



WEBSTAR Dielsdorf  
Nachhaltigkeitsbericht  
Geschäftsjahr 24/25

# Inhalt



<b>1. Über uns</b>	<b>4</b>
Vorwort	5
1.0.1 WEBSTAR Dielsdorf – Wer wir sind und was wir machen	6
1.0.2 Vision und Leitbild	8
1.0.3 WEBSTAR auf einen Blick	9
1.0.4 Unsere Kunden	10
1.0.5 Wesentlichkeitsanalyse	11
1.0.6 Meilensteine in der Nachhaltigkeit	16
1.0.7 Zielkaskade und Nachhaltigkeitsstrategie	17
1.0.8 Unsere Ziele	18
1.0.9 Steuerungsausschuss	20
1.0.10 Wir leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit	21
<b>1.1 Unternehmensintegrität/ Nachhaltiges Wirtschaften</b>	<b>23</b>
1.1.1 Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung	23
1.1.2 United Nations Global Compact	24
1.1.3 Soziales Engagement	25
1.1.4 Genehmigungsverfahren von Geschenken	26
1.1.5 Antikorruptionsschulung	27

<b>2. Umwelt, Ressourcen, Klimaschutz</b>	<b>28</b>
2.0.1 Einleitung	29
2.0.2 Unsere Umweltpolitik	30
<b>2.1 Ökologische Betriebsführung</b>	<b>31</b>
2.1.1 Plastikreduktion	31
2.1.2 Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz	31
2.1.3 Umweltschonende Druckerzeugnisse	32
2.1.4 Wertstoffmanagement	33
2.1.5 Wasser	33
2.1.6 Biodiversität	33
<b>2.2 CO<sub>2</sub>-Emissionen</b>	<b>34</b>
2.2.1 CO <sub>2</sub> -Bilanz	34
2.2.2 Unser Gebäude	36
2.2.3 Klimatechnik	37
2.2.4 Logistik & Transport	37
2.2.5 Elektrostapler	38
2.2.6 Nachhaltige Mobilität	38



<b>3. Mitarbeitende, Gesellschaft</b>	<b>40</b>
3.0.1 Einleitung	41
3.0.2 Wir übernehmen Verantwortung	42
3.0.3 Sozialer Dialog	43
3.0.4 Arbeitnehmerrechte	43
<b>3.1 Chancengerechtigkeit, Inklusion und Kultur</b>	<b>45</b>
3.1.1 Chancengerechtigkeit	45
3.1.2 Diversität	45
3.1.3 Inklusion	45
3.1.4 Bezugsgruppen für Minderheiten	47
3.1.5 Transparentes Einstellungsverfahren	48
3.1.6 Familie und Beruf	49
3.1.7 Vergütungsverfahren für Mitarbeitende	50
3.1.8 Equal Pay	51
3.1.9 Menschenrechte	52
3.1.10 Vermeidung von Entlassungen	53
<b>3.2 Mitarbeiterförderung</b>	<b>55</b>
3.2.1 Qualifizierung, nachhaltige Aus- / Weiterbildung	55
3.2.2 Nachhaltigkeitsschulungen	56
3.2.3 Karrieremobilität	57

3.2.4 Nachwuchsförderung	58
3.2.5 Zukunftstag	58
3.2.6 Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage	59
3.2.7 Attraktiver Arbeitgeber	60
3.2.8 Anreizsysteme	61
<b>3.3 Arbeitssicherheit und Gesundheit</b>	<b>62</b>
3.3.1 Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen	62
3.3.2 Aktionen gegen Stress am Arbeitsplatz	63
3.3.3 Gripeschutzimpfung	64
3.3.4 Risikomanagement	64
<b>4. Nachhaltige Beschaffung und Sortiment</b>	<b>66</b>
4.0.1 Einleitung	67
4.0.2 Beschaffungsstrategie	69
<b>4.1 Nachhaltige Beschaffung</b>	<b>70</b>
4.1.1 Nachhaltige Lieferkette	70
4.1.2 Lieferantenmanagement	71
4.1.3 Risikoüberwachung	72
4.1.4 Menschenrechte in der Lieferkette	72

4.1.5 Konfliktminerale	73
<b>4.2 Nachhaltige Sortimente, Dienstleistungen, Innovationen</b>	<b>74</b>
4.2.1 Zertifizierungen	74
4.2.2 Nachhaltige Produkte	75
4.2.3 Produktinnovationen	78
4.2.4 Lebensweg der Produkte	79
4.2.5 Produktrückruf	80
4.2.6 Kundenzufriedenheitsumfrage	81
4.2.7 Kreislaufwirtschaft	82
4.2.8 ingreen Dienstleistung	82
<b>5. Anhang</b>	<b>84</b>
5.0.1 GRI-Index	85
5.0.2 Impressum	91



1. Über uns
2. Umwelt, Ressourcen, Klimaschutz
3. Mitarbeitende, Gesellschaft
4. Nachhaltige Beschaffung und Sortiment

# 1. Über uns



GRI 2-22, 22-23

## Vorwort



### Liebe Leserinnen und Leser

In diesem Geschäftsjahr haben wir bei WEBSTAR bedeutende Fortschritte in unserer nachhaltigen Unternehmensentwicklung erzielt. Ein zentrales Projekt war die Erstellung einer umfassenden CO<sub>2</sub>-Bilanz, die erstmals sämtliche Scope-3-Kategorien einschliesst. Damit schaffen wir eine gut fundierte Grundlage für unser Engagement auf dem Weg zu Netto-Null, welches wir konsequent im Rahmen der Science Based Targets Initiative (SBTi) verfolgen.

Gleichzeitig haben wir mit «ingreen» eine neue Dienstleistung lanciert, die unseren Kunden hilft, Nachhaltigkeit in der Beschaffung messbar zu verbessern. Auch intern haben wir die Mitarbeiterzufriedenheit weiter gestärkt – denn verant-

wortungsbewusstes und nachhaltiges Handeln ist für uns ein fester Bestandteil einer gelebten Unternehmenskultur.

Die erstmalige Erstellung unserer vollständigen CO<sub>2</sub>-Bilanz markiert einen wichtigen Meilenstein und hat uns insbesondere im Bereich der Scope-3-Emissionen (gem. GHG-Protokoll) wertvolle neue Erkenntnisse geliefert. Sie bildet die solide Grundlage für unsere Klimastrategie, mit der wir unsere Emissionen künftig systematisch reduzieren und die Fortschritte transparent dokumentieren. Darauf aufbauend entwickelten wir bis Oktober 2025 einen umfassenden Aktionsplan, der von der Science Based Targets Initiative (SBTi) validiert wurde. Dieser Plan beinhaltet sowohl kurzfristige Massnahmen als auch mittel- und langfristige Strategien – im klaren Bewusstsein, dass Netto-Null kein Ziel von morgen, sondern ein Auftrag für heute ist.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Einführung unserer neuen Dienstleistung «ingreen», mit der wir unsere Kunden gezielt bei der nachhaltigen Beschaffung unterstützen. Da bis zu 70% der Treibhausgasemissionen vieler Unternehmen aus dem Einkauf stammen, bietet «ingreen» datenbasierte Management Reports, die Beschaffungsverhalten

analysieren, Optimierungspotenziale aufzeigen und konkrete Handlungsempfehlungen liefern. Nach erfolgreichem Abschluss des Pilotprojekts führen wir nun Gespräche mit einigen interessierten Kunden – das Feedback ist äusserst positiv. Denn datenbasierte Ansätze sind der Schlüssel für mehr Nachhaltigkeit in den Lieferketten vieler Unternehmen.

Ein weiterer Fokus lag in diesem Jahr auf der umfassenden Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage, die im Oktober 2024 durchgeführt wurde. Die Ergebnisse sind für uns sehr wertvoll, da sie uns wichtige Einblicke in die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden geben und helfen, die Arbeitsbedingungen gezielt zu verbessern. Die hohe Teilnahmequote von 71% zeigt das grosse Interesse an der Mitgestaltung des Arbeitsumfelds. Mit einem Zufriedenheitswert von 3.9 von 5 Punkten und dem positiven Feedback zur Unternehmenskultur sehen wir unseren Kurs bestätigt. Die Erkenntnisse fliessen in unsere Personalentwicklung ein und dienen als Grundlage für weitere Massnahmen zur Steigerung von Zufriedenheit und Motivation.

Abschliessend blicken wir mit grosser Zufriedenheit auf die erreichten Meilensteine und die posi-

tive Entwicklung unseres Unternehmens zurück. Die Fortschritte in unserer Klimastrategie, die Einführung von «ingreen» und das Engagement für unsere Mitarbeitenden zeigen, dass nachhaltiges Wirtschaften und eine wertebasierte Unternehmenskultur bei WEBSTAR fest verankert sind. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Partnern werden wir diesen Weg weitergehen und unseren Beitrag zu einer verantwortungsvollen, zukunftsfähigen Gesellschaft leisten. Wir danken allen, die uns dabei unterstützen.

Freundliche Grüsse

**Tobias Weber | Inhaber WEBSTAR** (Bild links)

**Markus Heiniger | CEO WEBSTAR** (Bild rechts)

GRI 2-6

1.0.1 WEBSTAR Dielsdorf – Wer wir sind und was wir machen



**Über WEBSTAR Dielsdorf**

Wir sind ein führender Grosshändler für Hygiene- und Medizinprodukte mit über 20'000 Produkten des täglichen Bedarfs sowie individuellen Dienstleistungen. Zu unseren Kunden zählen wir lokale, nationale und internationale Unternehmen der Branchen:

- Hotellerie & Gastronomie
- Industrie & Handel
- Facility Services
- Gesundheitswesen
- Öffentliche Hand & Dienstleistungen

Bei der Marktbearbeitung setzt WEBSTAR auf den direkten wie auch indirekten Absatzweg. Die grosse Mehrzahl der Produkte und Dienstleistungen werden direkt an die Endkunden verkauft und rund 20% vom Gesamtumsatz wird über den Fachhandel vertrieben.

Persönliche Fachberater unterstützen unsere Kunden dabei, Synergieeffekte aus der Bündelung von Artikeln, Lieferanten und Servicedienstleistungen zu generieren, ihren Administrationsaufwand zu reduzieren und dadurch Prozess- und

Kapitalbindungskosten einzusparen – kurz: sich auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren.

Seit nun mehr als zehn Jahren verfügen wir über ein integriertes Managementsystem nach ISO 9001 und 14001. Die Einhaltung der Vorgaben und die Weiterentwicklung des Systems wird anhand jährlichen externen Audits durch SQS überprüft und mit der Erneuerung der Zertifikate dokumentiert und bestätigt.

Nachhaltigkeit und Umweltschutz haben in unseren strategischen und operativen Tätigkeiten schon früh einen hohen Stellenwert erhalten. Mit dem Bezug unseres Betriebsgebäudes im Jahr 2009 und dem Erweiterungsbau im Jahr 2013 haben wir uns vom Umweltschutz leiten lassen und auf modernste Gebäudetechnik fokussiert. In diesem Bericht gehen wir detailliert darauf ein, was wir bisher gemacht haben und geben Ihnen einen Einblick, was noch kommen wird.

Wir sind Mitglied der INPACS, dem internationalen Netzwerk aus familiengeführten Handelsunternehmen, das mit mehr als 1000 Niederlassungen in über 50 Ländern global agierenden Kunden einzigartige Versorgungslösungen anbietet. Als Mitglied

haben wir u.a. Zugang zu den bestmöglichen Einkaufsbedingungen hinsichtlich Konditionen, Qualität und der Einhaltung nachhaltigkeitsrelevanter Standards. Nachhaltigkeit ist fest in der Geschäftskultur und strategischen Planung der INPACS verankert und wird durch zahlreiche Prozesse begleitet, die uns und anderen Mitgliedsunternehmen helfen, ihre Nachhaltigkeitsleistungen – und die unserer Kunden – zu verbessern.

Wir haben verstanden, dass wir flexibel und agil sein müssen, um mit den schnell ändernden Kundenbedürfnissen Schritt halten zu können. In den vergangenen Jahren wurde das bestehende Kerngeschäft mit gezielten Distributionsmandaten und Firmenakquisitionen ausgebaut und nachhaltig gestärkt.

Um die Bedürfnisse unserer Kunden zu verstehen, die richtigen Schlüsse zu ziehen und Entscheidungen zu treffen, braucht es Menschen, die diese Bedürfnisse erkennen. Es braucht unsere 162 engagierten Mitarbeitenden.



Mitarbeitende der WEBSTAR Gruppe

GRI 2-22

## 1.0.2 Vision und Leitbild



Unsere Vision lautet: «Wir denken in Generationen und handeln gemeinsam.» Die WEBSTAR Vision wie auch das Leitbild gelten für alle Mitarbeitenden. Sie dienen der langfristigen Orientierung und beschreiben die Werte des Unternehmens. Die Vision unterstreicht damit einerseits die seit bald 150 Jahren gelebte, nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie die Begeiste-

rung und die Leidenschaft für den Handel, die Zusammenarbeit im Team, wie auch die Partnerschaft mit Kunden und Lieferanten. Das Leitbild sind unsere Werte und Grundsätze. Es drückt aus, wie wir unsere Arbeit im Unternehmen verstehen. Nachfolgend ein Auszug aus unserem Leitbild zum Thema «Nachhaltigkeit».

### Kunden

Wir erweitern und fördern unser Sortiment und unsere Dienstleistungen stetig und gezielt mit nachhaltigen Lösungen und Produktinnovationen. Wir bieten kundenspezifische Beratung zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung in der Beschaffung.

### Lieferanten

Wir wählen unsere Lieferanten und Lieferketten transparent und sorgfältig aus. Wir bauen kontinuierlich unser Sortiment mit Produkten aus, die unsere hohen Nachhaltigkeitsstandards erfüllen.

### Mitarbeitende

Wir sind ein attraktiver, sicherer und fairer Arbeitgeber. Wir fördern die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und unterstützen sie bei den notwendigen Weiterbildungen.

### Gesellschaft

Wir fördern die kooperative Zusammenarbeit mit Behörden und Sozialpartnern. Wir agieren transparent und partnerschaftlich und übernehmen Verantwortung für die Umwelt und Gesellschaft.



