmen 2024



Sylvain Uldry (Imker bei Apistil, www.apistil.ch), verantwortlich für die Pflege unserer sieben Bienenstöcke.

BEAU-RIVAGE PALACE: URBANE BIENENHALTUNG

Die Gruppe setzt ihr Engagement für urbane Imkerei im Beau-Rivage Palace fort. Die sieben Bienenstöcke zeugen von der Qualität der Umwelt und ermöglichen eine lokale Honigproduktion in kurzer Lieferkette.



HÔTEL PALAFITTE: SEESÄUBERUNG

Seit drei Jahren organisiert das Hôtel Palafitte mit lokalen Tauchern eine Seesäuberung mit dem Ziel, die Qualität der aquatischen Ökosysteme zu erhalten.

Ein Taucher birgt einen Gegenstand, der versehentlich von einem der Stege des Hôtel Palafitte ins Wasser gefallen ist.



RIFFELALP RESORT: EIN ALPINES ÖKOLOGISCHES SYSTEM

Das Riffelalp Resort verzichtet bewusst auf Landschaftspflege, damit das alpine Ökosystem ungestört bleibt. In Zusammenarbeit mit lokalen Schäfern weiden Kühe und Schafe rund um das Hotel – ein Beitrag zur traditionellen Alpwirtschaft und zur Beschaffung von Milch- und Fleischprodukten aus einem nachhaltigen, geschlossenen Kreislauf.

Eine der Kühe der „Alpgenossenschaft Riffelalp“, unterstützt vom Riffelalp Resort.



Das Team des Riffelalp Resorts pflückt Wildkräuter für die Küche.

PERSPEKTIVEN 2025

- Als neues und komplexes Thema erfordert die Artenvielfalt Fachwissen, das in der Hotellerie nicht traditionell verankert ist. Daher ist eine enge Zusammenarbeit mit Expert:innen erforderlich, um Ausgangswerte zu erheben und Auswirkungen sowie Potenziale besser zu verstehen.
- Mit Unterstützung von Fachexpert:innen werden wir bis 2025 Artenvielfalt-Evaluierungen für alle Standorte durchführen, um unsere Umweltauswirkungen zu messen und die Entwicklung der Biodiversität im Laufe der Zeit zu verfolgen. Zusätzlich prüfen wir Partnerschaften mit Universitäten und Nichtregierungsorganisationen, um unser Ziel zu erreichen.
- Neben diesen Fachmaßnahmen werden unsere Teams vermehrt auf einheimische Pflanzenarten in den Gärten setzen (wo das möglich ist), Maßnahmen umsetzen, um den Einsatz von chemischen Pestiziden und Düngemitteln zu reduzieren, sowie Bildungsprogramme und geführte Touren anbieten, die Gästen ermöglichen, die lokalen Ökosysteme und Naturschutzbemühungen besser kennenzulernen.

DIE MENSCHEN



Jaymattee Ummole (Küche, BRP) schneidet Obst für das Frühstück.





**„La Belle Hotellerie est celle
qui vient du cœur.“**

SCHÖNE GASTFREUNDSCHAFT KOMMT VON HERZEN

**Bei Sandoz Foundation Hotels
sind es die Menschen, die den Kern unserer
Exzellenz in der Gastfreundschaft bilden.**

**Wir setzen uns dafür ein,
ein vielfältiges, integratives und ethisch
geführtes Arbeitsumfeld zu schaffen.**

**Durch ein sicheres,
fares und chancengleiches Umfeld
fördern wir ein engagiertes und motiviertes
Team, das durch ein gemeinsames
Ziel vereint ist: unvergessliche Erlebnisse
für unsere Gäste zu schaffen.**

DIVERSITÄT UND INKLUSION

Exzellenter Hotelservice basiert auf zwischenmenschlicher Interaktion. Dies erfordert ein Arbeitsumfeld, das unterschiedliche Werdegänge und Sichtweisen wertschätzt und eine Unternehmenskultur fördert, die auf ein exzellentes Kundenerlebnis ausgerichtet ist.

Ein integratives und unterstützendes Umfeld trägt dazu bei, ein breiteres Spektrum an Talenten anzuziehen, die Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden zu stärken und die Leistungsfähigkeit des Unternehmens insgesamt zu verbessern.

ANSATZ

Die Bemühungen zur Förderung von Diversität und Inklusion beziehen sich auf alle Bereiche des Hotelbetriebs, einschließlich Gäste und Mitarbeitende. **Ein besonderer Fokus liegt auf fairer Rekrutierung, strukturierter Einarbeitung und inkludierenden Betriebsabläufen.** Diversität spiegelt sich auch in unseren Rekrutierungspraktiken wider, die Diskriminierung aufgrund von Nationalität, Geschlecht oder Alter vermeiden und stattdessen einen kompetenzbasierten Ansatz verfolgen.

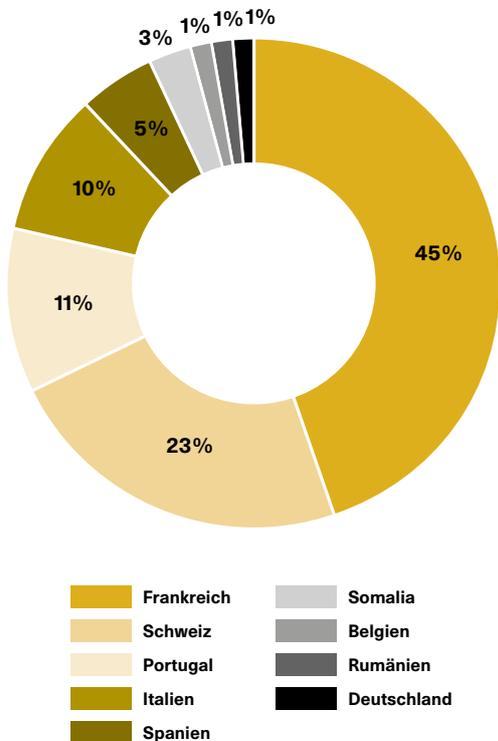
Inklusive Richtlinien und Schulungen begleiten Menschen mit vielfältigen Hintergründen beim Einstieg, indem sie **Sprachunterstützung über Selbstlernplattformen, kulturelle Orientierung sowie flexible Maßnahmen zur Berücksichtigung religiöser oder kultureller Bedürfnisse bieten.** Das Engagement und Bewusstsein der Mitarbeitenden wird durch interne kulturelle Veranstaltungen gefördert.

Eine Analyse der **Lohnleichheit** wurde mit dem Logib-Tool (Modul 1) des Schweizer Bundes durchgeführt. Dabei wurde die bereinigte Lohndifferenz nach Funktionsebene, Dienstjahren, Bildungsdauer und Geschlecht berücksichtigt.

Die Inklusion der Gäste wird durch maßgeschneiderte Dienstleistungen wie mehrsprachige Verzeichnisse, kulturell angepasste Annehmlichkeiten, kulturell geschultes Personal und **Maßnahmen zur Barrierefreiheit** in allen Hotels (mit Ausnahme des Riffelalp Resorts aufgrund seiner abgelegenen Lage) gewährleistet. Da mehrere unserer Hotels historische Gebäude sind, kann eine vollständige Barrierefreiheit nicht immer garantiert werden. **Durch die Bereitstellung detaillierter Informationen zur Barrierefreiheit können Gäste jedoch beurteilen, ob unsere Einrichtungen ihren spezifischen Bedürfnissen entsprechen.**



NATIONALITÄTEN DER MITARBEITENDEN 2024



FORTSCHRITTE

Unsere Belegschaft setzt sich aus Mitarbeitenden aus 70 verschiedenen Ländern zusammen. Frauen stellten 40% der Gesamtbelegschaft, 25% des oberen Managements, 20% des Verwaltungsrats, 33% der CSR-Abteilung, und 54% der operativen CSR-Botschafterteams.

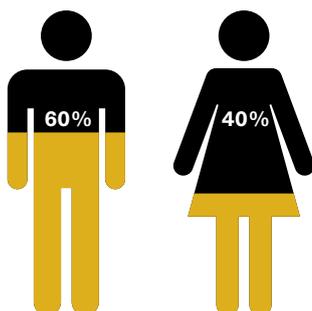
Mitarbeitende unter 50 Jahren machten auf allen Hierarchieebenen zwischen 69% und 88% der Belegschaft aus.

Die bereinigte Analyse der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zeigte **keine Hinweise auf eine signifikante Lohndiskriminierung**. Verbleibende Unterschiede lassen sich durch Faktoren erklären, die vom Logib-Tool nicht vollständig abgebildet werden, wie etwa unterschiedliche Verantwortlichkeiten innerhalb derselben Führungsstufe, oder gesetzlich vorgegebene Lohnstufen, wie sie im Landes-Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe (L-GAV) geregelt sind.

Die Analyse zur Lohngleichheit untermauert **unser Engagement für Gleichbehandlung und Transparenz**, in einem Umfeld, in dem sich jeder Mitarbeitende entfalten kann und Gleichberechtigung ein gemeinsamer Wert ist.

AUFSCHLÜSSELUNG MÄNNER / FRAUEN

INSGESAMT



NACH HIERARCHIEEBENE

Mitarbeitende (741)



Führungskräfte (98)

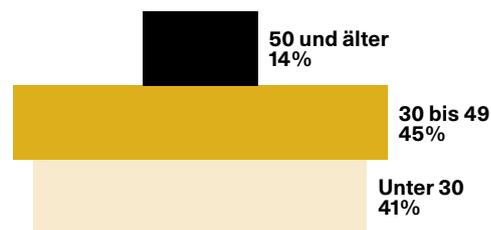


Leitende Angestellte (22)



ALTERS-PYRAMIDE 2024

INSGESAMT



NACH HIERARCHIEEBENE

Mitarbeitende (741)



Führungskräfte (98)



Leitende Angestellte (22)



FOKUS auf die Massnahmen 2024



NATHALIE CURRAT

HR Manager, Lausanne Palace

„In einer Zeit, in der die Digitalisierung unser tägliches Leben und unsere Berufe verändert, haben wir uns entschieden, die Technologie in den Dienst des Menschen zu stellen, und zwar durch die Einführung eines eigenen HR-Informationssystems.“

Durch die Vereinfachung administrativer Prozesse gewinnen wir Zeit für das, was unsere Hotels wirklich bereichert: aufmerksames Zuhören, wertschätzende Anerkennung und authentische Verbundenheit mit jedem einzelnen Teammitglied.“

EHL: EINE MASSGESCHNEIDERTE DEI-STRATEGIE

In Zusammenarbeit mit Studierenden der EHL Business School wurde im Rahmen ihres Abschlussprojekts ein speziell für Sandoz Foundation Hotels angepasstes Konzept für Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DEI) entwickelt. Diese Partnerschaft ermöglichte es, Potenziale zur Förderung von Inklusion in der Personalpolitik, Ausbildung und Gästebetreuung zu identifizieren.



Von links nach rechts: **Nathalie Currat** (Personalabteilung, SFH), **Jessica-Lou Shepherd** (Studentin EHL), **Lena Kohler** (Studentin EHL), **Maïa Rolland** (Studentin EHL), **Iris de Laat** (Studentin EHL), **Mila Spanneut** (Studentin EHL), **Ariane Droin** (Studentin EHL) and **Jennifer Roux** (CSR, SFH).