## 1.0.3 WEBSTAR auf einen Blick



Legende:

<sup>1</sup> Geschäftsjahr: April bis März

<sup>2</sup> WEBSTAR verfügt über keinen eigenen Fuhrpark und hat diesen Bereich an den Partner BT Swiss ausgelagert

Kerngeschäft	Einheit	<sup>1</sup> GJ 22/23	<sup>1</sup> GJ 23/24	<sup>1</sup> GJ 24/25	Veränderung in % (23/24, 24/25)
Umsatz	CHF Mio	167.7	171.0	180.3	5.4
Kundenaufträge	Anzahl	209'960	215'665	238'374	10.5
Rüstpositionen	Anzahl	918'190	1'027'265	1'137'771	10.8
<b>Supply Chain</b>					
Total verkaufte Produkte	Anzahl	15'355	15'040	14'785	-1.7
Artikel mit Label u/o Zertifikat	Anzahl	3132	3414	4158	21.8
Schlüssellieferanten (A/B)	Anzahl	100	91	77	-15.4
Lieferanten mit ISO 14001 Zertifikat	Anzahl	56	56	51	-8.9
Lieferantenvereinbarungen (Nachhaltige Beschaffung)	Anzahl	93	120	156	30.0
Netzwerk-Lieferanten	Anzahl	414	380	390	2.6
<b>Gebäude &amp; Logistik</b>					
Stromproduktion aus Photovoltaik	kWh	2'399'520	2'156'460	2'057'610	-4.6
Netzspeisung aus Photovoltaik	kWh	2'103'940	1'740'025	1'581'000	-9.1
Eigennutzung aus Photovoltaik	kWh	295'580	416'435	476'610	14.5
Strombezug aus Wasserkraft	kWh	348'500	401'678	406'255	1.1
Holzpellets	Tonnen	81.0	75.1	77.4	3.1
Wasserverbrauch	m <sup>3</sup>	1247	1008	1630	61.7
Altpapier	Tonnen	5.6	10.1	10.3	2.0
Altkarton	Tonnen	31.3	29.6	41.7	40.9
Gewerbeabfall	Tonnen	34.0	43.7	59.7	36.6
Plastikabfall	Tonnen	18.1	20.7	17.9	-13.5
Sonderabfall	Tonnen	9.2	7.1	11.6	63.4
<b>Gesellschaft &amp; Soziales</b>					
Mitarbeitende	Anzahl	146	155	162	4.5
Mitarbeitende in FTE	Anzahl	134.1	148.7	152.1	2.3
Lernende	Anzahl	10	15	15	0.0
Ladestationen E-PKW für Mitarbeitende	Anzahl	6	13	13	0.0
<b><sup>2</sup> Distribution</b>					
Fuhrpark	Anzahl	37	38	38	0.0
davon Elektro-LKW	Anzahl	4	5	5	0.0
davon Euro 6 Norm	Anzahl	17	17	17	0.0
davon Fahrzeuge 3.5T	Anzahl	16	16	16	0.0
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen</b>					
CO <sub>2</sub> -Gesamtemissionen (Scope 1, 2, 3)	Tonnen	-	77'855	79'013	1.5

GRI 2-6

### 1.0.4 Unsere Kunden

17'000 Kunden aus fünf Kundensegmenten vertrauen heute auf unser breites und tiefes Sortiment, unsere Fachkompetenz und unsere umfassenden Dienstleistungen.

Kundenbestellungen werden gleichentags kommissioniert und gelangen am nächsten Tag zur Auslieferung. Unser Logistikpartner setzt für eine ökologische und effiziente Tourenplanung und einen optimierten LKW-Auslastungsfaktor entsprechende Tools ein.

Unser modernes Lagermanagementsystem triagt Kleinstbestellungen, welche durch einen externen Paketdienstleister distribuiert und durch Kompensationsprogramme mit einem finanziellen Klimabeitrag versendet werden.



Hotellerie & Gastronomie

- Take-Away, Reinigungschemie, Wasraumhygiene, Küche, Hotelkosmetik (Amenities)



Gesundheitswesen

- Inkontinenzprodukte, Hautpflege, Wundversorgung, Pflegehilfsmittel, Desinfektion



Industrie & Handel

- Wisch- und Reinigungstücher, Putzlappen, PSA, Reinigungschemie



Öffentliche Hand & Dienstleistungen

- Wasraumhygiene, Entsorgung, Reinigungszubehör, Reinigungschemie



Facility Services

- Wisch- und Reinigungstücher, Reinigungszubehör, Reinigungschemie

GRI 3-1, 3-2

## 1.0.5 Wesentlichkeitsanalyse

Unser Nachhaltigkeitsbericht ist nach dem GRI-Standard (Global Reporting Initiative) aufgebaut. Damit möchten wir eine höhere Transparenz und Vergleichbarkeit unserer ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Leistungen sicherstellen. Der GRI-Standard bietet uns einen bewährten, international anerkannten Rahmen, um unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten klar und strukturiert darzustellen.

Die Basis bietet unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse. Eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse betrachtet sowohl die Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft als auch die finanziellen Risiken und Chancen, die sich aus Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen selbst ergeben. Sie verbindet also die Perspektive der externen Stakeholder mit den internen geschäftlichen Interessen. Durch diese Methode können wir gezielt jene Themen identifizieren, die sowohl für unsere Stakeholder als auch für den langfristigen Erfolg von WEBSTAR von entscheidender Bedeutung sind. Dies ermöglicht es uns, unsere Nachhaltigkeitsstrategie noch zielgerichteter auszurichten und gleichzeitig potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen.

Um unseren Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard zu erstellen, haben wir einen umfassenden und methodischen Ansatz verfolgt und das folgende Verfahren zur Identifizierung der wesentlichen Themen angewendet.

### 1. Identifikation und Sammlung von Themen

In einem Workshop des Nachhaltigkeitsteams wurden zunächst potenzielle Nachhaltigkeitsthemen durch Brainstorming und den Austausch von Erfahrungen zusammengetragen. Im Anschluss wurden die Themen in einer strukturierten Sammlung erfasst, wobei Überschneidungen und ähnliche Ansätze gebündelt wurden.

### 2. Kategorisierung und Konsolidierung

Die gesammelten Themen wurden zunächst analysiert, zusammengefasst und zu acht relevanten Themenclustern gebündelt. Dabei wurden Relevanz und mögliche Überschneidungen berücksichtigt, um eine klare thematische Abgrenzung sicherzustellen.

### 3. Beschreibung der Themen

Im Anschluss an die Kategorisierung erfolgte eine detaillierte Beschreibung jedes der acht relevanten Themen, um ein klares Verständnis der jeweili-

gen Thematik zu gewährleisten. Die Beschreibung der einzelnen Themen umfasste dabei die folgenden Aspekte: Themeninhalt, Auswirkungen und Relevanz sowie Stichworte zur finanziellen Wesentlichkeit.

### 4. Bewertung der finanziellen Wesentlichkeit

Zur Ermittlung der für WEBSTAR wesentlichen Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen wurde ein

detaillierter Fragebogen entwickelt. Die Befragung wurde anhand dieses Fragebogens durchgeführt und umfasste Interviews mit einer Vielzahl relevanter Stakeholder, darunter der Eigentümer, der CEO, Mitarbeitende aus den Bereichen Verkauf und Beschaffung sowie Experten aus der Lieferkette. Die befragten Stakeholder wurden gebeten, den Einfluss jedes Themas auf die finanzielle Leistung, die Unternehmensentwicklung und die





Risiken zu bewerten. Dabei wurde insbesondere der Einfluss auf Kosten, Erträge, Reputation sowie operative, finanzielle und strategische Risiken über einen Zeitraum von fünf bis zehn Jahren betrachtet.

Um eine fundierte Bewertung vornehmen zu können, erhielten alle Interviewpartner detaillierte Beschreibungen zu den einzelnen Themen. Diese

umfassenden Informationen ermöglichten es den Stakeholdern, die Themen nach ihrer finanziellen Wesentlichkeit und ihrer relativen Bedeutung zueinander zu priorisieren.

**5. Wesentlichkeitsbewertung der Auswirkungen**

In einem weiteren Workshop wurde eine Wesentlichkeitsbewertung der externen Auswirkungen

(Impact) für die Themen durchgeführt. Dabei wurde für jedes Thema einzeln bewertet, wie wesentlich die Auswirkungen sind, die wir (durch unsere Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen) auf die Wirtschaft, die Gesellschaft und/oder die natürliche Umwelt haben. Diese Einzelbewertungen aller Workshopteilnehmenden bildeten die Grundlage für die Diskussion und die abschließende Bewertung der Auswirkungen. Dabei wurde auch die Eintrittswahrscheinlichkeit, die negativen Konsequenzen einer Nichtbehandlung sowie die positiven Auswirkungen einer aktiven Auseinandersetzung bei jedem Thema berücksichtigt. Die Bewertung erfolgte in Anlehnung an die Vorgehensweise bei Punkt vier (Finanzielle Wesentlichkeit), wobei auch hier die Auswirkungen der Themen im Sinne einer Priorisierung zueinander in Beziehung gesetzt wurden.

**6. Doppelte Wesentlichkeitsanalyse**

Auf Basis der gesammelten Resultate der Impactbewertung und der finanziellen Einschätzungen wurde eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Analyse bilden die Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI-Standard, um die relevanten Themen zielgerichtet und transparent zu adressieren.

Dieser strukturierte Prozess ermöglicht eine fundierte und ganzheitliche Identifizierung der wesentlichen Themen und gewährleistet die Relevanz sowie Präzision unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung. Im Folgenden werden diese Themen ausführlich beschrieben und in der Grafik anhand der Bewertungen kategorisiert.

**Unternehmensintegrität / Nachhaltiges Wirtschaften**

«Unternehmensintegrität / Nachhaltiges Wirtschaften» ist zentral. Darunter versteht unser Engagement für ethisches Verhalten und verantwortungsbewusstes Wirtschaften. Dies beinhaltet die Einhaltung höchster Standards durch verschiedene Zertifizierungen (ISO und EcoVadis), die die Qualität und Nachhaltigkeit unserer Prozesse und Produkte bestätigen. Wir verpflichten uns zu globalen Initiativen wie dem UN Global Compact, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspraktiken im Einklang mit internationalen Normen stehen.

- **Auswirkungen:** Verletzung von Menschenrechten, Umweltschäden, Korruption etc.
- **Finanzielle Wesentlichkeit:** License to operate, Vorbildfunktion im Markt, Partnerschaften

### Ökologische Betriebsführung

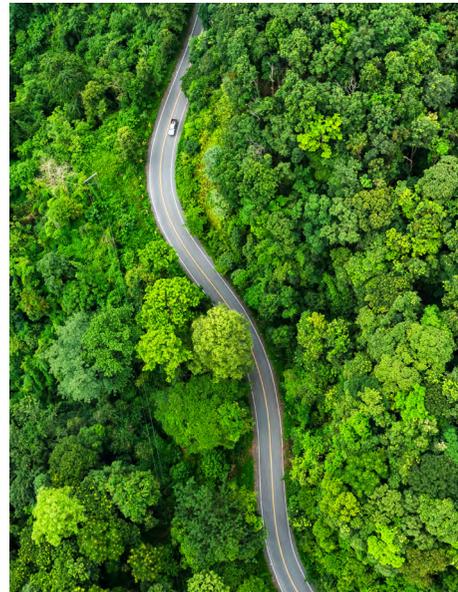
Das Thema umfasst das Management unserer Auswirkungen auf Umwelt und Ressourcen. Dazu gehört in diesem Falle nicht unser Beitrag zum Klimawandel (fällt ins Thema CO<sub>2</sub>), sondern Themen wie: Ressourcenverbrauch (Wasser, Material, Land etc.), Effizienz, Abfallmanagement, Kreislaufwirtschaft, Luftschadstoffe etc.

Weitere Schwerpunkte sind die Förderung von Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz, der verantwortungsvolle Umgang mit Wasserressourcen und innovative Luftreinigungssysteme.

- **Auswirkungen:** Ressourcenverbrauch (und so Einfluss auf Biodiversität und Ökosysteme), Wasser-, Boden- und Luftqualität etc.
- **Finanzielle Wesentlichkeit:** Kosten, Regulierung (Strafzahlungen), Reputation, Vorbildfunktion im Markt

### CO<sub>2</sub>-Emissionen

Das Thema «CO<sub>2</sub>-Emissionen» umfasst den Bereich, wie die beeinflussbaren Treibhausgasemissionen reduziert oder gehandhabt werden können. Ansätze wie energieeffiziente Betriebsgebäude, Defossilisierung, die Optimierung von Logistik und Transport, sowie die Verbesserung von Wertschöpfungsprozessen in Bezug auf CO<sub>2</sub>-Emissionen, stehen dabei im Fokus.



- **Auswirkungen:** Klimawandel, Ökosysteme (Klimafolgen), Lebensqualität etc.
- **Finanzielle Wesentlichkeit:** Zunehmende Regulierung, Kundenbindung, Reputation, Vorbildfunktion

### Chancengerechtigkeit und Inklusion / Kultur

Unter «Chancengerechtigkeit und Inklusion / Kultur» verstehen wir die Förderung einer Arbeitsumgebung, in der alle Mitarbeitenden gleiche Chancen und Rechte haben. Dies umfasst die aktive Unterstützung von Diversität und die Sicherstellung von Equal Pay, um gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit zu gewährleisten. Ziel ist es, eine integrative Unternehmenskultur zu schaffen, in der sich jede Person respektiert und wertgeschätzt fühlt. Dazu gehören (wo immer möglich) auch Massnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office, Gleitzeit, Prävention von Diskriminierung etc.

- **Auswirkungen:** Entlastung der Sozialversicherungssysteme, Wohlbefinden und Gesundheit der Mitarbeitenden, Förderung von Gleichberechtigung und Inklusion auf dem Arbeitsmarkt, Sensibilisierung etc.

- **Finanzielle Wesentlichkeit:** Vorbildfunktion im Markt, Produktivität und Motivation, Kosten/ Krankheitsabwesenheiten, Zugang zu qualifizierten Fachkräften/attractive Arbeitgeberin etc.

### Mitarbeiterförderung

«Mitarbeiterförderung» ist ein zentrales Thema und bezieht sich auf die umfassende Entwicklung und Unterstützung der Mitarbeitenden, um deren berufliches Potenzial voll auszuschöpfen. Es beinhaltet die Förderung junger Talente sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden. Aus- und Weiterbildung sind zentrale Bestandteile, die sicherstellen, dass deren Wissen und ihre Fähigkeiten kontinuierlich erweitert werden, um beruflich zu wachsen und erfolgreich zur Unternehmensentwicklung beizutragen.

- **Auswirkungen:** Dienstleistungsqualität, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit, Know-how für den Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktfähigkeit, Lebensstandard
- **Finanzielle Wesentlichkeit:** Produktivität, Know-how, Kosten, Mitarbeiterzufriedenheit, Zugang zu Fachkräften / Fachkräftemangel

### Arbeitsicherheit und Gesundheit

Das Thema umfasst die zu schaffenden Rahmenbedingungen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeitende zufrieden sind. Arbeitsicherheit hat gerade in Logistikbetrieben höchste Priorität, weshalb Sicherheitsstandards und regelmässige Schulungen zur Unfallverhütung und Arbeitsicherheit ein wesentlicher Bestandteil sind. Eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung in Büro und Lager, um körperliche Belastungen zu minimieren, ist ebenfalls zentral. Auch die psychische Gesundheit, die massgeblich durch Arbeitsbelastung, Vereinbarkeit und das Arbeitsklima beeinflusst wird, gehört zu diesem Thema. Ziel ist es, dass sich alle Mitarbeitenden wohl und wertgeschätzt fühlen, um ihr volles Potenzial entfalten zu können.

- **Auswirkungen:** Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden, Entlastung des Gesundheitssystems etc.
- **Finanzielle Wesentlichkeit:** Kosten/Abwesenheiten, Produktivität, Regulatorien und Bussen, Versicherungsprämien, Reputation/License to operate etc.