PERSPEKTIVEN 2025

Wir ergreifen konkrete Maßnahmen, um ein sicheres, inklusives Arbeitsumfeld für alle zu schaffen.

- **Eine interne „Diversität & Inklusion“ Richtlinie** wird klare Leitlinien für Rekrutierung, berufliche Entwicklung und Arbeitskultur enthalten.
- **Eine dedizierte DEI-Arbeitsgruppe** mit Vertretungen aus allen Hotels wird zur Stärkung unserer Governance und zur Umsetzung der Richtlinie eingerichtet.
- **Die Überwachung der DEI-Indikatoren** wird durch ein neues, in allen Hotels integriertes Human Resources Information System (HRIS) unterstützt.
- **Neue Verfahren und Checklisten** werden dafür sorgen, dass die Aufgaben proaktiv angepasst werden, um die **Gesundheit und das Wohlbefinden von schwangeren Mitarbeitenden** zu fördern. Unsere Maßnahmen zur Unterstützung der Elternschaft werden ebenfalls verstärkt. Schwerpunkt ist die reibungslose, fließende und schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz.
- **Wir werden durch die Stärkung von Partnerschaften mit lokalen Eingliederungsorganisationen** mehr Türen für Menschen öffnen, die vor Beschäftigungshindernissen stehen.
- **Um die Barrierefreiheit für alle weiter zu verbessern**, werden wir prüfen, wie **Informationen für Gäste** künftig auch in **Brailleschrift** integriert werden können. Ein **Pilotprogramm zur Integration von Mitarbeitenden mit Behinderungen in zentrale operative Funktionen**, wie z. B. das **Housekeeping**, wird gestartet.



Rui Pires Tavares & Déborah Schmid
(beide La Table du Palafitte, PAL).

GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND WOHLBEFINDEN

Die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden haben im Gastgewerbe, wo die Aufgaben oft anspruchsvoll sind, die Arbeitszeiten unregelmäßig und der Druck ständig hoch ist, oberste Priorität.

Ein strukturierter Ansatz in diesem Bereich erhöht die Arbeitszufriedenheit, reduziert die Fluktuation und fördert eine positive Unternehmenskultur, während gleichzeitig die operative Effizienz und die Reputation des Arbeitgebers gestärkt werden.

Über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinaus trägt die Investition in Gesundheit und Wohlbefinden dazu bei, Talente zu gewinnen und zu binden und den Gästen bessere Dienstleistungen zu bieten.

ANSATZ

Im Zentrum unserer Unternehmenskultur steht ein ganzheitliches Engagement für die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden jedes einzelnen Teammitglieds.

Von Arbeits- und Gesundheitsschutz bis hin bis hin zu Programmen für Notfallvorsorge und Wohlbefinden: **Wir schaffen ein Umfeld, in dem sich jeder wohlfühlen kann.**

Unter der Leitung unseres dedizierten Quality, Health & Safety Managers, der eng mit der Personalabteilung zusammenarbeitet, **garantieren wir die umfassende Einhaltung der schweizerischen Vorschriften zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.**

Alle Mitarbeitenden sind durch eine **obligatorische Unfallversicherung geschützt. Arbeitsunfälle** werden in allen Hotels **systematisch erfasst.**

Darüber hinaus **erfassen alle Betriebe die Gesamtzahl der durch Unfälle oder Krankheit verlorenen Arbeitstage.** Die meisten Hotels sind auch in der Lage, **unfallbedingte Ausfalltage gesondert auszuweisen**, mit Ausnahme des Riffelalp Resorts, wo dies aufgrund technischer Einschränkungen in der Datenerfassung nicht möglich ist.



Lucinda Bassi, zuständig für den Service im Mitarbeitendenrestaurant Oasis (Oasis, BRP), zaubert Yenny Vargas Caceres (Spa, BRP) zur Mittagszeit ein Lächeln ins Gesicht.

Eine starke Sicherheitskultur wird durch regelmäßige Risikoanalysen, Compliance-Audits und interaktive Schulungen gefördert.

Notfallbereitschaft, etwa bei Brandschutz, Umgang mit Gefahrstoffen oder externen Hygieneaudits, ist in allen Betrieben integriert.

Zwei **Vertrauenspersonen** stehen auf Gruppenebene für vertrauliche Unterstützung zur Verfügung.

Unser **Mitarbeiter-Komitee „D'CLIC“** bereichert Menschen das interne Leben durch Aktivitäten zum Wohlbefinden, Solidaritätsaktionen und Veranstaltungen, die die Work-Life-Balance fördern.

BEISPIELE FÜR BEREITS UMGESETZTE MASSNAHMEN

Bereitstellung von Stillräumen auf Anfrage.

Individuell angepasste Arbeitsplätze für schwangere Mitarbeitende.

Elektrisch unterstützte Reinigungswagen zur Verringerung der körperlichen Belastung.

Mahlzeiten zu ermäßigten Preisen.

Zugang zu einem Fitnessstudio vor Ort oder Partnerschaften mit lokalen Fitnessstudios.

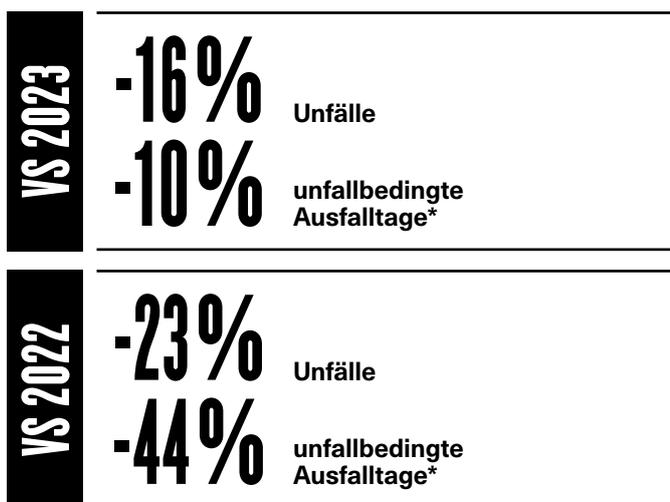
Individuelle Veranstaltungen zur Anerkennung von Talenten, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder Mitarbeitende geschätzt, unterstützt und erfüllt fühlt.



Das BRP Housekeeping Team nimmt an seiner täglichen Stretching-Routine teil.

FORTSCHRITTE

Die Zahl der arbeitsbedingten Verletzungen und der dadurch verursachten Ausfalltage ist seit 2022 jährlich zurückgegangen. Die häufigsten Vorfälle betrafen Schnittwunden, Ausrutschen und Stürze. 2024 wurden 84 meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert, die zu insgesamt 919 Ausfalltagen führten. Dies entspricht:



* Die Statistiken zur Anzahl der unfallbedingten Ausfalltage enthalten aus Gründen der Datenqualität und -vergleichbarkeit zwischen den Standorten keine Daten des Riffelalp Resorts.

Es wurde eine Mobilitätsevaluierung durchgeführt, um die Pendlergewohnheiten besser zu verstehen und **das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu verbessern, indem praktische und nachhaltige Transportlösungen leichter zugänglich gemacht werden.**

Die Ergebnisse fließen in unsere Mobilitätscharta ein, welche zukünftige Verbesserungen und fundierte Entscheidungen unterstützen soll.

Um die besonderen Herausforderungen im Bereich psychisches Wohlbefinden in Hotelbetrieben besser zu erfassen, wurde eine **gezielte Analyse psychosozialer Risiken** durchgeführt. Auf dieser Grundlage wurden Workshops zur **Resilienzstärkung und Burnout-Prävention** umgesetzt. Das Ziel war, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern und Führungskräfte mit den nötigen Werkzeugen auszustatten, um ein gesundes und ausgewogenes Arbeitsumfeld zu schaffen, das Stress reduziert.

FOKUS auf die Massnahmen 2024



Nicolas Lamerant (Stewarding, LPA)



Daniela Munaro (Wäscherei, BRP)



Florent Champanay (F&B, PAL)



Marco Perfetto (Technik, LPA)

AUDIT VON CHEMISCHEN PRODUKTEN MIT ECOLIVE

In Zusammenarbeit mit EcoLive haben wir proaktive Maßnahmen zum Schutz von Mensch und Umwelt ergriffen. Ein Audit zur Lagerung, Sicherung und Nutzung chemischer Produkte hat die Grundlage für ein sichereres Überwachungssystem geschaffen. Dieses neue System verringert Expositionsrisiken, erhöht die Arbeitssicherheit und unterstützt unser Engagement für eine gesunde Arbeitsumgebung.

FOKUS auf die Massnahmen 2024

In Kooperation mit dem Resilience Institute haben viele unserer Führungskräfte an einem Trainingsprogramm teilgenommen, um ihre persönliche Resilienz, mentale Beweglichkeit und adaptive Führungskompetenz weiterzuentwickeln, was entscheidend ist, um eine nachhaltige, menschenzentrierte Unternehmenskultur zu fördern.



ALEXIA MICHIELS

Mitgründerin und Partnerin,
Resilience Institute

„Wie die Resilienzbewertung gezeigt hat, sind die Führungskräfte der Sandoz Foundation Hotels heute besser in der Lage, Leistung mit Fürsorge zu verbinden – für sich selbst, für ihre Teams und für den Planeten.“

Die durchschnittliche Resilienz des Teams ist innerhalb weniger Wochen um 10 % gestiegen.“



Laura Roosens stellt sicher, dass ihre Kollegen Vanessa Morin und Alberd Aloysius die richtigen ergonomischen Bewegungsabläufe erlernen (alle Housekeeping, BRP SA).

PERSPEKTIVEN 2025

- **Wir werden eine Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage durchführen, um jeder Stimme im Unternehmen Gehör zu verschaffen. Ziel ist ein besseres Verständnis für die Erfahrungen am Arbeitsplatz und die Erkennung von Verbesserungsmöglichkeiten.**
- **Gleichzeitig verstärken wir unser Engagement für Sicherheit durch die Einführung eines einheitlichen Sicherheitsmanagementsystems in allen Betrieben, Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit in Küchenbereichen, sowie Workshops zu Ergonomie, Körperhaltung und Verletzungsprävention.**
- **Darüber hinaus werden wir die Bürolayouts der HR- sowie Sales & Marketing-Teams überprüfen und renovieren, einschließlich Beleuchtung und Schalldämmung, um ein komfortables, gesundes und leistungsförderndes Umfeld zu gewährleisten.**

SCHULUNG UND ENTWICKLUNG

Unsere Mitarbeitenden stehen im Zentrum unserer Prioritäten. Ihre Leidenschaft und ihr Potenzial prägen jedes Gästelerlebnis. Aus diesem Grund verpflichten wir uns, unsere Teams bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen.

Schulungen sind unerlässlich, um die Exzellenz der Dienstleistungen aufrechtzuerhalten, die betriebliche Effizienz zu steigern und das operationelle Engagement der Mitarbeitenden zu fördern.

Außerdem eröffnen sie Möglichkeiten für interne Mobilität und eine langfristige Karriereentwicklung.

In einer Zeit, in der das Gastgewerbe mit Problemen bei der Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden konfrontiert ist, spielt die Entwicklung von Kompetenzen eine entscheidende Rolle, um Qualifikationslücken zu schließen und ein belastbares, zukunftsfähiges Team aufzubauen.

ANSATZ

Sandoz Foundation Hotels setzt sich für die Entwicklung eines hochwertigen Schulungsprogramms ein, das junge Talente fördert, branchenspezifisches Fachwissen bewahrt und den Ruf der Schweiz als Zentrum exzellenter Gastfreundschaft unterstützt.

Dieser Themenbereich umfasst zwei zentrale Komponenten:

- **Schulung, Entwicklung und Anerkennung**
- **Langfristige Sicherung des Fachwissens im Gastgewerbe**

Die Entwicklungsmöglichkeiten stehen allen Teammitgliedern offen und unterliegen der Verantwortung der Personalabteilung. Unser Group Training Manager stellt sicher, dass die Schulungen strukturiert, anspruchsvoll und maßgeschneidert sind und den Anforderungen für den Aufstieg in operative, leitende und technische Funktionen entsprechen.

Die Schulungsthemen sind vielfältig:

- Management
- Kommunikation
- Technische Kompetenzen
- Operationelle Exzellenz
- Nachhaltigkeit

Die Präsenzveranstaltungen werden **unter Berücksichtigung der Arbeits- und Lernrhythmen** organisiert.

Auf Anfrage wird eine **finanzielle Unterstützung** angeboten, um den Zugang zu speziellen Zertifizierungen zu erleichtern.

Die Weitergabe von Wissen von einer Generation zur nächsten ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Kultur. Zu diesem Zweck fördern wir Lehrlingsausbildungen, Praktika und Mentorenprogramme.

Interne Stellenbesetzung und berufliche Mobilität ermöglichen jedem Mitarbeitenden, seine Ambitionen innerhalb der Gruppe zu verwirklichen. Nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit fördert ein strukturierter Rahmen die berufliche Weiterentwicklung.



Léa Vidal (Gästeservice, LPA & CSR-Botschafterin) hat an der Rezeption ein Recyclingverfahren umgesetzt.



Jordan Theurillat und **Thierry Buffeteau** (beide Küche, BRP) betreuen unsere Auszubildende **Maya Andrade**.



Guillaume Soares (Küche, LPA & CSR-Botschafter), wurde zum stellvertretenden Küchenchef im LPA ernannt, nachdem er zuvor als Chefkoch im Café Beau-Rivage tätig war.

Ein datengestützter Ansatz ermöglicht es uns, gemeinsam Fortschritte zu erzielen.

Die geleisteten Schulungsstunden werden für alle Mitarbeitenden, einschließlich Teilzeitangestellten, Lernenden und Praktikanten, nach Geschlecht und Funktionsebene erfasst.

Die Mitarbeiterbindung und -fluktuation werden als wichtige Indikatoren für das Engagement und die Bindung der Mitarbeitenden verfolgt.

Da unsere Tätigkeiten stark saisonabhängig sind, wird die **Fluktuation sowohl für befristet angestellte Mitarbeitende als auch insgesamt als Prozentsatz der Gesamtbelegschaft ausgewiesen** – ein Instrument, das uns hilft, weiterhin ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jeder geschätzt, unterstützt und ermutigt fühlt, sich innerhalb unserer Gruppe weiterzuentwickeln.

FORTSCHRITTE

Im vergangenen Jahr haben wir über 4500 Schulungsstunden durchgeführt, ein Beitrag zur Stärkung der Kompetenzen, die erforderlich sind, um den höchsten Servicestandards gerecht zu werden.

Unser aktualisierter Schulungskatalog legt verstärkt den Fokus auf Nachhaltigkeit, digitale Kompetenzen, sowie Leadership-Themen. Zur Verbesserung des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen haben wir frühzeitige E-Mail-Benachrichtigungen eingerichtet, die es den Mitarbeitenden erleichtern, sich anzumelden und ihre berufliche Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen.

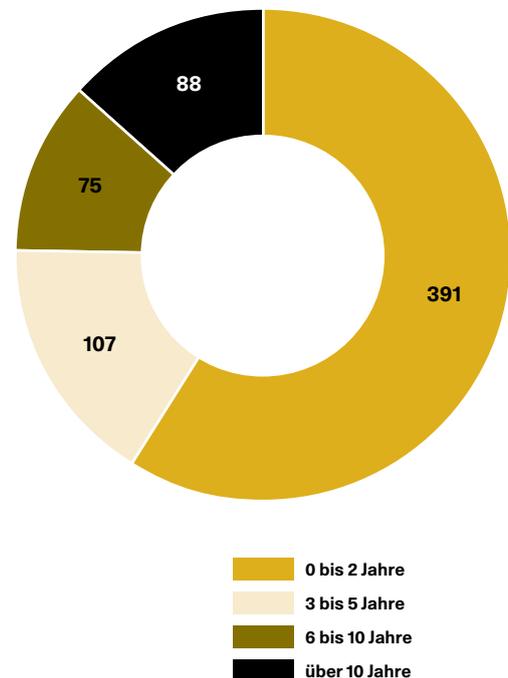
Wir haben auch in die nächste Generation von Hoteliers investiert, indem wir im Rahmen von Berufsausbildungsprogrammen im Jahr 2024 Praktikant:innen und Auszubildende aufgenommen haben.

4500	Schulungsstunden
400 000	CHF investiert
29	Praktikant:innen
30	Auszubildende
16,4	durchschnittliche Schulungsstunden für Abteilungsleiter:innen
341	Mitarbeitende haben eine Grundschulung zur Nachhaltigkeit absolviert
91	Mitarbeitende haben eine Schulung zum Schutz personenbezogener Daten besucht
1/4	der Mitarbeitenden ist seit über 6 Jahren im Unternehmen tätig

FLUKTUATIONSRATE

	Nur unbefristete Verträge	Alle Vertragsarten
Durchschnittliche jährliche Fluktuation	40%	72%
Durchschnitt – 2024 neu eingestellte Mitarbeitende	5%	6%
Männer (durchschnittlich)	44%	74%
Frauen (durchschnittlich)	33%	70%

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT VON UNBEFRISTET ANGESTELLTEN MITARBEITENDEN (2024)



Wir sind stolz auf die Loyalität innerhalb unseres Teams. 41% der Festangestellten, die 77% unserer Belegschaft ausmachen, sind seit drei Jahren oder länger bei uns. Darüber hinaus sind 25% seit sechs Jahren oder mehr im Unternehmen tätig und 13% seit über zehn Jahren.

PERSPEKTIVEN 2025

- Ein Human Resources Information System (HRIS) mit integriertem Learning Management System (LMS) wird eingeführt, um Lernangebote zu modernisieren, zentralisieren und auszuweiten.

Dieser digitale Wandel wird den Zugang zu E-Learning-Modulen vereinfachen und den Mitarbeitenden eine flexible, personalisierte Weiterentwicklung ermöglichen, die sich an ihrem individuellen Lernweg orientiert.

Dieses digitale System wird auch Führungskräften ermöglichen, **interaktive und interaktive Schulungserlebnisse zu gestalten**, die auf spielerische und konkrete Weise die Verankerung des Wissens fördern.

- Ein dreistufiges **Schulungsprogramm zu Nachhaltigkeit** wird entwickelt, um alle Mitarbeitenden in ökologischen Best Practices zu schulen. Für Führungskräfte werden vertiefte Module angeboten.

Diese Lernpfade integrieren zentrale ESG-Grundsätze zu Themen wie **nachhaltige Hotellerie, verantwortungsvolle Beschaffung, ethisches Handeln, Diversität und Inklusion, sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.**



LAMIA BENSID

SFH-Leiterin Schulung & Entwicklung
und CSR-Botschafterin

„Wir setzen uns dafür ein, unsere Mitarbeitenden in ihrer Entwicklung zu begleiten, sie zu fördern und sie zu inspirieren, ihr Bestes zu geben. Es ist mir auch eine Ehre, alle neuen Mitarbeitenden persönlich willkommen zu heißen und die nächste Generation mit der Begleitung unserer Auszubildenden zu formen – gemeinsam gestalten wir die Zukunft der Luxushotellerie. Wie Arnaud Boti einmal sagte: „Schulung ist das Wesen allen Erfolgs.““

FOKUS auf die Massnahmen 2024



Paulo da Cunha Rodrigues und Komi Amados (beide Tapiserie, BRP).

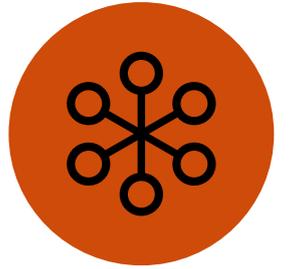
BEAU-RIVAGE PALACE: DIE HANDWERKSKUNST IN DER HOTELLERIE ERHALTEN

Das Beau-Rivage Palace beherbergt die letzte erhaltene Polsterei- und Tapissierwerkstatt in einem Schweizer Hotel.

Erfahrene Kunsthandwerker:innen restaurieren dort Möbel, Vorhänge und Wandteppiche nach dem Motto „Reparieren statt ersetzen“, im Einklang mit dem Schutz des kulturellen Erbes und den Nachhaltigkeitszielen.

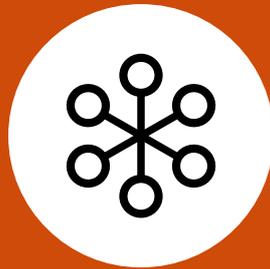
Derzeit werden Möglichkeiten geprüft, Lehrstellen im technischen Bereich auszubauen, um dieses spezialisierte handwerkliche Savoir-faire auch künftig zu sichern.

DIE GEMEINSCHAFTEN



Fiona Debons (Rezeption, PAL & CSR-Botschafterin) informiert Sie über Aktivitäten, mit denen Sie die Region Neuenburg vom Hôtel Palafitte aus entdecken können.





**Sandoz Foundation Hotels
nimmt seine Verantwortung wahr, lokale
Gemeinschaften zu unterstützen,
das kulturelle Erbe zu bewahren und einen
verantwortungsvollen Tourismus
zu fördern.**

**Die Beschaffung vor Ort und
die Förderung regionaler Handwerkskunst
stärkt das soziale und wirtschaftliche
Gefüge unserer Destinationen und fördert
authentische Erlebnisse für
unsere Gäste.**

VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG

Die Auswirkungen komplexer globaler Lieferketten im Hotelwesen können um ein Vielfaches größer sein als die direkten Umweltauswirkungen des Hotelbetriebs selbst, sie bieten aber auch beträchtliches Potenzial für positiven Wandel. Die Auswahl von Lieferanten, die unsere Werte teilen, trägt dazu bei, negative soziale und ökologische Auswirkungen zu minimieren und gleichzeitig wirtschaftliche, soziale und ökologische Vorteile zu erzielen.

In einem Sektor, in dem Lebensmittel und Getränke einen bedeutenden Teil der Einkäufe ausmachen, ermöglicht die Bevorzugung lokaler und saisonaler Produkte:

- CO2-Emissionen zu reduzieren
- die Versorgungssicherheit zu verbessern
- die lokale Wirtschaft zu unterstützen
- die regionale Gastronomie aufzuwerten
- unseren Gästen authentische kulinarische Erlebnisse zu bieten.