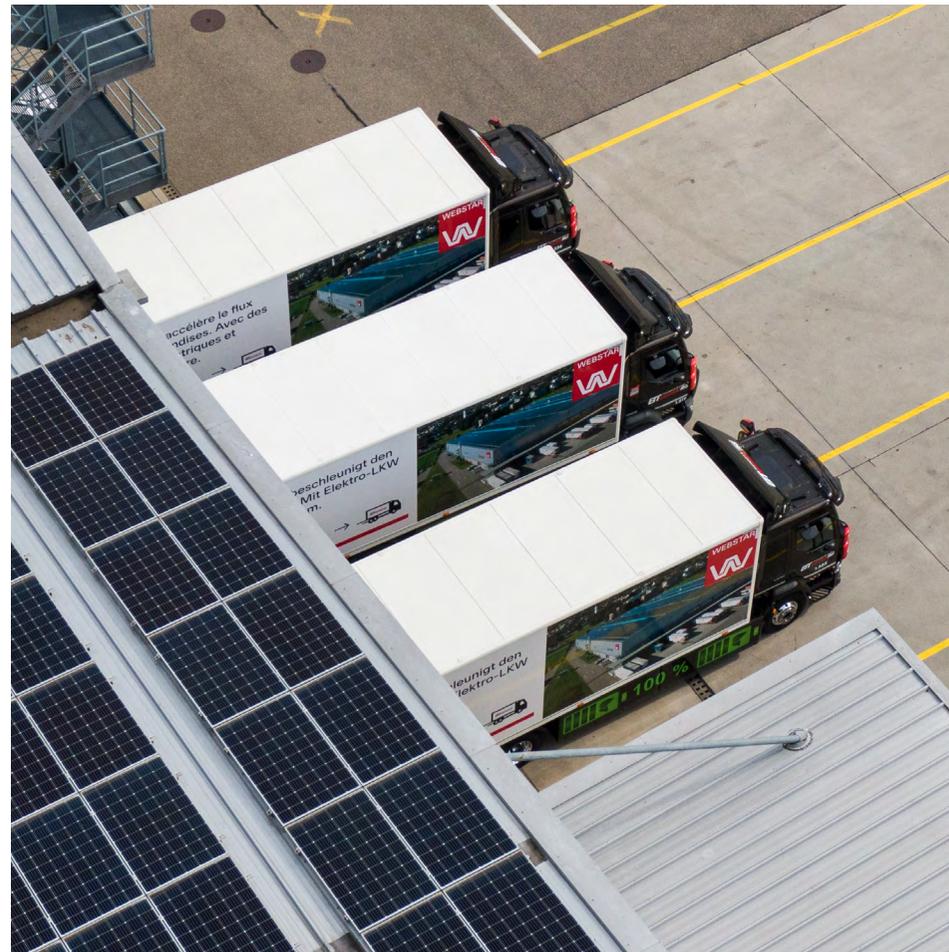
### Nachhaltige Sortimente und Dienstleistungen

Als Handelsbetrieb für Verbrauchsartikel befinden wir uns im Spannungsfeld der Nachhaltigkeit. Die Rohstoffgewinnung und der Rohstoffeinsatz, sowie der Produktlebensweg sind zentrale Herausforderungen. Mit «Nachhaltige Sortimente und Dienstleistungen» ist die nachhaltige Sortimentsgestaltung gemeint. Diese umfasst die Erhöhung des Anteils an Produkten mit anerkannten Nachhaltigkeitsmerkmalen (Nachhaltigkeitslabels). Zudem werden Kunden durch Schulungen und Beratungen unterstützt, um nachhaltige Beschaffungsentschiede zu treffen.

- **Auswirkungen:** Ressourcenverbrauch, Entwaldung/Ökosysteme, Wasser- Boden und Luftqualität, Arbeits- und Menschenrechte in der Lieferkette
- **Finanzielle Wesentlichkeit:** Kosten, Reputation, Regulierungen, Kundenbindung

### Nachhaltige Beschaffung

Das Thema «Nachhaltige Beschaffung» umfasst die verantwortungsvolle und nachhaltige Gestaltung unserer Beschaffungswege. Menschenrechte und die Risikoüberwachung in der gesamten

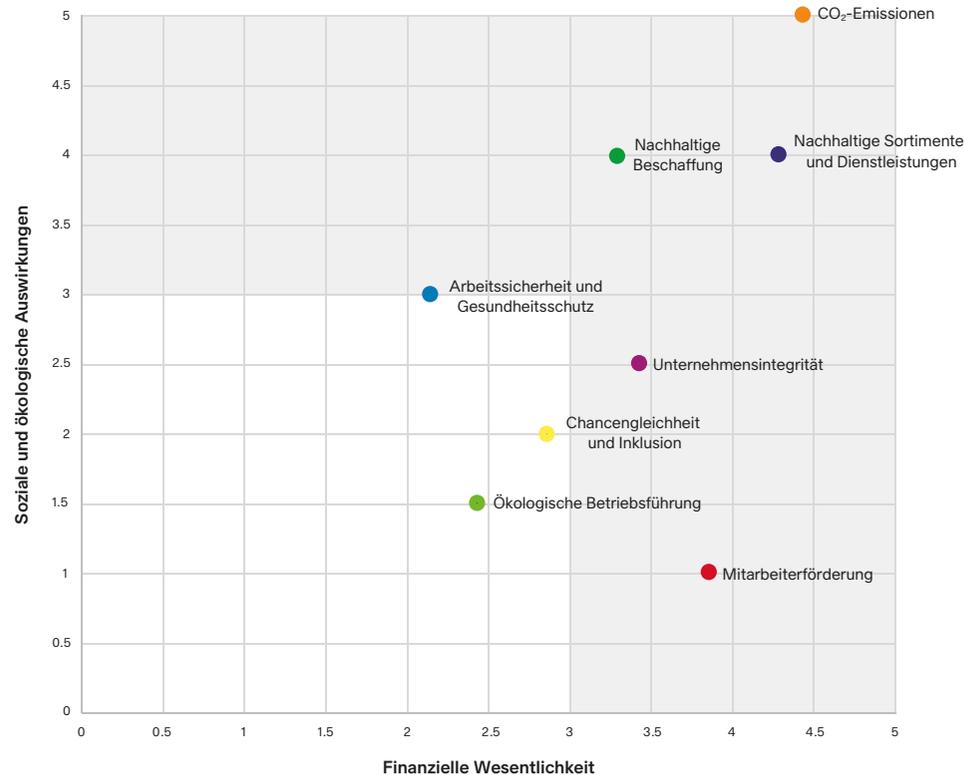


Lieferkette sind zentrale Aspekte, um sicherzustellen, dass soziale und ökologische Standards eingehalten werden. Ein effizientes Lieferantenmanagement ist unerlässlich, um Transparenz und Verantwortlichkeit in allen Beschaffungsprozessen zu gewährleisten. Aber auch der gezielte Dialog mit Lieferanten, um Produktinnovationen oder verbesserte Produktionsprozesse zu fördern.

- **Auswirkungen:** Entwaldung und Schädigung von Ökosystemen, Ressourcenverbrauch, Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Transportemissionen (Klimawandel) etc.
- **Finanzielle Wesentlichkeit:** Lieferengpässe, Reputationsrisiken, zunehmende Regulierung, Kundenbindung etc.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse zeigt, dass CO<sub>2</sub>-Emissionen, nachhaltige Sortimente und Dienstleistungen sowie nachhaltige Beschaffung als die drei bedeutendsten Themen für unser Unternehmen identifiziert wurden. Diese Themen sind sowohl für unsere Stakeholder als auch für die sozialen und ökologischen Auswirkungen von hoher Relevanz. Während die meisten Themen in beiden Dimensionen hohe Bedeutung aufweisen, wird die Mitarbeiterförderung in der finanziellen Wesentlichkeit deutlich höher gewichtet als hinsichtlich möglicher Auswirkungen. Ökologische Betriebsführung und Chancengleichheit und Inklusion wurden ebenfalls als wichtige Themen eingestuft, jedoch mit einem geringeren Einfluss auf die Gesamtsituation, bleiben jedoch zentrale Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

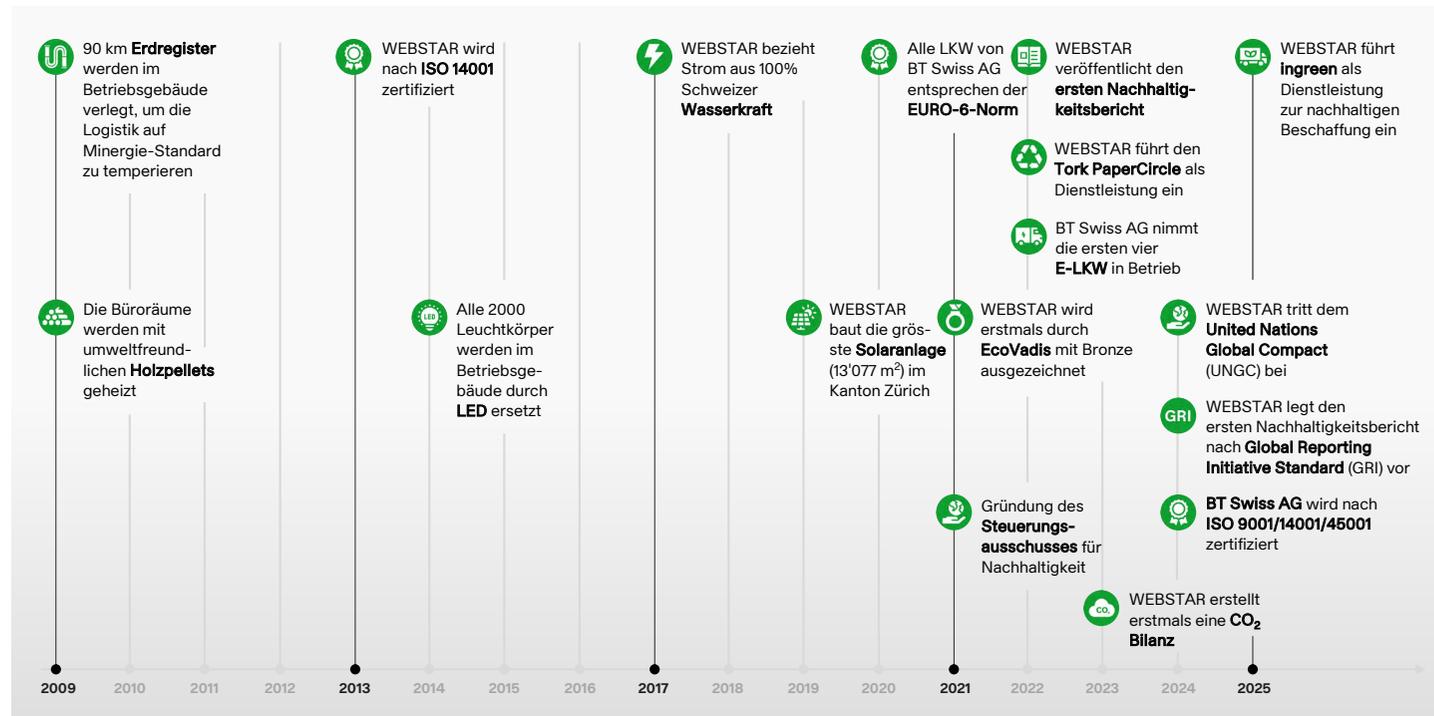
Wesentlichkeitsmatrix



## GRI 2-22

1.0.6 Meilensteine  
in der Nachhaltigkeit

Nachhaltiges Denken und Handeln ist fest in der Unternehmensphilosophie von WEBSTAR verankert. Die folgende Übersicht über die wichtigsten Meilensteine der vergangenen Jahre unterstreicht unser konsequentes Engagement für ökologische, soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeit. Gleichzeitig verstehen wir Nachhaltigkeit als fortlaufenden Prozess: Wir setzen uns kontinuierlich ambitionierte Ziele und entwickeln unsere Strategien und Massnahmen stetig weiter, um auch in Zukunft einen messbaren Beitrag zu leisten. Dabei orientieren wir uns an den drei Säulen unserer Nachhaltigkeitsstrategie und integrieren nachhaltige Prinzipien in alle Geschäftsbereiche.



GRI 2-22

## 1.0.7 Zielkaskade und Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Zielkaskade folgt einem logischen Verlauf, startet auf der Ebene der Unternehmensvision, verläuft über die strategischen Mehrjahresziele – abgestimmt auf die wesentlichen Themen und

auf die drei Säulen unserer Nachhaltigkeitsstrategie und reicht bis auf Stufe der persönlichen Zielsetzungen der Mitarbeitenden. Damit gewährleisten wir die nötige Konsistenz im Zielsetzungsprozess und stellen sicher, dass sich unsere abgeleiteten Massnahmen auf Linie mit der Vision befinden.



### Unser strategisches Ziel

#### «WIR SIND DER NACHHALTIGSTE GROSSHÄNDLER DER BRANCHE»

- Wir fördern Produkte mit hohen Nachhaltigkeitsstandards, schaffen Transparenz bei der Rückverfolgung von Lieferketten und reduzieren Umweltbelastungen, wo immer möglich.
- Wir sind bereit, neue Herausforderungen anzunehmen und planen über Generationen hinaus.
- Wir agieren auf sich verändernde gesellschaftliche und umweltbezogenen Richtlinien und Ansprüche bewusst und mit Umsicht.
- Wir verhalten uns umweltgerecht und nachhaltig.
- Wir engagieren uns für die Nachhaltigkeit in all ihren Dimensionen: wirtschaftlich, ökologisch und sozial.
- Wir legen grossen Wert auf eine nachhaltige Wertschöpfung und berücksichtigen dies in unserem täglichen Handeln.

### 1.0.8 Unsere Ziele

Bei WEBSTAR wird Nachhaltigkeit vollständig in die übergreifende Unternehmensstrategie integriert. Auf der Unternehmensstrategie aufbauend werden jeweils anfangs Geschäftsjahr spezifi-

sche, messbare und terminierte Nachhaltigkeitsziele definiert und anschliessend entsprechende Projekte identifiziert und umgesetzt. Der Steuerungsausschuss ist für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele im Unternehmen verantwortlich. Er überwacht kontinuierlich den Fortschritt der

Massnahmen und fasst diese jährlich im Rahmen der Berichterstattung zusammen und quantifiziert sie.

Im Überblick unten sehen Sie unsere definierten Ziele und deren Erreichung vom Geschäftsjahr 24/25.