ANSATZ

Sandoz Foundation Hotels setzt sich aktiv für **ethisches und nachhaltiges** Wirtschaften ein, aus Achtung vor Menschen, Gemeinschaften und dem Planeten. Unsere Politik der verantwortungsbewussten Beschaffung fördert die lokale und saisonale Beschaffung von Lebensmitteln und trägt so dazu bei, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, die lokale Wirtschaft zu unterstützen und das Kundenerlebnis zu verbessern.

Dieses Thema befasst sich mit den wichtigsten Risiken im Zusammenhang mit Hoteleinkauf, Lieferantenbeziehungen und der Beschaffung von Lebensmitteln. Unsere Lieferanten - Partner, Dienstleister oder Subunternehmer - werden im Rahmen eines Prozesses ausgewählt, der Nachhaltigkeit in den Vordergrund stellt. **Jede Ausschreibung umfasst mindestens drei Anbieter, um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten, mit einer klarer Präferenz für lokale und ökozertifizierte Anbieter.**

Unser engagiertes Einkaufsteam ist für die gesamte Gruppe tätig. Sie wird durch unsere **Einkaufsrichtlinie** geleitet, die unsere Werte und Erwartungen festhält. Jeder neue Lieferant muss unseren **Verhaltenskodex für Lieferanten** unterzeichnen, der klare Anforderungen an Rechtskonformität, Arbeitsrechte, Umweltverantwortung, Transparenz und kontinuierliche Verbesserung definiert. Wir behalten uns das Recht auf Audits vor und ergreifen bei Nichteinhaltung rasch Maßnahmen bis hin zur Kündigung von Verträgen.

Durch datenbasierte Entscheidungsprozesse und den Aufbau strategischer Partnerschaften verbessern wir zudem unsere Fähigkeit, **Auswirkungen zu erfassen und die Logistik** (Transport und Lieferungen) **zu optimieren**, um Emissionen zu reduzieren und eine nachhaltigere Lieferkette aufzubauen.

FORTSCHRITTE

2024 wurden sowohl die Einkaufsrichtlinie als auch der Verhaltenskodex für Lieferanten veröffentlicht.

Eine Evaluierung unserer Lebensmittelbeschaffungskette ergab, dass 2024 46% der eingekauften Lebensmittel aus der Schweiz stammten, 64% saisonal waren, 1,8% aus biologischem Anbau stammten und 0,1% fair gehandelt wurden.

UNSERE LIEFERKETTE



1494

Lieferanten



67,3

Millionen



THIERRY BUFFETEAU

Group Executive Chef SFH

„Als leidenschaftliche Küchenchefs tragen wir die Verantwortung, unser lokales wirtschaftliches Ökosystem zu unterstützen, das handwerkliche Können unserer Produzent:innen zu würdigen und unsere Umweltauswirkungen zu minimieren. Wir sind uns unserer Rolle gegenüber den lokalen Erzeuger:innen bewusst, die von ihrer Arbeit würdig leben können müssen. Deshalb setzen wir uns dafür ein, die Ressourcen unserer Region zu fördern und den CO₂-Fußabdruck, der durch Lebensmitteltransporte entsteht, erheblich zu reduzieren.“

Wir achten strikt auf den saisonalen Rhythmus, fördern den Verzehr pflanzlicher Produkte, verzichten weitestgehend auf bedrohte Arten, reduzieren Lebensmittelverschwendung, kontrollieren unseren Wasserverbrauch und verringern unsere Abhängigkeit von Einwegplastik. Im Jahr 2025 fiel der Earth Overshoot Day in der Schweiz bereits auf den 7. Mai – 20 Tage früher als 2024. Diese Entwicklung verdeutlicht die Dringlichkeit, unser Konsumverhalten zu überdenken und nachhaltigere Praktiken zu übernehmen, um die natürlichen Ressourcen zu bewahren.

Jede noch so kleine Maßnahme ist ein wichtiger Schritt zum Schutz unseres Planeten.“

FOKUS auf die Massnahmen 2024



Giuseppe Meli (Küche, LPA) kümmert sich um den Kräutergarten.

LAUSANNE PALACE: EIN DACHGARTEN

Ein Dachgarten auf dem Lausanne Palace produziert Schweizer Kräuter für die Küchen des Restaurants „La Table du Lausanne Palace“ und schafft gleichzeitig einen Naturraum inmitten der Stadt.

SANDOZ FOUNDATION HOTELS: BESCHAFFUNGSZIELE

Die Analyse unserer Lebensmittelbeschaffungspraktiken durch Beelong führte zur Festlegung konkreter Ziele: Erhöhung des Anteils lokaler Lieferanten, Reduktion klimaschädlicher Lebensmittel und Ausbau der Zusammenarbeit mit Fairtrade-, Bio- und MSC-zertifizierten Anbietern. Auf dieser Grundlage haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt, die bis 2026 erreicht werden sollen.



Fabrice Dubois (Einkauf-Logistik, BRP SA) nimmt F&B-Lieferungen entgegen.

ZIELE 2026 FÜR DIE F&B-BESCHAFFUNG

100% Lebensmittellieferanten in
einem Umkreis von 55 km

50%	Schweizer Produkte	100%	frische Eier und Geflügel aus Freilandhaltung
80%	saisonale Zutaten	3%	BIO oder Fairtrade zertifizierte Produkte
90%	Meeresprodukte aus nachhaltigen Quellen	0%	Palmöl in unseren Betrieben

PERSPEKTIVEN 2025

Unsere Einkaufsstrategie legt großen Wert auf lokale Beschaffung, wobei der Anteil an Öko-, Fairtrade-, Bio- und MSC-zertifizierten Produkten schrittweise erhöht wird. Diese Bemühungen werden die Verwirklichung unserer ehrgeizigen Ziele unterstützen.

Spezifische Maßnahmen für jedes Hotel werden diesen Ansatz ergänzen, wobei die lokalen Teams in die Schaffung eines Ökosystems mit positiven Auswirkungen auf ihre Region einbezogen werden.

- Ab 2025 wird jeder neue Liefervertrag die Verpflichtung zur Unterzeichnung der Einkaufsrichtlinie beinhalten. Dies bekräftigt unser gemeinsames Engagement für ethisches und nachhaltiges Wirtschaften. Zur Überprüfung der Einhaltung dieser Werte werden wir mindestens fünf Lieferantenaudits pro Jahr als Grundlage für Transparenz, Kontrolle und kontinuierliche Verbesserung durchführen.
- Der geplante Mobilitätsplans wird dazu beitragen, Emissionen aus der Logistik zu reduzieren, indem Liefertransporte mit unseren Nachhaltigkeitszielen in Einklang gebracht werden.

REGIONALE PARTNERSCHAFTEN



Ein Stakeholder-Engagement fördert **Transparenz**, baut **Vertrauen** auf und stellt sicher, dass **vielfältige Perspektiven** in Entscheidungsprozesse einbezogen werden.

Die aktive Einbindung von Mitarbeitenden, Gästen, Branchenverbänden, Lieferanten, lokalen Gemeinschaften, Behörden und unseren Shareholdern hilft:

- neue Erwartungen besser zu erkennen,
- Risiken und Chancen zu identifizieren
- gemeinsam Lösungen zu entwickeln, die langfristig Nachhaltigkeit gewährleisten.

Ein **regelmäßiger Dialog** stärkt nicht nur unsere gesellschaftliche Legitimität, sondern trägt auch dazu bei, unsere Resilienz zu stärken, Innovationen zu fördern und eine kontinuierliche Ausrichtung auf die sich ständig weiterentwickelnden ESG-Standards und -Ziele sicherzustellen.

ANSATZ

Genau wie der Kolibri, der uns lehrt, dass wir gemeinsam Fortschritte erzielen, wenn jeder seinen Teil beiträgt, sind wir vom Wert der Partnerschaften mit unseren Stakeholdern überzeugt, um eine positive und gemeinsame Zukunft zu gestalten.

Echtes Engagement ist die Grundlage für langfristige Wirkung.

Wir schaffen Vertrauen, indem wir offene Dialoge fördern, die vielfältige Perspektiven aktiv in Entscheidungsprozesse einbeziehen. **Unser Ansatz unterstützt insbesondere die aktive Einbindung unserer Mitarbeitenden durch dedizierte Komitees, thematische Arbeitsgruppen und Austausch.**

Wir pflegen eine offene Kommunikation, um Transparenz zu gewährleisten, Feedback zu fördern, und die Zusammenarbeit zu vertiefen.

Ein dynamisches Netzwerk regionaler Partner unterstützt unsere Bemühungen dabei, **komplexe Herausforderungen zu meistern und neue Möglichkeiten zu erschließen**. Innerhalb der Swiss Deluxe Hotels-Vereinigung nehmen unsere Abteilungen beispielsweise an jährlichen Best-Practice- und Innovationsaustauschen teil, damit das Fachwissen über Fachbereiche und Standorte hinweg ausgetauscht wird.



Der Komiker **Kevin Eyer** auf der Bühne bei einem Auftritt des Squad Comedy Club im Lausanne Palace.

FORTSCHRITTE

2024 haben wir eine Vielzahl von Stakeholdern eingebunden. Wir haben unser Netzwerk aus regionalen Partnern und Branchenzertifizierungen ausgebaut, die eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der in diesem Bericht vorgestellten Initiativen gespielt haben. Unsere Partnerschaften gehen jedoch über die reine Einhaltung von Vorschriften hinaus und zelebrieren Kultur, Kreativität und das lokale Leben.

Im Beau-Rivage Palace unterstützten wir regionale Veranstaltungen wie das Filmfestival „**Rencontre du 7ème Art**“, den Ballettwettbewerb „**Prix de Lausanne**“ sowie den Literatursalon „**Livres sur les Quais**“.

Das Lausanne Palace brachte Menschen durch den monatlichen **Squad Comedy Club** zusammen, bei denen aufstrebende Comedytalente auftraten.

Im Hôtel **Palafitte** treten jeden Donnerstagabend lokale **Musiker:innen auf, und bei unseren beiden jährlichen Ausstellungen haben lokale Künstler:innen die Möglichkeit, ihre Werke auszustellen und zu verkaufen**, wodurch die Verbindung zwischen den Gästen und der regionalen Kunstszene gestärkt wird.

Auf der Riffelalp können unsere **Partner ihre Produkte in unserer Vitrine an der Rezeption** oder im Rahmen verschiedener im Hotel organisierter Erlebnisse **präsentieren**.

Eine Übersicht der Austauschplattformen mit den Stakeholdern ist in Anhang A.4 verfügbar.

FOKUS auf die Massnahmen 2024

LAUSANNE PALACE & BEAU-RIVAGE PALACE: WEIHNACHTS-TEA-PARTY FÜR KRANKE KINDER

Jedes Jahr organisiert das D'CLIC-Komitee in Zusammenarbeit mit dem Verein Planète Enfants Malades eine weihnachtliche Tea Party in zwei Kinderkrankenhäusern der Region, um den hospitalisierten Kindern einen Moment der Freude zu bereiten.



Sandra Fourré (Spa, BRP), **Jennifer Roux** (CSR, SFH) und **Mailys Gouaut-Garcin** (Housekeeping, LPA) auf der Weihnachts-Tea-Party im Kinderspital in Lausanne.



Viktoria Schlegel (Unterbringung, BRP SA), **Eva Masgalides** (Housekeeping, LPA), **Barbara Pinhota** & **Sonia De Almeida** (beide Housekeeping, BRP SA), **Catarina Madeira** & **Laura Chaleroix** (beide Sales, SFH), und **Sébastien Custot** (Finanzen, SFH) auf der Weihnachts-Tea-Party im CHUV in Lausanne.



Jacques Ballois (Einkauf, SFH & CSR-Botschafter).

SANDOZ FOUNDATION HOTELS: NATIONALE BESCHAFFUNGS-KOORDINIERUNG

Unser Einkaufsleiter ist Vorsitzender des Einkaufsgremiums der Swiss Deluxe Hotels, das für die Koordinierung der verantwortungsbewussten Beschaffungspolitik der verschiedenen Mitglieder dieser renommierten Vereinigung zuständig ist.

FOKUS auf die Massnahmen 2024

HÔTEL PALAFITTE & BEAU-RIVAGE PALACE: ERZEUGERMÄRKTE

Die Hotels Palafitte und Beau-Rivage Palace organisieren jedes Jahr einen Markt für lokale Handwerker und Erzeuger, der für die Öffentlichkeit zugänglich ist. Diese Veranstaltungen fördern Transparenz, lokale Verbindungen und die Wertschätzung kurzer Lieferketten.



Thierry Buffeteau (Küche, SFH) auf dem Markt des Hotels Palafitte.

Mateo Heger & Raphaël Breton (beide Küche, BRP SA) und Giulia Giammarino & Frédéric Stefanini (beide F&B, BRP SA) betreuen einen Stand auf dem Weihnachtsmarkt im Beau-Rivage Palace.



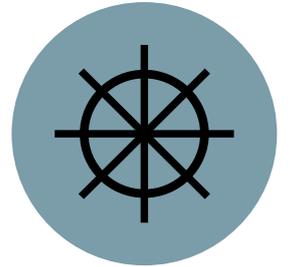


Franck Pelux (Küche, LPA) & **Sarah Benahmed** (La Table du Lausanne Palace, LPA & CSR-Botschafterin) arbeiten eng mit unseren Einkaufs- und Finanzteams **Thomas Beninca** (Cost Control, SFH) und **Christophe Tymen** (Einkauf, SFH & CSR-Botschafter) zusammen, um exklusive, hochwertige Produkte aus der Region zu beschaffen.

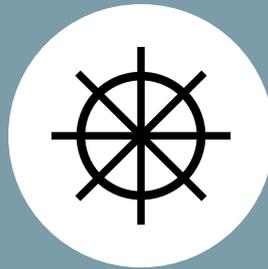
PERSPEKTIVEN 2025

- Die Einbindung von Stakeholdern ist ein fortlaufender Prozess, der von einer Verfeinerung der Kommunikationsstrategien und der kontinuierlichen Identifizierung von Bereichen für die Zusammenarbeit mit wichtigen Partnern, Gästen und Mitarbeitenden profitiert. Diese Bemühungen zielen darauf ab, das kulturelle Erlebnis zu bereichern und die regionale Verankerung unserer Aktivitäten zu stärken.

GOVERNANCE



Jennifer Roux (CSR, SFH).



Transparenz, Verantwortung und ethische Führung sind nicht nur Leitprinzipien, sondern bilden das Fundament einer vorbildlichen Unternehmensführung, die ESG-Werte aktiv in ihren Entscheidungsprozess integriert.

Dies gewährleistet nicht nur die Einhaltung internationaler Nachhaltigkeitsstandards, sondern auch die Förderung verantwortungsbewusster und zukunftsorientierter Praktiken, die Vertrauen schaffen und langfristig gemeinsamen Mehrwert generieren.



UNTERNEHMENSETHIK UND INTEGRITÄT

Ethisches Geschäftsverhalten und Integrität sind im Gastgewerbe von zentraler Wichtigkeit, wo Reputation, Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterbindung eine Schlüsselrolle spielen.

Transparenz, Fairness und verantwortungsvolle Entscheidungsfindung tragen dazu bei, Korruption zu verhindern, eine positive Arbeitskultur zu fördern und die Einhaltung gesetzlicher sowie branchenspezifischer Standards sicherzustellen.

Diese Grundsätze stärken wiederum die finanzielle Resilienz, Kundentreue, und Mitarbeitendenbindung.

ANSATZ

Die Grundsätze und Richtlinien für Geschäftsethik und Integrität gelten für alle Hotelbetriebe, Mitarbeitenden und Dienstleistungen von Sandoz Foundation Hotels und stellen sicher, dass ethisches Verhalten auf allen Ebenen gewahrt bleibt.

Vom Corporate Governance- und Compliance-Management über die Qualitätssicherung bis hin zu den Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften und globale Lieferketten **verpflichtet sich Sandoz Foundation Hotels zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung.**

Unsere **Ethikcharta** definiert die zentralen Werte **Integrität, Respekt** und **Transparenz**. Sie gilt nicht nur für alle Mitarbeitenden und Hotels, sondern auch für alle externen Partner. **Sie fördert fairen Wettbewerb, Korruptionsbekämpfung, die Achtung der Menschenrechte, Nichtdiskriminierung und Nachhaltigkeit und schafft damit eine solide Grundlage für Vertrauen und Verantwortung.**

Zur Wahrung dieser Standards wurde eine **Whistleblower-Richtlinie** eingeführt, über die Mitarbeitende anonym Bedenken direkt an das Ethikkomitee melden können. **Im Rahmen des Onboardings unterzeichnen alle neuen Mitarbeitenden einen Verhaltenskodex, in dem sie sich zur Einhaltung dieser gemeinsamen Werte verpflichten.**

Regelmäßige interne und externe Audits stärken die Transparenz und stellen die Einhaltung in den Bereichen Finanzen, Hygiene und Nachhaltigkeit sicher. Ein Gesetzesregister gewährleistet die Übersicht über Anforderungen in den Bereichen Umwelt, Gesundheit, Sicherheit, Arbeitsrecht und Kulturgüter. Wo lokale Vorschriften fehlen, orientieren wir uns an internationalen Best Practices. Bei Nichtkonformität werden unverzüglich Korrekturmaßnahmen ergriffen und transparent kommuniziert.

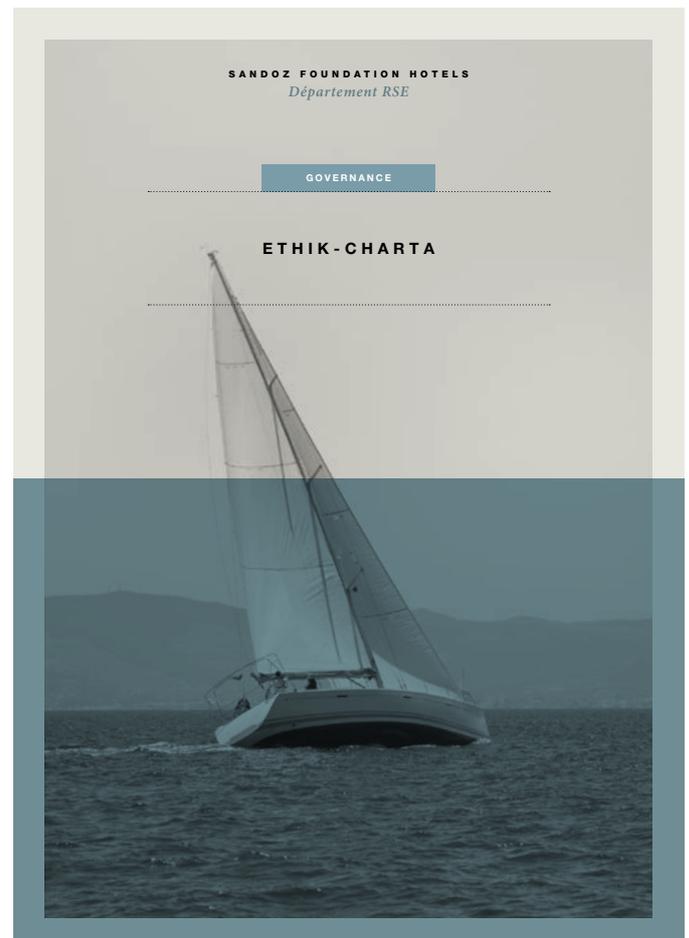
Schulungen sind ein zentraler Bestandteil unserer ethischen Unternehmenskultur, darunter regelmäßige Schulungen zu den Themen ethisches Verhalten und Schutz vor Belästigung. Wir legen großen Wert auf Transparenz in Preisgestaltung, Gästekommunikation und Marketing und sichern höchste Servicequalität durch Gästebefragungen, Online-Bewertungen, Mystery-Guest-Audits.

MARCEL CONCHE

**Künstler, Autor philosophischer Werke,
Schriftsteller, Lehrer, Historiker,
Philosophiegeschichtler, Philosoph,
Philosophieprofessor, Wissenschaftler (1922 - 2022)**

**Die Moral definiert ein Minimum:
Es geht darum, sich so zu
verhalten, dass man andere Menschen
respektiert. Sie sagt jedoch nichts
darüber aus, „wie man leben soll“ oder
„gut leben soll“, denn dies ist eine
Entscheidung, die jeder für sich selbst
treffen muss. Diese Entscheidung
für ein bestimmtes Leben, diese Ethik,
basiert auf den Werten, die wir
für höchst wichtig erachten. Das Leben
hat insofern einen Sinn, als wir
die Werte verwirklichen, die es für uns
lebenswert machen.**

Ein internes Hotel-Audit-Programm, bei dem sich unsere Häuser gegenseitig anonym evaluieren, spiegelt unseren Teamgeist und unser gemeinsames Engagement wider, die Messlatte für Spitzenleistungen in der gesamten Branche höher zu legen.