Säule	Ziele GJ 24/25	Status
<b>Umwelt Ressourcen Klimaschutz</b>	Wir setzen zwei Kreislaufwirtschafts-Projekte in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten um.	● 50 % erreicht
	Wir erstellen eine vollständige CO <sub>2</sub> -Bilanz (Scope 1–3) und legen den Grundstein zur Dekarbonisierung.	● Ziel erreicht
	Mit dem WEBSTAR Tork PaperCircle erhöhen wir den Anteil um 50 % der bisher eingesparten 3.4 Tonnen CO <sub>2</sub> e.	● Nicht erreicht
	Wir sind ISO 14001 zertifiziert.	● Ziel erreicht
<b>Mitarbeitende Gesellschaft</b>	Wir Mitarbeitende leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit. Regelmässiger Mitarbeiter-Newsletter, Ideen-Briefkasten, Mitarbeiterschulungen.	● Ziel erreicht
	Wir schulen unsere Mitarbeitenden über unsere Unternehmensrichtlinien (Umwelt, Arbeitsrecht, Ethik, Verhaltenskodex, Brandschutz).	● Ziel erreicht
	Wir erstellen unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard.	● Ziel erreicht
	Unsere Mitarbeitenden sind mit WEBSTAR als Arbeitgeber zufrieden. Ziel ist es, bei der Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit einen Durchschnitt von mindestens 3,5 von 5 Punkten zu erreichen.	● Ziel erreicht
	Erarbeitung eines Schulungskonzeptes für das gesamte Personal.	● 50 % erreicht
	Verbesserung der Work-Life-Balance (Home-Office-Regelung > 1 Tag).	● Ziel erreicht
	Reduzierung der krankheitsbedingten Kurzabsenzen um 10 %.	● Ziel erreicht
	Wir unterstützen karitative Organisationen mit Sach- oder Geldspenden.	● Ziel erreicht
Wir investieren weiter in die berufliche Zukunft der Jugend im Bereich Logistik und KV. Wir schliessen mindestens 3 Lehrverträge ab.	● Ziel erreicht	
<b>Nachhaltige Beschaffung und Sortiment</b>	Wir stellen unseren Kunden ein Nachhaltigkeits-Dashboard (ingreen) zur Verfügung.	● Ziel erreicht
	Wir erreichen folgende Anteile der Artikel (Anzahl Artikel) mit einem Nachhaltigkeitslabel:	
	→ 65 % im Bereich Tabletop	● Ziel erreicht
	→ 38 % im Bereich Einweggeschirr	● Ziel erreicht
	→ 45 % im Bereich Toilette / Waschraum	● Ziel erreicht
	→ 13 % im Bereich Reinigungsschemie	● Ziel erreicht
	Unsere Schlüssellieferanten haben unseren Code of Conduct und/oder die Richtlinie «nachhaltige Beschaffung» unterzeichnet.	● Ziel erreicht
Wir führen 5 Vor-Ort-Audits mit Fokus Corporate Social Responsibility bei unseren Lieferanten durch.	● Ziel erreicht	



**Unsere künftigen Ziele:**

Säule	Ziele ab GJ 25/26	Termin
<b>Umwelt Ressourcen Klimaschutz</b>	Ausarbeitung eines Reduktionsmassnahmeplans mit dem Netto-Null Ziel, validiert durch SBTi.	31.03.2025
	Wir erstellen unsere jährliche CO <sub>2</sub> -Bilanz.	31.03.2026
	Wir sind ISO 14001 zertifiziert.	31.03.2026
	Scope-1-Ziel: CO <sub>2</sub> -Emissionen um 20 % von 37 t (Stand 31.3.2024) auf 29.6 t reduzieren.	31.03.2027
	Scope-2-Ziel: Wir setzen ausschließlich auf erneuerbare Energien und bleiben emissionsfrei.	31.03.2027
	Scope-3-Reduktionsziel: Wir reduzieren unsere CO <sub>2</sub> -Emissionen um 25 % gegenüber dem Basisjahr 23/24.	31.03.2030
<b>Mitarbeitende Gesellschaft</b>	Autarkiequote (Basis 2025: 44 %) mit Speichermodulen um 20 % steigern.	31.03.2030
	Wir erreichen 74 Punkte bei EcoVadis.	31.03.2026
	Wir sind aktives Mitglied bei United Nations Global Compact.	31.03.2026
	Wir Mitarbeitende leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit. Regelmässiger Mitarbeiter-Newsletter, Ideen-Briefkasten, Mitarbeiterschulungen.	31.03.2026
	Unser Nachhaltigkeitsengagement wird von unseren Kunden besser wahrgenommen als das unserer Mitbewerber. Ziel ist es, bei der Umfrage zur Kundenzufriedenheit einen Durchschnitt von mindestens 4 von 5 Punkten zu erreichen.	31.03.2026
	Wir erstellen unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard.	31.03.2026
	Reduzierung der krankheitsbedingten Kurzabsenzen um 10 %.	31.03.2026
	Wir unterstützen mit 3 Aktivitäten karitative Organisationen mit Sach- oder Geldspenden.	31.03.2026
	Wir investieren weiter in die berufliche Zukunft der Jugend im Bereich Logistik und KV. Wir schliessen mindestens 3 Lehrverträge ab.	31.03.2026
	Unsere Mitarbeitenden sind mit WEBSTAR als Arbeitgeber zufrieden. Ziel ist es, bei der Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit einen Durchschnitt von mindestens 4 von 5 Punkten zu erreichen.	31.03.2027
<b>Nachhaltige Beschaffung und Sortiment</b>	Wir gewinnen Key Accounts für unsere ingreen Dienstleistung.	31.03.2026
	Wir erreichen folgende Anteile der Artikel (Anzahl Artikel) mit einem Nachhaltigkeitslabel:	
	→ 77 % im Bereich Tabletop	31.03.2026
	→ 40 % im Bereich Einweggeschirr	31.03.2026
	→ 85 % im Bereich Toilette / Waschraum	31.03.2026
	→ 14 % im Bereich Reinigungsschemie	31.03.2026
	95 % des gesamten Beschaffungsvolumen sind durch unterschriebenen Code of Conduct und/oder die Richtlinie «nachhaltige Beschaffung» abgedeckt.	31.03.2026
	Mit dem Tork PaperCircle und KCP RightCycle erhöhen wir den Anteil um 50 % der bisher eingesparten 3.3 Tonnen CO <sub>2</sub> e.	31.03.2026
	Wir führen 10 Vor-Ort-Audits mit Fokus Corporate Social Responsibility bei unseren Lieferanten durch.	31.03.2026
	Wir erzielen einen Anteil von 50 % am Gesamtumsatz mit nachhaltigen Artikeln.	31.03.2027
Visualisierung der Nachhaltigkeits-Attribute.	31.03.2027	
Aufbau eines Lieferanten-Nachhaltigkeits-Dashboards.	31.03.2027	





Mathias Bommer



Regina Gehr



Lara Manz



Jarno Slagmolen

GRI 2-13, 2-14, 2-17

## 1.0.9 Steuerungsausschuss

Der Steuerungsausschuss für Nachhaltigkeit ist für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens verantwortlich. Er setzt sich aus Personen verschiedener Abteilungen des Unternehmens zusammen und man arbeitet eng mit den Fach- und Führungskräften aus dem gesamten Unternehmen zusammen, um einerseits deren wertvollen Input hinsichtlich der Entwicklungen in den Fachbereichen und am Markt in die Arbeit einfließen zu lassen und andererseits eine grösstmögliche Umsetzungskraft in allen Unternehmensbereichen der WEBSTAR zu erreichen. Der Steuerungsausschuss wird von Mathias Bommer geleitet und berichtet direkt an den CEO, Markus Heiniger. Der CEO genehmigt die Berichterstattung und die wesentlichen Themen. Der Steuerungsausschuss für Nachhaltigkeit bespricht alle aktuellen Themen in einer monatlichen Sitzung. Die wichtigen Themen und Beschlüsse aus dieser Sitzung werden durch den Leiter Nachhaltigkeit in der monatlichen Geschäftsleitungssitzung präsentiert und besprochen. Der alleinige Inhaber nimmt jeweils an der Geschäftsleitungssitzung teil und ist über alle Themen auf dem aktuellen Wissensstand. Der Leiter Nachhaltigkeit trägt die Verantwortung für das

operative Nachhaltigkeitsmanagement, der Inhaber ist ultimativer Entscheidungsträger.

Des Weiteren fördert der Steuerungsausschuss den aktiven Dialog auch mit externen Stakeholdern, insbesondere mit Kunden und Lieferanten. Der Steuerungsausschuss setzt sich wie folgt zusammen:

- **Mathias Bommer**  
Leiter Marketing & Category Management
- **Regina Gehr**  
Leiterin Personal
- **Lara Manz**  
Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagerin
- **Jarno Slagmolen**  
Leiter Gebäude, Infrastruktur, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde vom Steuerungsausschuss für Nachhaltigkeit erstellt und ist öffentlich zugänglich auf der [Webseite](#) von WEBSTAR.

### 1.0.10 Wir leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit

Eines unserer Nachhaltigkeitsziele für unser Geschäftsjahr lautet: Wir Mitarbeitenden leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit. Für WEBSTAR ist es wichtig, dass die gesamte Belegschaft in die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens einzubinden, damit das Thema von jedem Mitarbeitenden verinnerlicht wird. In der Umsetzung zur Zielerreichung haben wir uns auf vier Bereiche fokussiert.

- **Durchführung von Mitarbeiterschulungen**
- **Regelmässiger interner Nachhaltigkeits-Newsletter**
- **Ideen-Briefkasten:** Umsetzung von Mitarbeitervorschlägen
- **Sperrbildschirm:** Persönliche Botschaft von den Mitarbeitenden

### Nachhaltigkeitsschulungen

In diesem Geschäftsjahr haben wir für alle Mitarbeitende folgende Schulungen durchgeführt.

- **Verhaltenskodex:** Schulung zu Integrität, Respekt, Verantwortung, Nachhaltigkeit, Transparenz sowie Ethik und Gerechtigkeit.
- **Arbeits- und Menschenrechte sowie Ethik und Integrität:** Vermittlung und Verständnis der Inhalte dieser beiden Unternehmensrichtlinien.
- **Brandschutz:** Prävention von Bränden sowie korrektes Verhalten im Notfall.
- **Nachhaltigkeit im Unternehmen:** Einführung in die sozialen, ökonomischen und ökologischen Dimensionen nachhaltigen Handelns.

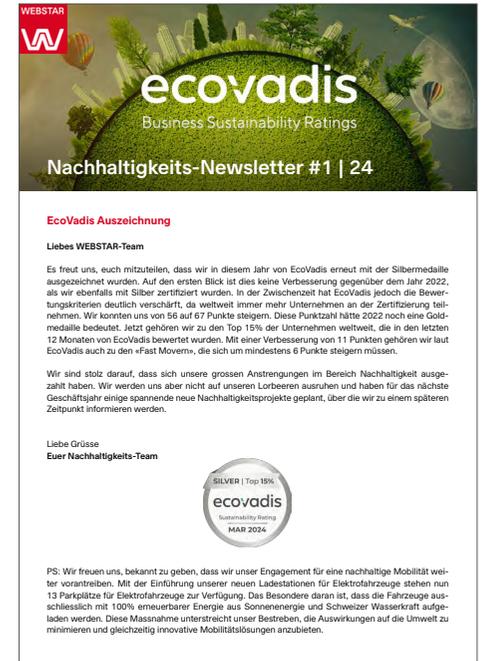
Detaillierte Informationen dazu findet man im

**Kapitel 3.2.2.**

### Interner Nachhaltigkeits-Newsletter

WEBSTAR informiert die Mitarbeitenden regelmässig über die Nachhaltigkeitsaktivitäten mittels eines internen Newsletters. Im Geschäftsjahr 24/25 wurden acht interne Newsletter zu folgenden Themen verschickt.

1. **EcoVadis Auszeichnung**
2. **«Bike to work» Challenge**
3. **Nachhaltigkeitsziele**
4. **Nachhaltigkeitsschulungen**
5. **Umweltverhalten**
6. **Netto-Null Projekt**
7. **Luftqualität**
8. **CO<sub>2</sub>-Bilanz**



Nachhaltigkeits-Newsletter

### Ideen-Briefkasten

Der Ideen-Briefkasten hat sich als eine einfache und wirkungsvolle Möglichkeit etabliert, um die Mitarbeitenden aktiv in die Gestaltung nachhaltiger Prozesse einzubinden. Mit Hilfe einer Karte können Mitarbeitende ihre Vorschläge unkompliziert an das Unternehmen übermitteln. Alle eingereichten Ideen werden vom Nachhaltigkeitsteam sorgfältig geprüft und in unserem Managementsystem dokumentiert, das unsere Prozesslandschaft abbildet.

In diesem Geschäftsjahr wurden insgesamt zwölf Vorschläge eingereicht, von denen sechs direkt einen Bezug zur Nachhaltigkeit hatten. Von den eingereichten Ideen konnten sechs erfolgreich umgesetzt werden. Diese Massnahmen tragen dazu bei, unser Engagement für soziale, ökologische und wirtschaftliche Nachhaltigkeit weiter zu stärken.

Zu den umgesetzten Vorschlägen gehört unter anderem die Benutzung von kostenlosen Ladestationen für Elektrofahrzeuge, die es Kunden und

Lieferanten ermöglichen, ihre Fahrzeuge während ihres Besuchs bei WEBSTAR mit erneuerbarer Energie aufzuladen. Der Aufenthaltsraum sowie alle weiteren Räumlichkeiten des Unternehmens wurden als rauchfreie Zonen deklariert, um ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern. Ein weiterer Vorschlag war die Umstellung des Angebots an kostenlosen Früchten auf Bio-Qualität, womit wir einen Beitrag zur Förderung nachhaltiger Landwirtschaft leisten.

Der Ideen-Briefkasten zeigt, wie wichtig es ist, die Mitarbeitenden aktiv in die Nachhaltigkeitsstrategie einzubinden. Durch ihre Vorschläge entstehen innovative Lösungen, die sowohl das Unternehmen als auch die Umwelt positiv beeinflussen.

### Sperrbildschirm

Auf Grund des positiven Feedbacks der Mitarbeitenden haben wir in diesem Geschäftsjahr wiederum Sperrbildschirme mit persönlichen Botschaften aktiviert, um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit innerhalb unseres Unternehmens zu stärken. Auf den Sperrbildschirmen aller Mitarbeitenden wurden im Zwei-Wochen-Rhythmus Bilder und persönliche Botschaften der Mitarbeitenden eingeblendet. In diesen Botschaften teilten



Sperrbildschirm

die Mitarbeitenden ihren persönlichen Beitrag zum Thema Nachhaltigkeit mit.

Diese Massnahme hatte das Ziel, Inspiration und Motivation für nachhaltiges Handeln im Arbeitsalltag zu schaffen. Durch die Vielfalt der persönlichen Beiträge konnten wir nicht nur unterschiedliche Perspektiven auf Nachhaltigkeit sichtbar machen, sondern auch eine Kultur des gegenseitigen Lernens und der gemeinsamen Verantwortung fördern. Dieses Engagement hat dazu beigetragen, das Thema Nachhaltigkeit auf eine persönliche und greifbare Ebene zu bringen und alle Mitarbeitenden dazu anzuregen, sich aktiv für eine nachhaltigere Zukunft einzusetzen.



Ideen-Briefkasten

## 1.1. Unternehmensintegrität / Nachhaltiges Wirtschaften

GRI 2-23, 3-3

### 1.1.1 Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

Die 17 Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung mit ihren 169 Unterzielen sind das Kernstück der Agenda 2030. Sie tragen der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension der nachhaltigen Entwicklung in ausgewogener Weise Rechnung und führen zum ersten Mal Armutsbekämpfung und nachhaltige Entwicklung in einer Agenda zusammen.

Die [SDGs](#) (Sustainable Development Goals) sollen bis 2030 global und von allen UNO-Mitgliedstaaten erreicht werden. Alle Staaten sind aufgefordert, die drängenden Herausforderungen der Welt gemeinsam zu lösen. Auch die Schweiz soll die Ziele national umsetzen. Zudem sollen Anreize geschaffen werden, damit nichtstaatliche Akteure vermehrt einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten.

WEBSTAR übernimmt Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft und richtet seine Aktivitäten konsequent an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) aus, einschliesslich ihrer 169 Unterziele. Mit hohem Engagement arbeiten wir täglich daran, unseren Beitrag zur Erreichung dieser globalen Ziele zu leisten.

In internen Arbeitsgruppen haben wir sorgfältig analysiert, welche der 17 SDGs wir aktiv beeinflussen können. Dabei haben wir uns auf folgende neun SDGs konzentriert, die besonders gut mit unseren Unternehmenswerten und Tätigkeiten vereinbar sind:

- **Gesundheit und Wohlergehen**
- **Hochwertige Bildung**
- **Geschlechtergleichheit**
- **Bezahlbare und saubere Energie**
- **Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum**
- **Industrie, Innovation und Infrastruktur**
- **Nachhaltiger Konsum und Produktion**
- **Massnahmen zum Klimaschutz**
- **Leben an Land**



In den entsprechenden Kapiteln unseres Nachhaltigkeitsberichts legen wir dar, wie WEBSTAR aktiv zu diesen neun SDGs beiträgt. Um die Verbindung zwischen unseren Massnahmen und den globalen Zielen zu verdeutlichen, sind die jeweiligen Kapitel mit den offiziellen Symbolen der SDGs gekennzeichnet.