→ **Lesen Sie unsere Ethik-Charta**

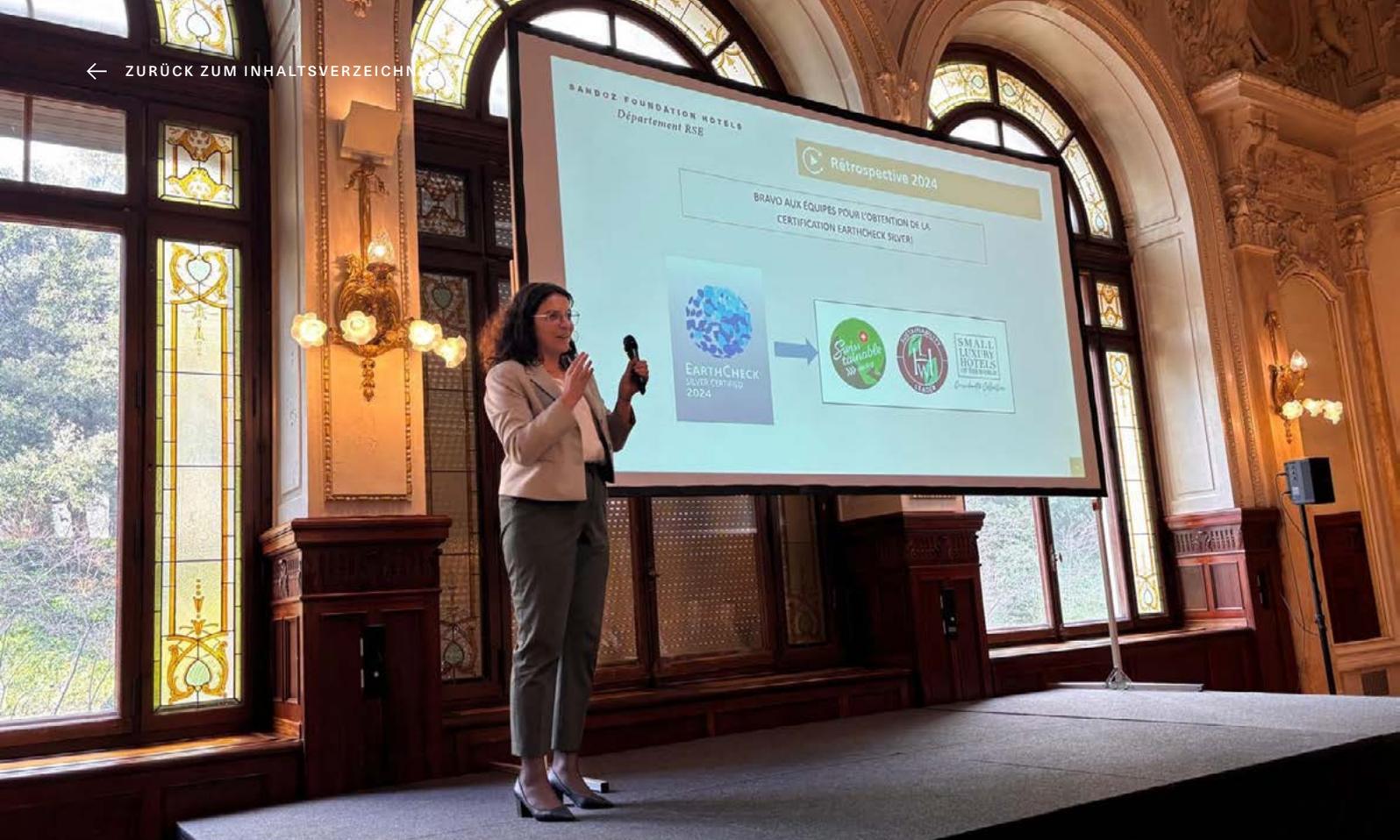
FORTSCHRITTE

Die **Ethikcharta** sowie die neue **berufsbezogene Whistleblower-Richtlinie** wurden 2024 eingeführt und legen verbindliche ethische Standards für Mitarbeitende und Lieferanten fest. Gleichzeitig wurden in allen Betrieben externe Audits zur finanziellen Integrität und zur nachhaltigen Betriebsführung durchgeführt. **Dabei wurden keine Fälle von Korruption oder Bestechung gemeldet.**

Bei der Einstellung unterzeichnen alle Mitarbeitenden einen umfassenden Verhaltenskodex. Die Arbeitsbedingungen unterliegen dem L-GAV (Landes-Gesamtarbeitsvertrag für das Schweizer Gastgewerbe), der für alle Mitarbeitenden gilt, mit Ausnahme von Direktor:innen, Geschäftsleitungsmitgliedern, Musiker:innen und Künstler:innen. Auch Lernende sind durch einen spezifischen Gesamtarbeitsvertrag abgedeckt. **Insgesamt sind damit 96% unserer Mitarbeitenden durch einen kollektivrechtlichen Vertrag geschützt.**

Guylain Litzler (Einkauf-Logistik, LPA) führt eine Qualitätskontrolle der Lieferungen des Tages durch.





Jennifer Roux (CSR, SFH) sensibilisiert die Teams für die Bedeutung der EarthCheck-Zertifizierung des Hotels während der Generalversammlung der Mitarbeitenden.

PERSPEKTIVEN 2025

- Die Governance-Prozesse werden durch die Einführung einer spezialisierten Legal-Compliance-Plattform weiter gestärkt. Dieses Tool wird unsere Teams dabei unterstützen, mehr als 1200 geltende Vorschriften pro Hotel zu überwachen.
- Unser Engagement für ethisches Geschäftsverhalten wird zusätzlich durch regelmäßige Audits bei Lieferanten und zur Qualitätssicherung untermauert, um sicherzustellen, dass unsere Partner unsere Werte teilen.
- Sensibilisierungssitzungen für Mitarbeitende werden unsere neue Ethikcharta mit Leben erfüllen und ein tieferes Verständnis für die gemeinsamen Werte und Erwartungen zu schaffen. Schulungen zu ethischer Führung und verantwortungsvoller Entscheidungsfindung werden den Teams die Werkzeuge an die Hand geben, um sinnvoll zu führen und mit all ihren Handlungen eine nachhaltige positive Wirkung zu erzielen.



VERANTWORTLICHE UNTERNEHMENSLEITUNG

Verantwortungsvolle Führung bildet das Fundament für ethisches Geschäftsverhalten, organisatorische Resilienz und eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Es ist unerlässlich, um eine effektive, transparente, faire und verantwortungsvolle Unternehmensführung zu gewährleisten.

Eine starke und vorbildliche Führung stärkt das Vertrauen der Stakeholder, fördert ethisches Verhalten und stimuliert die Schaffung nachhaltiger Werte, indem sie die Unternehmenspraktiken an ESG-Grundsätzen ausrichtet.

ANSATZ

Verantwortungsvolle Führung umfasst sowohl **die interne Governance als auch die externe Rechenschaftspflicht und das Engagement gegenüber den Stakeholdern**. Die Verantwortung der Führungskräfte wird durch die Ethik-Charta und die Whistleblowing-Richtlinie gestärkt.

Unsere Schulungsprogramme für Führungskräfte betreffen die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften, die Verhinderung von Belästigungen, Umweltbewusstsein und vieles mehr.

FORTSCHRITTE

Auf Grundlage unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir begonnen, die gewonnenen Erkenntnisse in konkrete Maßnahmen zu überführen. Dabei wurden gezielt Strategien entwickelt und umgesetzt.

Auf der Grundlage unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir damit begonnen, die Erkenntnisse in konkrete Maßnahmen umzusetzen, indem wir Strategien identifiziert und umgesetzt haben, die zu den in diesem Bericht dargestellten Ergebnissen geführt haben.

Führungskräfte und Abteilungsleiter des Hotels haben einen **ausführlichen Fragebogen zum Thema Nachhaltigkeit** ausgefüllt, der detaillierte Fragen zur Leistung ihrer Abteilung in jedem wesentlichen Bereich enthielt. Dieser Ansatz ermöglichte es der CSR-Abteilung, **Chancen zu identifizieren, ehrgeizige Ziele zu definieren und sinnvolle Aktionspläne für jedes Hotel zu entwickeln**.

Diese gezielten Initiativen werden es den Teams ermöglichen, die Strategie vor Ort umzusetzen, während unsere CSR-Botschafter:innen bereits ab 2025 mit der Umsetzung dieser Projekte in den Hotels beginnen werden.

Ein bedeutendes Investment in Schulungen für Führungskräfte (siehe Seite 48) stellt zudem sicher, dass Führungskräfte auf allen Ebenen die Kompetenzen und Tools erhalten, um diesen Wandel nachhaltig mitzugestalten und zu verankern.

FOKUS auf die Massnahmen 2024

Zur wirksamen Steuerung der Nachhaltigkeit und zur Umsetzung der wesentlichen Themen wurde 2024 die in diesem Bericht vorgestellte Governance-Struktur eingeführt.

Sie basiert auf einer zentralen CSR-Abteilung auf Gruppenebene der Sandoz Foundation Hotels sowie auf CSR-Botschafter:innen in den verschiedenen Abteilungen jedes Hotels.

Ein wesentliches Element dieser Struktur ist die direkte Anbindung der CSR-Abteilung an die Geschäftsleitung, die vierteljährlich über die Nachhaltigkeits-herausforderungen an den Verwaltungsrat berichtet.



Das Team der CSR-Abteilung: Pascal Lorquin, Jennifer Roux und John Leglise.

EARTHCHECK CERTIFIED™: AUF DEM WEG ZU MESSBARER EXZELLENZ

Unsere Betriebe haben durch die Einführung der EarthCheck Certified™-Zertifizierung, dem weltweit führenden Programm zur Bewertung und Zertifizierung von Nachhaltigkeit in der Hotellerie, verantwortungsbewusste Führungsqualitäten bewiesen. Dank eines rigorosen, wissenschaftlichen und menschenzentrierten Ansatzes konnte eine solide Unternehmensführung etabliert, die Abläufe optimiert und die Teams in einen strukturierten Benchmarking-, Zertifizierungs- und Auditprozess eingebunden werden. Ziel ist es, den ökologischen Fußabdruck zu verringern, die soziale Leistung zu verbessern und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu stärken.



Charles Sousa (Housekeeping, PAL & CSR-Botschafter), Aldeides Gouveia (Housekeeping, PAL) und Pierre-Emmanuel Collin (Einkauf-Logistik, PAL) feiern den Erhalt des EarthCheck-Zertifikats im Hôtel Palafitte.

FOKUS auf die Massnahmen 2024



Benjamin Chemoul (Geschäftsleitung, BRP), **Stéphane Reumont** (Spa, BRP), **Karim Filiali** (Reservierungen, SFH) und **Julien Donzel** (Geschäftsleitung, BRP) nehmen an einem Workshop zum Klimafresko teil.

KLIMAFRESKO: DIE ENTSCHEIDUNGSTRÄGER SENSIBILISIEREN

Die Sandoz Foundation Hotels organisierten „Klimafresko“-Workshops für Führungskräfte an allen französischsprachigen Standorten. Diese Schulungen förderten ein tieferes Verständnis der Klimaherausforderungen und halfen dabei, prioritäre Handlungsfelder auf Abteilungsebene zu identifizieren. Die Erkenntnisse flossen direkt in die betrieblichen Nachhaltigkeitsaktionspläne ein. Das Riffelalp Resort, das bereits nach ISO 14001 zertifiziert ist, war von den Workshops ausgenommen, da Bewusstsein und Umweltmanagement dort bereits verankert sind.



Jeanne Simon (Gästebetreuung, BRP & CSR- Botschafterin) ist dafür verantwortlich, dass unsere Dienstleistungen den Qualitätsstandards unserer Gäste entsprechen.

PERSPEKTIVEN 2025

- 2025 lancieren wir ein transformatives Trainingsprogramm für verantwortungsvolle Führung, das darauf abzielt, die Führungskompetenzen im Bereich ethisches Geschäftsverhalten und Nachhaltigkeit gezielt zu stärken.
- Jede Führungskraft wird mit einem maßgeschneiderten Executive Guide ausgestattet.
- Um fundierte und wirksame Entscheidungen zu fördern, werden wir unser HR-Informationssystem (HRIS) nutzen und eine automatisierte Erfassung von ESG-Daten einführen. So stellen wir sicher, dass jede Maßnahme auf zuverlässigen und relevanten Daten basiert.
- Die bestehende Compliance in Finanz- und Rechtsfragen wird durch interne Prüfungen, externe Audits und strukturierte Sitzungen des Verwaltungsrats weiter gestärkt, stets im Einklang mit unseren langfristigen Nachhaltigkeitszielen.