GRI 2-23

## 1.1.2 United Nations Global Compact



### United Nations Global Compact

WEBSTAR ist im Januar 2024 dem United Nations Global Compact beigetreten und unterstützt damit die Vision einer inklusiveren und nachhaltigen Wirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte, heute und in Zukunft.

Durch diesen Beitritt bekennt sich WEBSTAR zu den zehn Prinzipien des Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung. Diese Prinzipien sind fest in unsere Unternehmensstrategie integriert und bilden die Grundlage für unser Handeln und unsere Entscheidungsprozesse.

Unsere Verpflichtung zum United Nations Global Compact bedeutet, dass wir kontinuierlich daran arbeiten, unsere Geschäftspraktiken zu verbessern, um nachhaltige und ethische Standards zu fördern. Ein wichtiger Meilenstein in diesem Pro-

zess wird unser erster Fortschrittsbericht (Communication on Progress, CoP) sein, den wir im Juli 2025 eingereicht haben. Dieser Bericht wird unsere Fortschritte und Herausforderungen bei der Umsetzung der zehn Prinzipien dokumentieren und unsere Transparenz und Rechenschaftspflicht gegenüber unseren Stakeholdern stärken.

WEBSTAR ist stolz darauf, Teil dieser globalen Bewegung zu sein und durch unser Engagement einen Beitrag zu einer nachhaltigen und fairen Zukunft zu leisten.

### 1.1.3 Soziales Engagement

Die Unternehmensphilanthropie ist ein wichtiger Pfeiler in der Nachhaltigkeitsstrategie von WEBSTAR. Mit unseren Massnahmen möchten wir einen positiven Beitrag der Gesellschaft zurückgeben. Wir sind überzeugt, dass die Philanthropie dazu beiträgt, das langfristige Wachstum und die Stabilität von Unternehmen zu fördern, während es gleichzeitig einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt hat. Aus diesem Grund unterstützen wir auch in diesem Geschäftsjahr verschiedene karitative Organisationen mit Sach- und Geldspenden.



Der Verein [«Helfen Sie Helfen»](#) aus Hüttikon engagiert sich seit bald 30 Jahren im In- und Ausland mit wichtigen Hilfsprojekten. Die Vision von «Helfen Sie Helfen» ist es, den Ärmsten der Armen nicht nur konkret und direkt Hilfe zu leisten, sondern ihnen auch Wertschätzung zu schenken. WEBSTAR unterstützte auch im Jahr 2024 diese

Organisation tatkräftig mit wichtigen Medizinartikeln wie Ärzterollen, Wund- und Gazeverbänden, Saugkompressen und vielem mehr. Diese Ware wurde dringend in ukrainischen Spitälern gebraucht. WEBSTAR brachte die Hilfsgüter ins Lager nach Hüttikon, bevor sie weiter in die Ukraine transportiert wurden. Die Hilfsorganisation unterstützt unter anderem seit 1996 die Ukraine mit Hilfsgütern. Das Team von Maria Constanti zählt über 20 Helfern, die alle unentgeltlich arbeiten. Der Verein ist politisch, ethnisch und konfessionell neutral. Ziel ist es, dort zu helfen, wo die Not am grössten ist. Die notleidenden Menschen werden mit Kleider- und weiteren Sachspenden sowie finanziellen Mitteln unterstützt.



Transport der Medizinartikel in die Ukraine

— Wir unterstützen die Aktion —



In der Schweiz leben 702'000 Menschen in Armut. Eine armutsbetroffene Einzelperson muss mit weniger als 2300 Franken im Monat auskommen. Einer Zweielternfamilie mit zwei Kindern stehen 4000 Franken zur Verfügung. Diese Zahlen verdeutlichen eindrücklich, dass Not und Entbehrung auch in einem wohlhabenden Land wie der Schweiz Realität sind. Im Rahmen der Aktion [«2 x Weihnachten»](#), organisiert vom Schweizerischen Roten Kreuz, SRG SSR, der Post und Coop, unterstützt WEBSTAR bewusst auch bedürftige Menschen aus der Schweiz. Im Rahmen unseres Engagements haben wir grössere Mengen an Lebensmitteln und Hygieneartikeln gespendet sowie einen finanziellen Beitrag geleistet, um armutsbetroffenen Menschen aus der ganzen Schweiz zu helfen. Grosszügigerweise wurde die Ware durch unseren Logistikpartner BT Swiss AG kostenlos zum Schweizerischen Roten Kreuz transportiert – ein schönes Beispiel für gelebte Solidarität! Wir sind überzeugt, dass jeder Beitrag zählt, um das Leben von Menschen in Not ein Stück weit zu erleichtern.



Transport durch BT Swiss AG

## 1.1.4 Genehmigungsverfahren von Geschenken

Gemäss Art. 321a OR hat der Arbeitnehmer die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. Im Vordergrund der Treuepflicht steht die Pflicht des Arbeitnehmers, alles zu unterlassen, was den Arbeitgeber wirtschaftlich schädigen könnte. Im Zusammenhang



mit der Treuepflicht können sich insbesondere Einladungen und Geschenke an die Mitarbeiter problematisch erweisen. Auch steuerrechtlich können Einladungen und Geschenke problematisch sein.

Treuepflichtverletzungen der Arbeitnehmer liegen im Fall von Schmiergeldern und bei der Annahme von Bestechungsgeldern vor. Diese führen naturgemäss zu einer treuwidrigen finanziellen Besserstellung der Arbeitnehmer, da sie zu pflichtwidrigem Verhalten veranlassen sollen. Aus arbeitsrechtlicher, wie auch strafrechtlicher Sicht darf ein Arbeitnehmer keine solchen Gelder und Zuwendungen annehmen, sich versprechen lassen oder verlangen. Hat ein Mitarbeiter solche erhalten oder kann er sie nicht zurückweisen, muss er sie sofort dem Arbeitgeber offenlegen und diesem herausgeben.

Handelt es sich bei Geschenken jedoch nur um sozial übliche Zuwendungen, wie etwa Gelegenheitsgeschenke z. B. eine Einladung zum Businesslunch, Bücher, Genussmittel, ein Blumenstraus, sind diese nicht geeignet einen Interessenkonflikt zu bewirken. Es gibt daher keine arbeitsrechtlichen Schranken für deren Annahme.

Die Bestimmungen zur Annahme und Abgabe von Geschenken sind im Mitarbeiter-Reglement der Gruppe WEBSTAR Artikel 5.3.2 geregelt. Das Genehmigungsverfahren wird folgendermassen bestimmt:

### **Genehmigungshierarchie / -zuständigkeit / Protokollierung**

- Für die Genehmigung Annahme bzw. Abgabe von Geschenken ab einem Wert von CHF 101.00 ist die Vorgesetztenstelle zuständig.
- Der Antrag muss vom Mitarbeitenden mit den entsprechenden Unterlagen dem Vorgesetzten per E-Mail zugestellt werden. Der Vorgesetzte genehmigt den Antrag wiederum per E-Mail oder lehnt ihn ab.
- Diese Anträge werden im entsprechenden Systemordner des Personaldossiers elektronisch gespeichert und sind somit protokolliert, dokumentiert und überprüfbar.
- Die Compliance-Abteilung führt jährliche Stichprobenkontrollen durch.

### **Schulungen / Sensibilisierung / Kommunikation**

- **Antikorruptionsschulung:** Regelmässige Schulungen, um Mitarbeitende für den Umgang mit Geschenken zu sensibilisieren.

- Diese erläuterten Informationen sind auf dem Portal der Personal-Management Software für alle Mitarbeitenden jederzeit abrufbar.

### **Kontrollmechanismen einrichten**

- **Whistleblower-System:** Mitarbeitende haben die Möglichkeit, Verstösse vertraulich der Compliance-Stelle [datenschutz@webstar.ch](mailto:datenschutz@webstar.ch) zu melden.

Durch ein klar geregeltes Genehmigungsverfahren und regelmässige Schulungen stellt WEBSTAR sicher, dass die Annahme und Abgabe von Geschenken transparent, nachvollziehbar und im Einklang mit arbeitsrechtlichen sowie ethischen Vorgaben erfolgt. So werden potenzielle Interessenkonflikte und Verstösse gegen die Treuepflicht wirksam vermieden und die Integrität des Unternehmens geschützt. Diese konsequente Umsetzung stärkt das Vertrauen in unsere Unternehmenskultur und unterstreicht unser Bekenntnis zu Compliance und verantwortungsvollem Handeln.

### 1.1.5 Antikorruptionsschulung

Im Rahmen unserer fortlaufenden Bemühungen zur Förderung von Transparenz und ethischem Verhalten führt WEBSTAR alle zwei Jahre eine Antikorruptionsschulung für unsere Einkäuferinnen und Einkäufer sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung durch. Diese Schulung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und unserer Verpflichtung zu den Prinzipien des United Nations Global Compact, dem wir im Januar 2024 beigetreten sind.

**Die Schulung umfasste mehrere zentrale Themenbereiche:**

- **Identifikation von Korruptionsrisiken:** Die Teilnehmer lernten, wie sie potenzielle Korruptionsrisiken in ihren täglichen Arbeitsabläufen erkennen und bewerten können.
- **Rechtliche Rahmenbedingungen:** Es wurden die relevanten gesetzlichen Bestimmungen und internen Richtlinien vermittelt, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die geltenden Antikorruptionsgesetze kennen und einhalten.



- **Präventionsstrategien:** Die Schulung bot effektive Strategien und Massnahmen zur Korruptionsprävention, einschliesslich der Implementierung von internen Kontrollen und sicheren Meldewegen.
- **Verantwortung und Rechenschaftspflicht:** Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der persönlichen Verantwortung jedes Mitarbeiters und der Bedeutung einer transparenten und ethischen Unternehmenskultur.

Durch diese Schulungsmassnahmen hat WEBSTAR das Bewusstsein und die Kompetenz der Mitarbeitenden im Umgang mit Korruptionsrisiken gestärkt und ihr Bekenntnis zu ethischem Handeln im Geschäftsalltag bekräftigt. Diese Massnahmen sind Teil unserer kontinuierlichen Bemühungen, ein integriertes und verantwortungsbewusstes Unternehmen zu bleiben.

WEBSTAR wird auch in Zukunft in Schulungen und Weiterbildungen investieren, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden stets über die notwendigen Kenntnisse und Werkzeuge verfügen, um Korruption effektiv zu bekämpfen und eine Kultur der Integrität zu fördern.

Nach Abschluss der Schulung mussten alle Teilnehmer einen Test absolvieren, um ihr Verständnis der Schulungsinhalte und ihre Fähigkeit zur praktischen Anwendung des Gelernten zu überprüfen. Dieser Test stellte sicher, dass alle Einkäuferinnen und Einkäufer und Geschäftsleitungsmitglieder das notwendige Wissen besitzen, um Korruptionsrisiken effektiv zu identifizieren und zu verhindern.

	GJ 23/24	GJ 24/25	Ziel GJ 25/26
Anzahl Korruptionsfälle	0	0	0
Anzahl Vorfälle betreffend Geldwäsche	0	0	0
Ethik Schulungen	0	2	1
Informationssicherheits-Audit	0	0	0



## 2. Umwelt, Ressourcen, Klimaschutz

## 2.0.1 Einleitung

Nachhaltigkeit ist für WEBSTAR nicht nur ein strategisches Ziel, sondern eine unternehmerische Verpflichtung. Als verantwortungsvolles Unternehmen erkennen wir die Dringlichkeit, Ressourcen effizient einzusetzen, Emissionen zu reduzieren und aktiv zum Klimaschutz beizutragen. Die Themen Umwelt und Klima sind eng mit unserer Geschäftstätigkeit verknüpft – sei es durch die Lieferketten, die Produktlebenszyklen oder unseren Energieverbrauch. Unser Anspruch ist es, die ökologische Verantwortung in allen Unternehmensbereichen zu verankern und messbare Fortschritte zu erzielen.

In diesem Kapitel fokussieren wir uns auf die ökologische Betriebsführung, das Wertstoffmanagement und die CO<sub>2</sub>-Emissionen. Auf Grund unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse zählen die ökologische Betriebsführung und die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu den identifizierten wesentlichen Themen. Für das Geschäftsjahr 24/25 haben wir uns folgende zwei Ziele gesetzt, die auch erreicht wurden.

Ziele GJ 24/25	Status	
Wir erstellen eine vollständige CO <sub>2</sub> -Bilanz (Scope 1–3) und legen den Grundstein zur Dekarbonisierung.	●	Ziel erreicht
Wir sind ISO 14001 zertifiziert.	●	Ziel erreicht

Im Mittelpunkt unserer Aktivitäten stand in diesem Geschäftsjahr die Entwicklung eines Netto-Null-Ziels in Zusammenarbeit mit der Science Based Targets Initiative (SBTi). Zur Entwicklung wissenschaftlich fundierter Near-Term- und Net-Zero-Ziele haben wir erstmals eine vollständige CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt, die sämtliche Scope-3-Emissionen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette umfasst. Detaillierte Informationen hierzu finden sich im **Kapitel 2.2.1**. Zudem haben wir die Rezerertifizierung nach ISO 14001 wiederum erfolgreich abgeschlossen.

Mit Blick auf das Geschäftsjahr 25/26 und darüber hinaus haben wir uns erneut ambitionierte Ziele gesteckt, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie konsequent weiterzuentwickeln und den Dekarbonisierungspfad fortzusetzen.

Ziele ab GJ 25/26	Termin
Ausarbeitung eines Reduktionsmassnahmeplans mit dem Netto-Null Ziel, validiert durch SBTi.	31.10.2025
Wir erstellen unsere jährliche CO <sub>2</sub> -Bilanz.	31.03.2026
Wir sind ISO 14001 zertifiziert.	31.03.2026
Scope-1-Ziel: CO <sub>2</sub> -Emissionen um 20 % von 37 t (Stand 31.3.2024) auf 29.6 t reduzieren.	31.03.2027
Scope-2-Ziel: Wir setzen ausschliesslich auf erneuerbare Energien und bleiben emissionsfrei.	31.03.2027
Scope-3-Reduktionsziel: Wir reduzieren unsere CO <sub>2</sub> -Emissionen um 25 % gegenüber dem Basisjahr 23/24.	31.03.2030
Autarkiequote (Basis 2025: 44 %) mit Speichermodulen um 20 % steigern.	31.03.2030

Auch im kommenden Geschäftsjahr bleibt unser Fokus auf das Netto-Null-Projekt gerichtet. Im Zentrum stehen dabei die Ausarbeitung konkreter Reduktionsmassnahmen sowie die Validierung unserer Reduktionsziele durch die SBTi, die wir bis Herbst 2025 abschliessen werden. Darüber hinaus prüfen wir technologische Innovationen, insbesondere im Bereich moderner Speichermodule, um unsere Autarkiequote kontinuierlich zu steigern und so einen weiteren Beitrag zur nachhaltigen Transformation unseres Unternehmens zu leisten.