ANHÄNGE

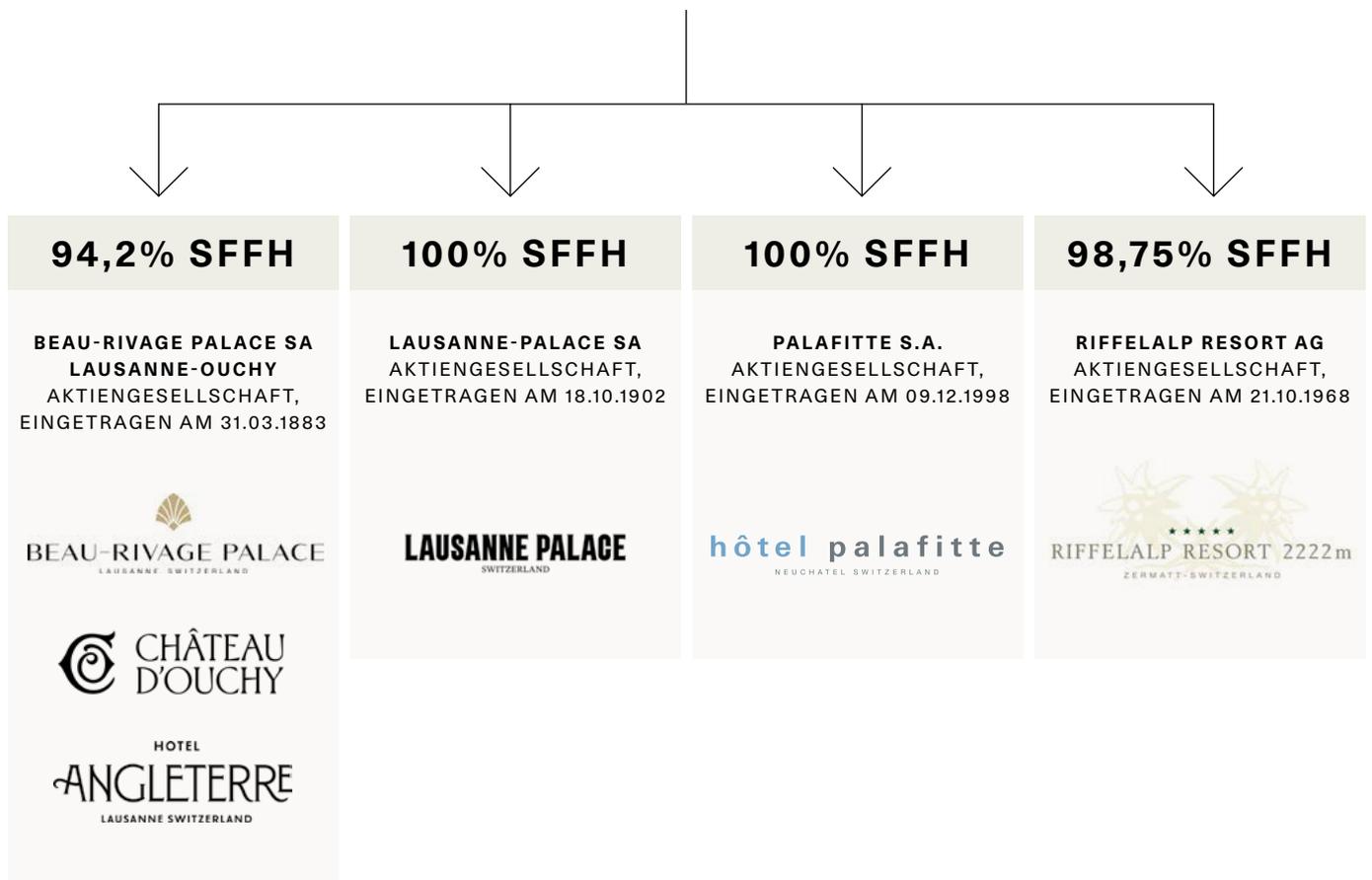


A.1 RECHTLICHE ORGANISATION



SANDOZ FOUNDATION HOTELS (SFH)

EINGETRAGENE MARKE VON
SANDOZ FONDATION DE FAMILLE HOLDING S.A. (SFFH)
AKTIENGESELLSCHAFT, EINGETRAGEN AM 30.09.1980



A.2 LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN

1	Klimawandel	14	Lokale Gemeinschaften
2	Reduktion des Energiebedarfs	15	Artenvielfalt
3	Abfallreduzierung und -management	16	Ethik und Integrität im Unternehmen
4	Verantwortungsvolle Beschaffung	17	Verantwortungsvolles Management der Menschenrechte
5	Schulung und Anerkennung	18	Lärm- und Lichtverschmutzung
6	Integration nicht-finanzieller Informationen	19	Umweltauswirkungen des Betriebs
7	Angebot und Positionierung verantwortungsvoller Dienstleistungen	20	Mitarbeitermobilität
8	Nachhaltigkeit im Design und Bau	21	Arbeitsbedingungen und finanzielle Absicherung der Mitarbeitenden
9	Nachhaltiges Wassermanagement	22	Stakeholderdialog
10	Lokale, saisonale und nachhaltige Lebensmittel	23	Lokale Beschäftigung
11	Verantwortliche Unternehmensleitung und transparente Governance	24	Schutz von Kulturerbe und lokaler Kultur
12	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	25	Lebensmittelverschwendung
13	Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit	26	Datensicherheit und Datenschutz

A.3 GRI-INDEX

Dieser GRI-Inhaltsindex wird auf Englisch präsentiert, um die Einheitlichkeit mit den GRI-Standards zu wahren und das Verständnis zu erleichtern. Da die Sandoz Foundation Hotels aus vier eigenständigen Rechtseinheiten bestehen, haben wir – sofern relevant – separate Spalten verwendet, um die jeweils spezifischen Informationen darzustellen.

Organisation and its Reporting Practices					
2-1a	Legal name	Beau-Rivage Palace SA Lausanne-Ouchy.	Lausanne Palace SA.	Palafitte SA.	Riffelalp Resort AG.
2-1b	Ownership and legal form	Public limited company registered on 31.03.1883.	Public limited company registered on 18.10.1902.	Public limited company registered on 09.12.1998.	Public limited company registered on 21.10.1968.
2-1c	Location of headquarters	Lausanne, Switzerland.	Lausanne, Switzerland.	Pully, Switzerland.	Zermatt, Switzerland.
2-1d	Countries of operation	Switzerland.			
2-2.	Entities included in sustainability reporting	Beau-Rivage Palace SA Lausanne-Ouchy, Lausanne Palace SA, Palafitte SA, Riffelalp Resort AG; all entities are managed at a group level by the same standards described in the report.			
2-3a, b	Reporting period and frequency	1st January 2024 to 31st December 2024, annual.			
2-3c	Report publication date	25th July 2025.			
2-3d	Contact point for questions regarding the report	Jennifer Roux (Sustainability Manager), rse@sandoz-hotels.ch.			
2-4.	Restatements of information	n/a – first report.			
2-5.	External assurance	None.			
2-6.	Activities, value chain and other business relationships	Active in hospitality sector, see pages 8, 53 - 55 (supply chain), 57 - 59 (local partnerships).			
2-7.	Employees	Pages 8 and 37, data reported as head count.			
2-8.	Workers who are not employees	Page 8.			
Governance					
2-9.	Governance structure	Page 13: this governance structure is applied at a group-level. The executive committee reports to the highest governance body which is our board of directors, via our CEO, and during board meetings. This board of directors is the same for all legal entities (with the exception of Riffelalp Resort AG who has one additional member).			
2-10a	Nomination and selection of the highest governance body	Every year, during the General Assembly, the members are elected or re-elected for all companies. The mandates are always for one year.			
2-10b	Criteria for nominating and selecting highest governance body members	Confidential.			
2-11.	Chair of the highest governance body	Onno Poortier - Chairman of the Board.			

A.3 GRI-INDEX

2-12.	Role of highest governance body in overseeing the management of impacts	Approval on an annual basis of the strategic plans of the hotels (including CSR strategy at a group level). Reviewal of progress three times a year during board meetings. Elaboration of long-term business plans with the Executive Management Committee of the hotels.
2-13.	Delegation of responsibility for managing impacts	The CEO is responsible for implementing any strategic decisions taken by the Board, including those related to sustainability and ESG impacts. Operational responsibility is delegated to the executive committee of each legal entity, and, depending on the topic, to specific managers. Coordination of sustainability topics takes place at the group level to ensure alignment across all legal entities.
2-14.	Role of the highest governance body in sustainability reporting	Approval and review.
2-15.	Conflicts of interest	Ethics charter & ethics council for the hotel group applies to our Board members as well.
2-16.	Communication of critical concerns	Issues of critical concern are communicated on a quarterly basis during board meetings, or by our CEO when needed.
2-17.	Collective knowledge of the highest governance body	Members of the Board bring diverse expertise in hospitality, finance, operations, and strategy. While there is no formal ESG training program currently in place for Board members, they are regularly briefed on key sustainability topics by the executive committee, and ESG issues are included in strategic planning discussions.
2-18.	Evaluation of the performance of the highest governance body	Specific to each legal entity and confidential.
2-19.	Remuneration policies	Board members receive a fixed annual remuneration. There are no variable or performance-based components. Remuneration is set based on the role and responsibilities of each member.
2-20.	Process to determine remuneration	Board member remuneration is determined by the ultimate shareholder.
2-21.	Annual total compensation ratio	Not available.
Strategy		
2-22.	Statement on sustainable development strategy	Pages 4, 7 and 8.
2-23.	Policy commitments	Pages 15 (Sustainable Frameworks), 64 - 66 (Business Ethics), and within each material topic subsection where relevant.
2-24.	Embedding policy commitments	Pages 15 (Sustainable Frameworks), 53 (Supply Chain), 64 - 66 (Business Ethics), and within each material topic subsection where relevant.
2-25.	Processes to remediate negative impacts	Details within each material topic subsection on the management and remediation of actual and potential impacts.
2-26.	Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Pages 64 - 66 (Business Ethics): we have a whistleblowing policy.
2-27.	Compliance with laws and regulations	Operations were fully compliant: no fines or non-monetary sanctions during 2024.
2-28.	Membership associations	Pages 9 and 14: our hotels are part of different industry affiliation programs and sustainability programs and organizations. Our hotels are also members of industry organizations at a national-level (Swiss Tourism, Hotelleriesuisse, GastroSuisse) and state-level (Lausanne Tourism, Zermatt Tourism, Jura Trois-Lacs, GastroVaud / GastroNeuchâtel / GastroValais).
Stakeholder engagement		
2-29.	Approach to stakeholder engagement	Pages 10 (Materiality), 15 (Framework), 57 - 58 (Regional Partnerships), 68 (Leadership) describe our approach to and engagement with Stakeholders as a core component of our sustainability strategy.
2-30.	Collective bargaining agreements	Page 37 (National Collective Labour Agreement for hotels, restaurants and cafes – called CCNT in French, CLA in English and L-GAV in German).
Disclosures on material topics		
3-1.	Process to determine material topics	Pages 10 and 11.
3-2.	List of material topics	Pages 10 and 11.
3-3.	Management of material topics	Pages 10 and 11, and within each material topic subsection.

A.3 GRI-INDEX

Material topics - Environmental		
Climate Change, Energy and Water		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Page 19.
302-1	Energy consumption within the organisation	Page 20.
302-2	Energy consumption outside the organisation	Reported as part of Scope 3 emissions.
302-3	Energy intensity	Page 20.
302-4	Reduction of energy consumption	Page 20.
305-1	Direct (Scope 1) GHG Emissions	Page 21.
305-2	Direct (Scope 2) GHG Emissions	Page 21.
305-3	Direct (Scope 3) GHG Emissions	Page 21.
305-4	GHG emissions intensity	Page 21.
305-5	Reduction of GHG emissions	First year of reporting emissions.
305-6	Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	Our operations are free from ozone-depleting substances (ODS) such as CFCs.
305-7	Nitrogen oxides, sulfur oxides and other significant air emissions	Nitrous oxide accounted for 4,4% of total emissions, methane 10,9%, with no other significant emission types.
303-1	Water withdrawal by source	Page 23.
303-2	Water sources significantly affected by withdrawal of water	Information not available, but not water extracted from high-stress areas.
303-3	Water recycled and reused	Page 23.
Waste		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Pages 25 - 29.
306-2	Waste type and disposal method	Page 26.
306-3	Significant spills	No significant spills during reporting period.
306-4	Waste diverted from disposal	Page 26.
306-5	Waste directed to disposal	Page 26.
Biodiversity		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Pages 30 - 33.
304-1	Operational sites in or adjacent to protected areas and areas of high biodiversity value	Page 31.
304-2	Significant impacts of activities, products and services on biodiversity	We apply the precautionary principle to minimise impact, supported by projects with local community partners to protect habitat. We are planning a detailed assessment of biodiversity (species and ecosystems) and potential risks, impacts and opportunities in 2025.
304-3	Habitats protected or restored	Page 32.
304-4	IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	Information not available, planned for 2025.
	Sustainable certified fish (%)	Page 31: we track this metric as a measure to reduce possible impact.
	Palm oil-free products (%)	Page 31: we track this metric as a measure to reduce possible impact.

A.3 GRI-INDEX

Material topics - Social		
Diversity and Inclusion		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Page 36.
405-1	Diversity of governance body and employees	Page 37.
405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	Page 37.
Health, Security and Wellbeing		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Pages 40 - 41.
403-1	Occupational health and safety management system	Pages 40 - 41.
403-2	Rates of injury and work-related fatalities	Page 42.
403-3	Occupational health services	Pages 40 - 41.
Training and Recognition		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Pages 46 and 47.
404-1	Average hours of training per year per employee	Page 48.
404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Page 48.
401-1	New employee hires and employee turnover	Page 48.
Material topics - Community		
Responsible Purchasing		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Page 53.
204-1	Proportion of spending on local suppliers	Page 56, defined as Swiss, with plans to measure and increase local procurement.
414-1	New suppliers that were screened using social criteria	Supplier code of conduct was implemented in reporting year.
414-2	Negative social impacts in the supply chain and actions taken	None.
408-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labour	None.
409-1	Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labour	None.
Regional Partnerships		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Pages 57 and 58.

A.3 GRI-INDEX

Material topics - Governance		
Business Ethics and Integrity		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Pages 64 and 65.
205-1	Operations assessed for risks related to corruption	Data not available in 2024.
205-2	Communication and training about anti-corruption	No formal trainings, communication via our Ethics Charter published in 2024.
205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	No reported incidents of corruption or attempted corruption.
Responsible Leadership		
103-1, 2, 3	Explanation, management and evaluation of topic	Page 68.

A.4 ÜBERSICHT DER PLATTFORMEN FÜR DEN AUSTAUSCH MIT UNSEREN PARTNERN

Stakeholder Gruppe	BETROFFENE PUNKTE	KOMMUNIKATIONS-KANÄLE	HÄUFIGKEIT DER INTERAKTION
Mitarbeitende (aktuelle)	Fairer Lohn, berufliche Weiterentwicklung, Wohlbefinden, DEI, sinnvolle Arbeit	Onboarding, CSR-Beschilderung im gesamten Hotel, interne Meetings, interne Kommunikations-App, interne und externe Social-Media-Kanäle, E-Mails und Newsletter, spezifische Nachhaltigkeits-schulungen, Zufriedenheitsumfrage, Presse, Veranstaltungen und interne Animationen	Täglich offene Kommunikationskanäle verfügbar, jährliche formelle Umfrage
Mitarbeitende (zukünftige)	Fairer Lohn, berufliche Weiterentwicklung, Wohlbefinden, DEI, sinnvolle Arbeit	Externe Social-Media-Kanäle, Jobmessen, E-Mails, Presse, Website	Je nach Bedarf
Gäste	Hochwertiger Service, Nachhaltigkeit, ethische Beschaffung, Wohlbefinden und Sicherheit; Entdeckung der einzigartigen Elemente des Reiseziels	Reservierungsbestätigungen, E-Mails, Interaktionen mit Mitarbeitenden, Umfragen zur Gästezufriedenheit, Informationen zur Nachhaltigkeit in den Zimmern, auf der Website, in externen sozialen Medien, in Newslettern, CSR-Beschilderung im gesamten Hotel, Presse, Veranstaltungen	Permanente Kommunikation für die interne Beschilderung, systematische digitale Kommunikation (projektbezogene Inhalte und Branding), monatliche E-Mails, formelle Umfragen nach jedem Aufenthalt
Reisebüros & Destination Management Companies (DMCs)	Berücksichtigung der Anliegen der Gäste und Mehrwert im Vergleich zu Mitbewerbern	Verkaufsmessen, E-Mails, Broschüren, Verkaufsgespräche, Presse	Je nach Bedarf
Lieferanten	Langfristige Partnerschaften, faire Zahlungsbedingungen, Transparenz, nachhaltige Beschaffung	Interaktion mit dem Einkaufsteam, Einkaufsrichtlinien, Lieferantenaudits, Lieferantenworkshops, gezielte Kommunikation, Presse, Veranstaltungen	Vertraglich und jährlich für Audits
Partnerschaften mit Gemeinden	Ökonomische Beiträge, lokale Arbeitsplätze, Erhaltung und Förderung der lokalen Kultur und Umwelt	ESG-Bericht, kulturelle Veranstaltungen, ehrenamtliche Tätigkeiten, Bartergeschäfte	Projektbasierte, kontinuierliche Beziehungen zu den Gemeinden
Regierungs- und Aufsichtsbehörden	Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Transparenz, steuerliche Abgaben, nachhaltiger Tourismus	Reporting, Teilnahme an Branchenkonsultationen, jährliche Zertifizierungsaudits (z. B. EarthCheck-Nachhaltigkeit, Hygieneaudits, Qualitätsaudits, Sicherheitsaudits und mehr)	Je nach Bedarf
Branchenverbände & Qualitätszertifizierungsstellen	Austausch von Best Practices, gemeinsame Interessenvertretung, Innovation und Inklusion im Gastgewerbe	Jährliche Treffen und Rundtischgespräche, Kooperationsinitiativen, Qualitäts- und Barrierefreiheitsprüfungen, E-Mails, digitale Kommunikationsplattformen	Je nach Bedarf Jährliche Qualitätsaudits und alle fünf Jahre Ranking-Audits
NGOs	Klimaschutz, Schutz der Artenvielfalt, nachhaltige Betriebsabläufe	ESG-Bericht	Je nach Bedarf
Eigentümer / Verwaltungsrat	Finanzielle Performance, Reputation, ESG-Risikomanagement, langfristige Strategie, HR-Performance	Verwaltungsratssitzungen, ESG-Berichte, externe Newsletter, Interaktion mit den Mitarbeitenden	Regelmäßige Kommunikation. Vierteljährliche (BRP SA, LPA SA, PAL SA) oder halbjährliche (RIF AG) Verwaltungsratssitzungen

A.5 ABKÜRZUNGEN

ANG	Hôtel Angletterre	MJ	Megajoule
BRP	Beau-Rivage Palace	MSC	Marine Stewardship Council
CHO	Château d'Ouchy	PAL	Hôtel Palafitte
COP	Communication on Progress, d.h. Fortschrittsmitteilung, als Teil unserer Verpflichtung zum UN Global Compact	RIF	Riffelalp Resort 2222m
CSR	Corporate Social Responsibility, d.h. Unternehmensverantwortung	SBTI	Science Based Targets Initiative
D'CLIC	Des Challenges et Loisirs Inter-Collaborateurs, d.h. Interaktive Mitarbeitenden-Challenges und Freizeitaktivitäten	SDA	Sectoral Decarbonization Approach, d.h. Sektoraler Dekarbonisierungsansatz für den Gebäudesektor
DEI	Diversity, Equity and Inclusion, d.h. Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion	SDG	Sustainable Development Goals, d.h. Ziele für nachhaltige Entwicklung
EHL	L'École Hôtelière de Lausanne	SFH	Sandoz Foundation Hotels
ESG	Environmental, Social, Governance, d.h. Umwelt, Soziales, Unternehmensführung	UMS	Umweltmanagementsystem
F&B	Food & Beverage	UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
GJ	Gigajoule		
GN	Gästennacht		
GRI	Global Reporting Initiative		
HR	Human Resources, d.h. Personalabteilung		
HRIS	HR-Informationssystem		
L-GAV	Landes-Gesamtarbeitsvertrag für das Gastgewerbe, auch bekannt als CCNT auf Französisch		
LED	Lichtemittierende Diode		
LMS	Lernmanagementsystem		
LPA	Lausanne Palace		

BILDNACHWEISE

AM Squad

Seite 58

Anthony Demierre

Seiten 14, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 38a, 39, 41, 42, 43, 45, 47b, 47c, 49, 50, 51, 55, 56, 59a, 60, 61, 62, 66, 71, 72

Executive Education HEC Lausanne

Seite 44

Joan Camps

Seite 32b

Marcelo Reis (Sandoz Foundation Hotels)

Seite 69a

Mike Wolf

Seiten 1, 3, 4, 47a, 54,

Reto Guntli

Seite 32a

Riffelalp Resort

Seiten 17, 32c, 33

Sandoz Foundation Hotels

Seiten 38b, 59b, 59c, 67, 69b, 70

Steve Dobson

Seite 6

Vert Libéraux Grand Lausanne

Seite 22



LAUSANNE BEAU-RIVAGE PALACE – LAUSANNE PALACE
CHÂTEAU D'OUCHY – HÔTEL ANGLETERRE **NEUCHÂTEL** HÔTEL PALAFITTE
ZERMATT RIFFELALP RESORT 2222M

EINE VON DER CSR-ABTEILUNG KOORDINIERTE PUBLIKATION

RSE @SANDOZ-HOTELS.CH
CHEMIN DE BEAU-RIVAGE 21 CH-1006 LAUSANNE