## 2.0.2 Unsere Umweltpolitik

Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind in unserer Firmenphilosophie und Managementverantwortung fest verankert und haben für uns höchste Priorität. In den vergangenen Jahren haben wir im Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes sowohl finanzielle Ressourcen als auch viel persönliches Engagement investiert. Diese Aktivitäten basieren

auf unseren [Umweltrichtlinien](#), die wir dokumentiert haben. Die Umweltrichtlinien tragen dazu bei, dass wir die Umweltziele und -verpflichtungen klar definieren und konsequent umsetzen. Eine solche Richtlinie sollte nicht nur auf die Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen ausgerichtet sein, sondern auch auf die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung des Unternehmens.

### ISO 14001

Wir sind ein ISO 14001 umwelt-zertifiziertes Unternehmen und verpflichten uns zu einer umweltfreundlichen Unternehmensführung, zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltleistung und unserer Prozesse.

### Nachhaltigkeitslabel

Wir haben die Zeichen der Zeit erkannt und fördern aktiv Produkte mit offiziellen Nachhaltigkeits-labeln und versuchen, unsere Kunden positiv zu beeinflussen. Dahinter stehen klar definierte, messbare und quantitative Zielsetzungen.

### Vorbildliches Umweltverhalten

Wir beziehen unsere Lieferanten und Produzenten entlang der Wertschöpfungskette in die Umweltverantwortung mit ein. Wir erwarten die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und die von uns definierten Kriterien in Bezug auf vorbildliches Umweltverhalten.

### Mitarbeiter

Wir motivieren unsere Mitarbeitenden in Bezug auf deren umweltgerechtes Verhalten und sensibilisieren regelmäßig durch geeignete Initiativen und Events.

### Wertstoffmanagement

Wir halten uns an das Credo: Reduce, Reuse, Recycle. Sofern es die Arbeitssicherheit und den Produktschutz nicht negativ beeinflusst, wollen wir Ressourcen reduzieren, wieder verwenden oder dem Recycling zuführen.

### Gemeinde & Nachbarn

Im Umgang mit Gefahrstoffen kennen wir keine Toleranz und reduzieren das Risiko durch eine hohe Prozesssicherheit und die entsprechenden baulichen Massnahmen auf ein absolutes Minimum.

GRI 3-3

## 2.1 Ökologische Betriebsführung

### 2.1.1 Plastikreduktion

WEBSTAR setzt sich aktiv für die Reduzierung von Plastik ein und hat eine bedeutende Änderung in den Lieferprozessen vorgenommen. Wir haben die bisherigen Plastikdokumententaschen für Lieferscheine durch umweltfreundliche Papiertaschen ersetzt. Diese einfache, aber wirkungsvolle Massnahme hat zu enormen Einsparungen geführt: Wir vermeiden dadurch rund 13'400 m<sup>2</sup> Plastik pro Jahr.

Ein weiterer wichtiger Schritt in diese Richtung ist die Optimierung der Wickelfolie, die wir zur Sicherung unserer Paletten verwenden. Unsere Wickelfolie hat eine ursprüngliche Stärke von 12 µm. Vor der Verwendung wird diese Folie jedoch 2,5- bis 3-mal vorgedehnt, sodass die effektive Stärke der Folie nach der Dehnung nur noch etwa 4 µm beträgt. Durch diese Massnahme können wir den Einsatz von Plastik erheblich reduzieren, ohne die Stabilität und Sicherheit unserer Versandpaletten zu beeinträchtigen.

Diese Technik der Vordehnung ermöglicht es uns, weniger Material zu verbrauchen, was nicht nur

die Umweltbelastung durch Plastikmüll reduziert, sondern auch unsere Ressourcen effizienter nutzt. Diese Optimierungen sind Teil unserer kontinuierlichen Bemühungen, nachhaltigere und umweltfreundlichere Lösungen in allen Geschäftsbereichen zu implementieren. Wir evaluieren laufend weitere Möglichkeiten, Plastik zu reduzieren und nachhaltigere Alternativen einzusetzen.



Recyclingstation im Aufenthaltsraum

### 2.1.2 Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz

Der Wertewandel in Bezug auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz beobachten wir auch bei unseren Mitarbeitenden, die sich aktiv Gedanken machen, welchen Beitrag Sie als Teil der Gesellschaft leisten können. Diesem Paradigmenwechsel messen wir einen hohen Stellenwert bei.

Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz leben heisst, sich im Büroalltag bewusster zu verhalten, denn auch kleine Verhaltensänderungen, wie Abfalltrennung, zentrale Druckerstationen, Lichtlöschen wenn nicht benötigt und viele mehr bewirken, dass Ressourcen gespart werden. Wichtig ist jedoch, dass die Mitarbeitenden eine aktive Rolle übernehmen, um ihren Arbeitsplatz noch nachhaltiger zu gestalten. In unserer Umweltrichtlinie sind weitere Elemente definiert, welche die Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz regeln, wie zum Beispiel: Eigener Wasser- und Energieverbrauch, die Aufforderung Abfall zu reduzieren oder dem fachgerechten Recycling zuzuführen, welches für Papier, Karton, Glas, PET, Aluminium und auch Plastik zur Verfügung gestellt wird. Es ist unser Ziel, im kommenden Geschäftsjahr unsere Mitarbeitenden noch stärker in unseren Nachhaltigkeitsanstrengungen miteinzubinden und verschiedene Massnahmen zu lancieren. Vorbildliches Umweltverhalten ist uns eine Herzensangelegenheit und beginnt bereits bei den kleinen Dingen.

### 2.1.3 Umweltschonende Druckerzeugnisse



Bei WEBSTAR legen wir grossen Wert auf eine nachhaltige und umweltschonende Herstellung unserer Druckerzeugnisse wie beispielsweise Aktionsbroschüren, Flyer oder Kataloge. Um dies zu erreichen, setzen wir bei unserer Druckerei auf das renommierte Label «**Finanzieller Klimabeitrag**» von **ClimatePartner**. Das Label bestätigt, dass WEBSTAR seine Emissionen berechnet und Klimaschutzprojekte in der Höhe der berechneten Emissionen finanziert. Es sorgt für volle Transparenz und Nachvollziehbarkeit der unterstützten Klimaschutzmassnahmen. Damit tragen wir freiwillig dazu bei, die enorme Finanzierungslücke im globalen Klimaschutz zu schliessen.



Bei der Papierwahl unserer Druckerzeugnisse verwenden wir in der Regel immer **FSC-zertifiziertes (Forest Stewardship Council) Papier**, um eine ökologische, sozial förderliche und wirtschaftlich rentable Bewirtschaftung der Wälder

dieser Welt zu fördern. Damit wird gewährleistet, dass Bedürfnisse der heutigen Generation befriedigt werden können, ohne die Bedürfnisse zukünftiger Generation zu gefährden.

printed in  
**switzerland**

Wir unterstützen ganz bewusst den Standort Schweiz mit unseren Druckerzeugnissen. Das Label «**Printed in Switzerland**» setzt voll auf Nachhaltigkeit, um die Stärke der Schweizer Druckindustrie zu betonen. Die Schweizer Druckindustrie leistet ihren Beitrag, damit die Schweiz ihre Klimaziele erfüllen wird. Nebst dem hohen Qualitätsanspruch leistet das Label einen wichtigen Beitrag zur Standortsicherung und -förderung.

#### Internes Drucken

Nebst den extern produzierten Druckerzeugnissen haben wir auch innerhalb des Unternehmens einen starken Fokus auf umweltschonendes Drucken und sind bestrebt unseren Papierverbrauch auf ein Minimum zu reduzieren. Als Teil dieser Bemühungen arbeiten wir kontinuierlich an der Digitalisierung unserer Prozesse und haben unsere internen Druckrichtlinien überarbeitet.



Umweltschonende Druckerzeugnisse

Für unsere Multifunktionsgeräte und Arbeitsplatzdrucker setzen wir ausschliesslich Recyclingpapier ein, das sowohl das FSC- als auch das Blauer-Engel-Zertifikat trägt. Diese Zertifikate garantieren eine umweltfreundliche Herstellung und Nutzung des Papiers. Ein wesentlicher Vorteil von Recyclingpapier ist der um etwa 50 % geringere Energieverbrauch bei seiner Herstellung im Vergleich zu Frischfaserpapier.

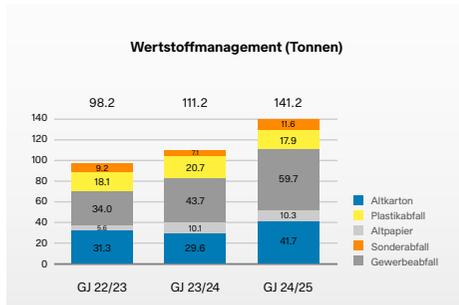
Unsere Mitarbeitenden haben standardmässig die Druckertreibereinstellungen auf «Beidseitiger Druck» umgestellt. Diese Massnahme trägt massgeblich zur Reduzierung des Papierverbrauchs bei. Durch die konsequente Anwendung des Duplexdrucks konnten wir unseren Papierverbrauch im Vergleich zum Vorjahr klar senken. Zudem ermöglicht der Einsatz von Recyclingpapier ein deutlich energiesparenderes Drucken.



12 **2.1.4 Wertstoffmanagement**

Sämtliche Wert- und Abfallstoffe, die in den betrieblichen Prozessen anfallen, werden in unserem gelenkten Umweltmanagementsystem erfasst und wo nötig, definieren wir Massnahmen. Altkarton, Altpapier und Plastik werden beispielsweise der Kreislaufwirtschaft zugeführt. In den Aufenthaltsräumen aber auch in den Büroräumlichkeiten unserer Mitarbeitenden stellen wir die Infrastruktur zur Verfügung, die das Trennen von Plastik, Glas, Aluminium, PET und Papier / Karton einfach machen.

Dieses Geschäftsjahr ist die gesamte Abfallmenge von 111.2 auf 141.2 Tonnen aus mehreren Gründen

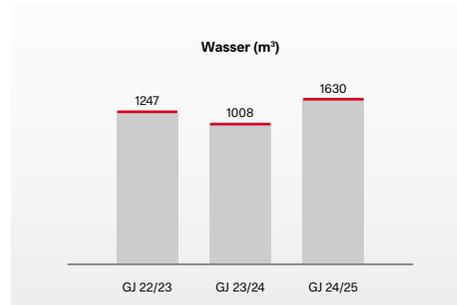


Split der einzelnen Wertstoffe der letzten 3 Jahre

um 27% gestiegen. Einerseits ist unser Unternehmen gegenüber dem letzten Geschäftsjahr erneut gewachsen. Wir haben 4.5% mehr Mitarbeitende und 10.7% mehr Rüstpositionen. Andererseits haben wir in diesem Geschäftsjahr einen beachtlichen Teil der Liquidationsartikel entsorgt, was zu einer höheren Menge an Gewerbeabfall führte. Zudem haben wir deutlich mehr Inkontinenzprodukte für die einzelnen Bewohner der Alters- und Pflegeheime kommissioniert. Dadurch ist mehr Altkarton angefallen.

**2.1.5 Wasser**

Als Handelsunternehmen ohne eigene Produktion reduziert sich unser Wasserbedarf auf die üblichen Bereiche wie Waschräume, Aufenthaltsräume so-



Unser jährlicher Wasserbedarf

wie die Reinigung im und um das Gebäude. Eine Bewässerung der Grünanlagen oder der 18'325m² Wiesenflächen, die zum Betriebsareal gehören, findet nicht statt.

15 **2.1.6 Biodiversität**

Unser Firmengebäude ist umgeben von 18'325m² Wiesenfläche und einem 1700m² grossen, naturbelassenen Biotop mit Hochstauden und Röhrichtern (Schilf). Auf dem Gelände wurden ausschliesslich einheimische Bäume, Sträucher und Stauden gepflanzt, die einen idealen Lebensraum für Bienen, Insekten, Wildvögel und weitere Lebewesen bieten, die für eine ausgeglichene Biodiversität sorgen.



Hagebutten auf unserem Betriebsgelände

## GRI 3-3

## 2.2 CO<sub>2</sub>-Emissionen

### 2.2.1 CO<sub>2</sub>-Bilanz

WEBSTAR möchte die CO<sub>2</sub>-Emissionen senken, um aktiv zum Klimaschutz beizutragen und unsere Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft wahrzunehmen. Die Reduktion von Emissionen ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und hilft uns, ökologische Auswirkungen zu minimieren. Damit verbessern wir nicht nur unsere Umweltbilanz, sondern stärken zugleich die langfristige Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Wir sind überzeugt: Der Einsatz für eine klimafreundlichere Zukunft kommt sowohl der Gesellschaft als auch unserem Geschäft zugute.

Unsere Ambition ist es, der nachhaltigste Grosshändler der Branche zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir im Geschäftsjahr 22/23 ein zukunftsweisendes Projekt ins Leben gerufen und damit den Grundstein für die Dekarbonisierung unseres Unternehmens gelegt. In der ersten Phase des Projekts haben wir im Geschäftsjahr 22/23 den Corporate Carbon Footprint (CCF) unseres Unternehmens ermittelt. Diese Berechnung um-

fasste die Emissionen von Scope 1, 2 und teilweise Scope 3 gemäss den Vorgaben von ISO 14064-1 und dem Greenhouse Gas Protocol (GHG).

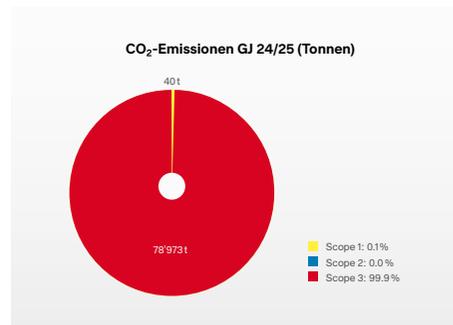
Im Geschäftsjahr 23/24 sind wir in die zweite Phase unseres Dekarbonisierungsfahrplans eingetreten. Alle notwendigen Vorbereitungen wurden getroffen, um am Ende des Geschäftsjahres 23/24 eine vollständige CO<sub>2</sub>-Bilanz zu erstellen, die auch sämtliche Scope-3-Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette umfasst. Die Erstellung der vollständigen CO<sub>2</sub>-Bilanz vom Geschäftsjahr 23/24 konnte in diesem Geschäftsjahr abgeschlossen werden und brachte viele neue Erkenntnisse im Bereich von Scope 3. Da wir jährlich eine CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellen, liegen uns nun auch für das Geschäftsjahr 24/25 aktuelle Daten vor – erstmals mit Vergleichswerten.

Auf Grundlage dieser umfassenden Bilanz werden wir einen wissenschaftlich fundierten Aktionsplan gemäss den Standards der Science Based Targets Initiative (SBTi) entwickeln. Dabei setzen wir uns klare, kurzfristige Ziele für die nächsten fünf Jahre sowie ambitionierte, langfristige Klimaziele, um bis spätestens 2050 die Netto-Null-Emissionen zu erreichen.

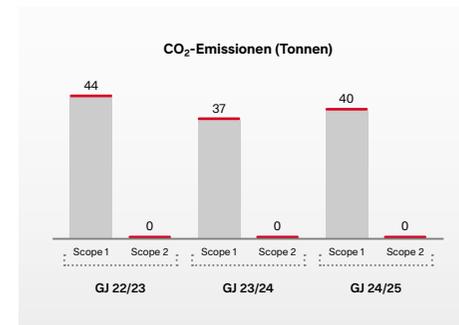
Unser Fahrplan sieht vor, dass wir im nächsten Geschäftsjahr die offiziellen Reduktionsziele durch SBTi bis im Oktober 2025 validieren lassen sowie einen entsprechenden Reduktionsmassnahmenplan ausarbeiten, den wir im nächsten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen werden.

Mit der abgeschlossenen kompletten Bilanzierung lagen uns erstmals umfassende Zahlen vor. Insgesamt verzeichneten wir Emissionen von 79'013 Tonnen CO<sub>2</sub>. Davon entfällt lediglich 0.1% auf Scope 1, während wir bei Scope 2 bereits emissionsfrei sind. Somit stammen 99.9% unserer Emissionen aus Scope 3. Im Rahmen dieser Bilanz haben wir alle Scope-3-Kategorien berücksichtigt – mit

Ausnahme der Kategorien 8, 14 und 15, die für uns im Berechnungszeitraum nicht relevant waren. Gegenüber dem Vorjahr ergibt sich ein leichter Anstieg der Gesamtemissionen um 1.5%. Hauptursachen hierfür sind das Umsatzwachstum sowie die höhere Mitarbeiterzahl, die beide um rund 5% gestiegen sind. Hinzu kommt, dass die vollständige CO<sub>2</sub>-Bilanz für das Geschäftsjahr 23/24 erst im März 2025 finalisiert wurde. Sie bildet die zentrale Basis für unsere Dekarbonisierungsstrategie. Die Definition unserer SBTi-Reduktionsziele und Massnahmen ist für das Geschäftsjahr 25/26 vorgesehen. Entsprechend werden die Auswirkungen der ersten Reduktionsmassnahmen ab dem neuen Geschäftsjahr sichtbar werden.



Überblick unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen im GJ 24/25, unterteilt in Scope 1, 2 und 3



Unsere Scope 1 und 2 Emissionen im Jahresvergleich

**Scope-1-Reduktionsziel**

Unsere Scope-1-Emissionen resultieren in erster Linie aus dem Einsatz von Geschäftsfahrzeugen für den Aussendienst und Transportfahrzeuge sowie durch die Wärmeerzeugung mit Holzpellets für unsere Büroräume. Ihr Anteil an den Gesamtemissionen beträgt lediglich 0,1%. Im Geschäftsjahr

24/25 verzeichneten wir einen leichten Anstieg um 1 Tonne CO<sub>2</sub> gegenüber dem Vorjahr – bedingt durch ein Auftragsplus von über 10%, das zusätzliche Auslieferungen erforderlich machte. Um dem entgegenzuwirken, werden wir unseren Fuhrpark in den kommenden Jahren schrittweise auf Elektrofahrzeuge umstellen. Mit diesen Massnahmen



verfolgen wir das Ziel, unsere Scope-1-Emissionen bis zum 31. März 2027 um 26% auf 29,6 Tonnen CO<sub>2</sub> zu senken.

**Scope-2-Reduktionsziel**

Im Bereich Scope 2 sind wir bereits emissionsfrei, da wir unseren gesamten Energiebedarf aus erneuerbaren Quellen decken. Rund die Hälfte unseres Stroms stammt aus unserer eigenen Photovoltaikanlage, die übrige Menge aus zertifizierter Wasserkraft. Unser Ziel ist es, auch in Zukunft emissionsfrei zu bleiben und weiterhin konsequent auf erneuerbare Energien zu setzen.

**Scope-3-Reduktionsziel**

In diesem Geschäftsjahr haben wir erstmals sämtliche Emissionen in Scope 3 erfasst, die 99,9% unserer Gesamtemissionen ausmachen. Den grössten Anteil innerhalb von Scope 3 stellt die Kategorie 3.01 «Eingekaufte Güter und Dienstleistungen» dar, die mit 87,8% deutlich überwiegt. Daher liegt unser Hauptfokus auf dieser Kategorie. Das grösste Reduktionspotenzial sehen wir in der Erhöhung des Recyclinganteils bei Abfallsäcken und Papierhandtüchern. Zudem planen wir eine signifikante Reduktion des Einsatzes von Schrumpffolien für Europaletten.

Bei der Kategorie 3.07 «Anfahrt Mitarbeitende» wollen wir unsere Belegschaft auch in die Verantwortung nehmen. Dies betrifft auch Aussendienstmitarbeitende, die Privatfahrzeuge für geschäftliche Zwecke nutzen. Wie im **Kapitel 2.2.6 «Nachhaltige Mobilität»** beschrieben, haben wir eine Reihe von Massnahmen ergriffen, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen in diesem Bereich zu senken. Eine wichtige Änderung ist die Weisung im Fahrzeugreglement, dass dienstlich genutzte Fahrzeuge der Energieeffizienzklasse A bis C entsprechen müssen. Zudem haben wir verschiedene Anreize zur Förderung der Elektromobilität geschaffen. Mit diesen Massnahmen verfolgen wir das Ziel, unsere Scope-3-Emissionen bis 2030 um 25% gegenüber dem Basisjahr 2023/24 zu reduzieren.



## 2.2.2 Unser Gebäude



Betriebsgebäude der WEBSTAR in Dielsdorf

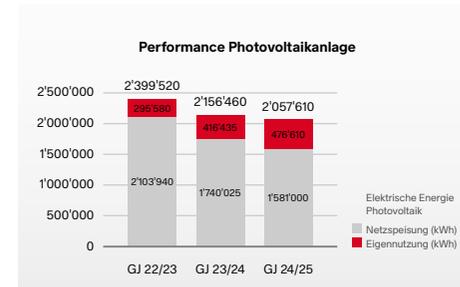
Am 11.2009 konnte der Umzug vom damaligen Standort in Regensdorf in unser heutiges Betriebsgebäude in Dielsdorf vollzogen werden. Wir blicken mit Stolz auf diese Zeit zurück, haben wir uns doch schon während der Projektierungsphase im Jahr 2005 mit Nachhaltigkeit und Umweltschutz intensiv auseinandergesetzt.

Unsere Expansions- und Weiterentwicklungsinitiativen hatten zur Folge, dass wir im Jahre 2013 einen Erweiterungsbau für die sichere Lagerung und Kommissionierung von Reinigungskemie realisierten. Die letzte grössere bauliche Anpassung an unserem Gebäude erfolgte dann im Jahr 2019. Auf dem Dach unseres Gebäudes haben wir auf einer Fläche von > 13'000 m<sup>2</sup> die noch

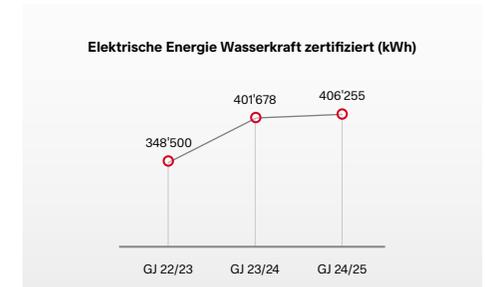
heute grösste von privater Hand bewirtschaftete Photovoltaikanlage im Kanton Zürich in Betrieb genommen.

**7755 SOLARPANELS ERZEUGEN AUF EINER FLÄCHE VON ÜBER 13'000 M<sup>2</sup> RUND 2,5 MIO. KWH STROM. GRÜNE ENERGIE FÜR RUND 1000 WOHNUNGEN PRO JAHR.**

Durch die Inbetriebnahme der neuen Photovoltaikanlage konnten wir den Bezug von eingekauftem Strom praktisch halbieren. Bei eingekauftem Strom setzten wir seit über zehn Jahren auf Produktion aus zertifizierter Wasserkraft. Somit decken wir unseren gesamten Strombedarf durch erneuerbare Energie ab.



Stromproduktion und Zuweisung Eigenbezug / Netzeinspeisung von 2022 – 2025



Entwicklung des Stromeinkaufs aus Wasserkraft der letzten 3 Geschäftsjahre

**7** Umwelt und Klimaschutz    **13** Umwelt und Klimaschutz    **2.2.3**  
**Klimatechnik**

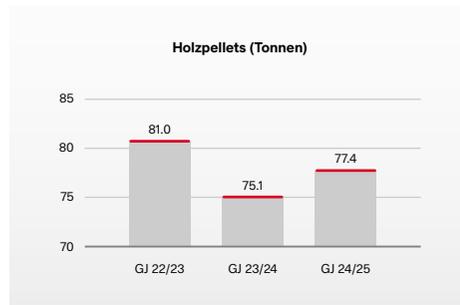
Es war unser erklärtes Ziel, nach Inbetriebnahme unseres Betriebsgebäudes auf fossile Energieträger komplett zu verzichten. Es wurden 90 km Erdregister verlegt, um die 40'000 m<sup>2</sup> unseres Logistikgebäudes auf Minergie-Standard zu temperieren. Dank dieser Technik muss die Logistik im Sommer weder gekühlt noch im Winter geheizt werden.

Die Büroräumlichkeiten, welche nicht über Erdregister verfügen, werden mit umweltfreundlichen Holzpellets geheizt. Der Verbrauch der Pellets hängt auch immer davon ab, wie kalt der Winter



Erdregister unterhalb des Logistikzentrums

und wie lange die Heizperiode dauert. An Wochenenden wird die Leistung der Heizung heruntergefahren, um nicht unnötig Büroflächen zu heizen, die nicht besetzt sind.



Bezugsmengen von Holzpellets der letzten 3 Jahre



Umweltfreundliche Holzpellets

**9** Umwelt und Klimaschutz    **2.2.4**  
**Logistik & Transport**

Die Distributionslogistik an unsere Kunden haben wir unserem externen Partner BT Swiss AG übertragen, der seinen Logistikhub in unserem Betriebsgebäude betreibt. Es ist uns wichtig, mit einem Partner zusammen zu arbeiten, der sich ebenfalls Nachhaltigkeit und Umweltschutz verpflichtet fühlt und dies konsequent lebt und umsetzt. Ein grosser Meilenstein in der Firmengeschichte war die Beschaffung der Elektro-LKW, die seit dem Sommer 2022 auf den Strassen unterwegs sind.

So lautet der Slogan von BT Swiss GmbH «Wir fahren elektrisch – für die Welt von morgen». Im 2024 wurde ein weiterer E-LKW angeschafft, so dass nun insgesamt 5 E-LKW auf den Strassen unterwegs sind. Dies ist ein sehr wichtiger Schritt, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen kontinuierlich zu senken. Die Elektro-LKW werden mit nachhaltig erzeugtem Strom aus unserer Photovoltaikanlage sowie zertifizierter Wasserkraft betrieben.

Der Fuhrpark von BT Swiss präsentiert sich im Geschäftsjahr 24/25 wie folgt:

Fuhrpark	Nutzlast	Anzahl
Elektro-LKW	5.2 Tonnen	5
LKW Euro 6 Norm	Verschiedene Nutzlasten	17
Lieferfahrzeuge	3.5 Tonnen	16

**DPD Schweiz Partnerschaft**

Seit dem Jahr 2000 hat WEBSTAR mit DPD Schweiz eine Partnerschaft für Kleinstlieferungen, weil die Umweltverantwortung auch sehr ernst genommen wird. Mit der Green Strategy hat sich DPD ambitionöse Ziele gesetzt. Man will die emissionsfreie Paketzustellung bis ins Jahr 2025 in mindestens zehn Schweizer Städten umsetzen und 30 % der gesamten Flotte mit elektrischen Fahrzeugen ausstatten. Bis 2030 soll die komplette Zustellflotte und bis 2035 die Linehaulflotte elektrifiziert sein. Bereits heute beziehen alle Depots Strom aus 100 % erneuerbaren Energien.



Unsere Elektro stapler mit Lithium-Ionen-Batterien



### 2.2.5 Elektrostapler

In einer Ära, in der Umweltbewusstsein und Effizienz Hand in Hand gehen, präsentiert sich die Integration von Elektro staplern mit Lithium-Ionen-Batterien als ein wegweisender Schritt in der Welt der Logistik. Unser Betrieb hat diese Innovation vollumfänglich angenommen und profitiert nicht nur von ihrer Leistungsfähigkeit, sondern auch von ihrem nachhaltigen Charakter. Lithium-Ionen-Batterien sind bekannt für ihre hohe Energiedichte und lange Lebensdauer, was sie zu einer idealen Wahl für den Einsatz in Elektro staplern macht. In unserem Betrieb ermöglichen sie nicht nur eine zuverlässige und kraftvolle Leistung, sondern reduzieren auch deutlich die Betriebskosten und den Wartungsaufwand im Vergleich zu herkömmlichen Blei-Säure-Batterien deutlich.

Ein weiterer wichtiger Schritt in eine grünere Zukunft ist die Nutzung unserer Solaranlage für die Zwischenladungen während der Mittagszeit. Diese intelligente Nutzung erneuerbarer Energiequellen ermöglicht es uns, unsere Elektro stapler während der Arbeitspausen nachzuladen, ohne auf externe Stromquellen zurückgreifen zu müssen.



### 2.2.6 Nachhaltige Mobilität

WEBSTAR fördert die nachhaltige Mobilität der Mitarbeitenden und setzt sich mit verschiedenen Massnahmen dafür ein. Wir haben von einem Mitarbeitenden über den Ideenbriefkasten den Vor-



Velounterstand

schlag erhalten, auf dem Firmengelände einen Fahrradunterstand zu errichten. Die Geschäftsleitung prüfte und genehmigte den Vorschlag mit dem Ziel, die Mitarbeitenden zu motivieren, vermehrt mit dem Fahrrad zur Arbeit zu kommen.

Der Unterstand wurde anschliessend für rund zehn Fahrräder gebaut, die gut vor Regen geschützt sind. Diese Massnahme zeigt unser Engagement, umweltfreundliche Alternativen zum Auto zu unterstützen und unseren Mitarbeitenden praktische Lösungen anzubieten, um den Arbeitsweg nachhaltiger zu gestalten.

Als weitere Massnahme haben wir in diesem Geschäftsjahr an der «Bike to Work» Challenge von [Pro Velo](#) teilgenommen. Dies ist die grösste Gesundheits- und Veloförderaktion der Schweiz. Die Teilnahme an dieser Challenge fördert nicht nur die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden, sondern trägt auch zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen bei. Es haben 15 Mitarbeitende, aufgeteilt in 5 Teams, an der Challenge mitgemacht. Trotz des verregneten Monats Mai sind alle Teams fleissig geradelt und haben insgesamt rund 2200 km zurückgelegt. Dadurch konnten über 300 kg CO<sub>2</sub> eingespart werden.

So minimieren wir nicht nur unseren ökologischen Fussabdruck, sondern auch unsere Energiekosten. Die Kombination aus Elektro staplern mit Lithium-Ionen-Batterien und der Nutzung von Solarenergie für die Zwischenladungen ist ein gutes Beispiel für die erfolgreiche Integration von Technologie und Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen.

Der Unterstand wurde anschliessend für rund zehn Fahrräder gebaut, die gut vor Regen geschützt sind. Diese Massnahme zeigt unser Engagement, umweltfreundliche Alternativen zum Auto zu unterstützen und unseren Mitarbeitenden praktische Lösungen anzubieten, um den Arbeitsweg nachhaltiger zu gestalten.

Als weitere Massnahme haben wir in diesem Geschäftsjahr an der «Bike to Work» Challenge von [Pro Velo](#) teilgenommen. Dies ist die grösste Gesundheits- und Veloförderaktion der Schweiz. Die Teilnahme an dieser Challenge fördert nicht nur die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden, sondern trägt auch zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen bei. Es haben 15 Mitarbeitende, aufgeteilt in 5 Teams, an der Challenge mitgemacht. Trotz des verregneten Monats Mai sind alle Teams fleissig geradelt und haben insgesamt rund 2200 km zurückgelegt. Dadurch konnten über 300 kg CO<sub>2</sub> eingespart werden.

Neben der Unterstützung des Radfahrens legen wir einen besonderen Fokus auf die Elektromobilität. Aufgrund der grossen Nachfrage unserer Mitarbeitenden haben wir die Anzahl der Ladestationen auf unserem Firmengelände von 6 auf 13 Parkplätze erhöht. Diese Ladepunkte sind besonders umweltfreundlich, da die Fahrzeuge ausschliesslich mit 100% erneuerbarer Energie aus Sonnenenergie und Schweizer Wasserkraft aufgeladen werden. Diese Massnahme unterstreicht unser Bestreben, die Umwelt möglichst wenig zu belasten und gleichzeitig innovative Mobilitätslösungen anzubieten.



«Bike to Work» Challenge von Pro Velo

Zusätzlich hat die Geschäftsleitung einen attraktiven Anreiz geschaffen: Unsere Mitarbeitenden können für nur CHF 40.00 pro Monat ihr Elektrofahrzeug auf dem Firmengelände unbegrenzt mit erneuerbarer Energie aufladen. Dieses Angebot fördert nicht nur die Nutzung von Elektrofahrzeugen, sondern unterstützt auch unsere Ziele zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen und zur Förderung nachhaltiger Energienutzung.

Für Aussendienstmitarbeitende, die noch ein Fahrzeug mit Verbrennungsmotor besitzen und eine Pauschalentschädigung für die geschäftliche Nutzung ihres Privatfahrzeugs erhalten, ist per 1. Dezember 2023 folgende Weisung in Kraft getreten. Alle dienstlich genutzten Fahrzeuge müssen ab dem 1. Dezember 2023 der Energieeffizienzklasse A bis C angehören. Diese Regelung gilt mit einer Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2026. Wenn diese Bedingung nicht erfüllt wird, kann die Pauschalabgeltung gekürzt oder ganz gestrichen werden, bis der Nachweis erbracht wird, dass das eingesetzte Fahrzeug den Anforderungen entspricht. Mit dieser Massnahme stellen wir sicher, dass Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor zumindest einer effizienten Energieklasse angehören.



13 Ladestationen für Elektroautos unserer Mitarbeitenden



UG-Halle 4



### 3. Mitarbeitende, Gesellschaft

### 3.0.1 Einleitung

Bei WEBSTAR stehen unsere Mitarbeitenden im Mittelpunkt unseres Handelns, denn sie sind entscheidend für unseren nachhaltigen Erfolg. Wir schaffen ein wertschätzendes und sicheres Arbeitsumfeld, das Vielfalt fördert und individuelle Entwicklung unterstützt. Darüber hinaus übernehmen wir als Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung und engagieren uns für soziale Gerechtigkeit und Zusammenhalt.

In diesem Kapitel stehen Chancengleichheit und Inklusion, die Förderung unserer Mitarbeitenden sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit im Mit-

telpunkt. Diese Themen haben wir durch unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse als besonders wesentlich identifiziert. Sie bilden die Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur und unseres Engagements als verantwortungsvoller Arbeitgeber. Für das Geschäftsjahr 24/25 haben wir uns die untenstehenden Ziele in diesen Handlungsfeldern gesetzt.

Neben regelmässigen internen Newslettern und dem aktiven Einbringen von Ideen aus der Belegschaft (siehe [Kapitel 1.0.10](#)) lag der Schwerpunkt in diesem Jahr auf gezielten Nachhaltigkeitsschulungen, die wir erfolgreich umgesetzt haben (siehe [Kapitel 3.2.2](#)). Zukünftig möchten wir das Angebot an Aus- und Weiterbildungen weiter ausbauen

und arbeiten derzeit an einem umfassenden Schulungskonzept. Erstmals haben wir eine breit angelegte Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage durchgeführt, um wertvolle Einblicke in die Wahrnehmung von WEBSTAR als Arbeitgeber zu gewinnen und gezielt Verbesserungsmassnahmen ableiten zu können (siehe [Kapitel 3.2.6](#)). Auch unser gesellschaftliches Engagement haben wir fortgeführt und verschiedene karitative Organisationen mit Sach- und Geldspenden unterstützt (siehe [Kapitel 1.1.3](#)).

Für das Geschäftsjahr 25/26 haben wir uns erneut ehrgeizige Ziele gesetzt, um unser Engagement für unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft weiter zu intensivieren.

Ein bedeutender Meilenstein war im vergangenen Jahr unser Beitritt zum United Nations Global Compact. Im neuen Geschäftsjahr werden wir erstmals den Fortschrittsbericht (CoP) einreichen, um unsere Entwicklungen bei der Umsetzung der zehn Prinzipien transparent zu dokumentieren (siehe [Kapitel 1.1.2](#)). Darüber hinaus streben wir in der erneuten EcoVadis-Bewertung 74 Punkte an, um unsere Fortschritte in Umwelt, Soziales und nachhaltiger Beschaffung deutlich zu machen. Im Bereich der Ausbildung werden wir ab dem Geschäftsjahr 25/26 neben Lernenden in der Logistik erstmals auch einen Lernenden im kaufmännischen Bereich ausbilden und so weiter in die berufliche Zukunft junger Menschen investieren.

Ziele GJ 24/25	Status
Wir Mitarbeitende leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit. Regelmässiger Mitarbeiter-Newsletter, Ideen-Briefkasten, Mitarbeiterschulungen.	● Ziel erreicht
Wir schulen unsere Mitarbeitenden über unsere Unternehmensrichtlinien (Umwelt, Arbeitsrecht, Ethik, Verhaltenskodex, Brandschutz).	● Ziel erreicht
Wir erstellen unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard.	● Ziel erreicht
Unsere Mitarbeitenden sind mit WEBSTAR als Arbeitgeber zufrieden. Ziel ist es, bei der Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit einen Durchschnitt von mindestens 3,5 von 5 Punkten zu erreichen.	● Ziel erreicht
Erarbeitung eines Schulungskonzeptes für das gesamte Personal.	● 50 % erreicht
Verbesserung der Work-Life-Balance (Home-Office-Regelung > 1 Tag).	● Ziel erreicht
Reduzierung der krankheitsbedingten Kurzabsenzen um 10 %.	● Ziel erreicht
Wir unterstützen karitative Organisationen mit Sach- oder Geldspenden.	● Ziel erreicht
Wir investieren weiter in die berufliche Zukunft der Jugend im Bereich Logistik und KV. Wir schliessen mindestens 3 Lehrverträge ab.	● Ziel erreicht

Ziele ab GJ 25/26	Termin
Wir erreichen 74 Punkte bei EcoVadis.	31.03.2026
Wir sind aktives Mitglied bei United Nations Global Compact.	31.03.2026
Wir Mitarbeitende leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit. Regelmässiger Mitarbeiter-Newsletter, Ideen-Briefkasten, Mitarbeiterschulungen.	31.03.2026
Unser Nachhaltigkeitsengagement wird von unseren Kunden besser wahrgenommen als das unserer Mitbewerber. Ziel ist es, bei der Umfrage zur Kundenzufriedenheit einen Durchschnitt von mindestens 4 von 5 Punkten zu erreichen.	31.03.2026
Wir erstellen unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard.	31.03.2026
Reduzierung der krankheitsbedingten Kurzabsenzen um 10 %.	31.03.2026
Wir unterstützen mit 3 Aktivitäten karitative Organisationen mit Sach- oder Geldspenden.	31.03.2026
Wir investieren weiter in die berufliche Zukunft der Jugend im Bereich Logistik und KV. Wir schliessen mindestens 3 Lehrverträge ab.	31.03.2026
Unsere Mitarbeitenden sind mit WEBSTAR als Arbeitgeber zufrieden. Ziel ist es, bei der Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit einen Durchschnitt von mindestens 4 von 5 Punkten zu erreichen.	31.03.2027



Mitarbeiter-Event im Wald

### 3.0.2 Wir übernehmen Verantwortung

#### Verhaltenskodex

162 Mitarbeitende engagieren sich täglich für unsere erfolgreiche Unternehmung und sichern das nachhaltige Bestehen und die stete Anpassung und Weiterentwicklung an die Gegebenheiten und Bedürfnisse von Gesellschaft und Umwelt. Unser tägliches Handeln ist geprägt von den Verhaltensgrundsätzen:

- **Verantwortung:** Die Sicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden haben absoluten Vorrang und sind fest im Qualitäts- und Umweltmanagementsystem verankert.
- **Integrität:** Wir agieren im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften und verpflichten uns zur Einhaltung der Menschenrechte. Rechtschaffenheit, Respekt vor der Menschenwürde, die Einhaltung der Menschenrechte sowie höchste Ansprüche an die Nachhaltigkeit und damit verbunden ein verantwortungsvoller Umgang mit unseren ökologischen Ressourcen, sind zentrale Elemente unserer Unternehmenskultur.

- **Transparenz:** Wir verhalten uns gegenüber unseren Geschäftspartnern jederzeit korrekt, transparent und unabhängig, ohne unsere Geschäftsinteressen zu verletzen. Wir zählen auf eine langfristige Zusammenarbeit sowohl mit unseren Kunden als auch mit unseren Mitarbeitenden.
- **Respekt:** Wir pflegen eine Unternehmenskultur, die auf Fairness, Verantwortung, Höflichkeit, Respekt und Wertschätzung basiert. Die Achtung der Grundrechte der Mitarbeitenden ist für uns fundamentaler Bestandteil integren Handelns.
- **Ethik:** Wir achten und glauben an einen fairen, freien und offenen Wettbewerb.
- **Nachhaltigkeit:** Die Einhaltung der geltenden Bestimmungen im Umweltschutz ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Wir setzen in jeder Säule der Nachhaltigkeit (Umwelt- und Ressourcenschutz, Mitarbeiter/Gesellschaft, nachhaltige Beschaffung) den höchstmöglichen Anspruch an Nachhaltigkeit und involvieren unsere Mitarbeitenden in allen Massnahmen. Jede Führungskraft trägt eine besondere persönliche Verantwortung, für die ihr anvertrauten Mitarbeitenden und fördert und fordert diese, gibt ihnen Schutz und Entfaltungsspielraum.

### 3.0.3 Sozialer Dialog

Der soziale Dialog ist ein wesentliches Element für eine nachhaltige und gerechte Arbeitswelt. WEBSTAR ist seit 1945 Mitglied des Verbandes Arbeitgeber Zürich VZH und ist den Bedingungen des Gesamtarbeitsvertrages des kaufmännischen Personals unterstellt. Der Austausch zwischen WEBSTAR und Arbeitnehmenden in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsfragen und sozialpolitische Themen findet zwischen der soliden Sozialpartnerschaft Arbeitgeber Zürich VZH und Kaufmännischer Verband Zürich statt. Die Vorteile der Mitgliedschaft und der Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) sind unter anderem die Sicherstellung gerechter Löhne und Arbeitsbedingungen, die Vermeidung und Lösung von Arbeitskonflikten durch Verhandlung und Konsens, die Erhöhung und Akzeptanz von Entscheidungen durch Einbezug aller Beteiligten.

#### Dialog zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen

Der direkte Draht zu unseren Mitarbeitenden ist uns wichtig. Wir kommunizieren regelmässig, sei es durch Mitarbeiterbefragungen, individuelle oder teambezogene Gespräche, Newsletter oder Infor-

mationsveranstaltungen. So erfahren und erfassen wir die Meinungen und Bedürfnisse rund um die Themen Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen, Familie und Freizeit. Wir schaffen damit eine Vertrauensbasis, die auf Gegenseitigkeit beruht, eine Kultur der Offenheit und Wertschätzung, in der Feedback willkommen ist und ernst genommen wird. Der Dialog zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten im Unternehmen führt zu einer besseren Arbeitsatmosphäre, einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und letztlich zu einem erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsmanagement.

### 3.0.4 Arbeitnehmerrechte

Um die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäss den Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation für gerechte und menschenwürdige Arbeits- und Sozialstandards (ILO) und anderer nachhaltiger Standards im Unternehmen sicherzustellen, verfolgen wir bei WEBSTAR unterschiedliche Massnahmen. Hierzu zählen fest installierte Prozesse und Prüfmechanismen (Arbeitszeiterfassung, Ferienkontenüberwachung u. v. m.), die durch das Personalwesen sichergestellt sind.

Weiterhin ist ein umfangreiches Arbeitssicherheitsmanagement (siehe **Kapitel 3.3**) implementiert, das sich an der ASi (Arbeitssicherheit für den Handel) orientiert und fest in unserem integrierten Managementsystem nach ISO 9001 und 14001 verankert ist. Die zentrale Steuerung obliegt dem Qualitätsmanager, der die Entwicklungen und Ergebnisse bisher an die Geschäftsführung/Inhaber berichtet. Teil dieses Systems ist eine Reihe von Pflichtschulungen für Mitarbeitende zur allgemeinen Arbeitssicherheit und zu Brandschutz. Zusätzlich erhalten Mitarbeitende auf ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich zugeschnittene Arbeitssicherheits- und Compliance Schulungen. Ziel ist die zu jeder Zeit lückenlose Unterweisung der Mitarbeitenden gemäss Arbeitssicherheitsmanagement und rechtlicher Vorgaben entsprechend der Gesetzgebung.



Zu den Risiken im Bereich der Arbeitnehmerrechte zählen insbesondere Ausfälle (Unfälle oder Krankheit), die durch menschliche Fehler und Prozessstörungen verursacht werden. Sie werden im Rahmen der wiederkehrenden Gefährdungsbeurteilungen zu Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden im Rahmen des integrierten Managementsystems erhoben und dienen als Grundlage für die Ableitung und Implementierung vorbeugender Massnahmen.

Verstösse gegen Arbeitnehmerrechte können an die Führungskraft bzw. über ein entsprechend installiertes Meldeverfahren, auch anonym, an die Personalabteilung und/oder an den Kaufmännischen Verband Zürich gemeldet werden, wobei der Absender bzw. die Absenderin aufgrund der Meldung nicht benachteiligt wird. In Summe sollen die genannten Faktoren gewährleisten, dass die Mitarbeitenden geschützt, ihre Rechte eingehalten und damit verbundene Risiken minimiert werden.

Das Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis bei WEBSTAR ist von ihrer Herkunft aus familiengeführten Unternehmen geprägt und zeichnet sich durch einen freundlichen und respektvollen Umgang zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten

aus. Innerhalb sehr klarer Strukturen und im Rahmen neuer Formate innerhalb WEBSTAR können Anliegen schnell und direkt vorgebracht werden – auch gegenüber der Geschäftsleitung. Weiterhin nutzen Mitarbeitende Abteilungssitzungen, Leitungsmeetings sowie das betriebliche Ideenmanagement, aber auch Empfänge zur Würdigung der Jubilare im Betrieb, Sommerfeste, Weihnachtsfeiern und andere Zusammenkünfte als Gelegenheit, ihre Interessen offen zu kommunizieren so, dass nur selten der förmliche Weg gewählt wird. Denn eine Beteiligung der Mitarbeitenden in unserem Familienunternehmen ist ausdrücklich erwünscht. Dies gilt besonders auch mit Blick auf das Nachhaltigkeitsmanagement. Über das Ideenmanagement beziehungsweise Vorschlagswesen können Mitarbeitende darüber hinaus unkompliziert und schnell eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge über alle Hierarchiestufen einbringen (siehe [Kapitel 1.0.10](#)).



GRI 3-3

## 3.1 Chancengerechtigkeit, Inklusion und Kultur

### 3.1 Chancengerechtigkeit

Die Förderung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Gewährleistung einer angemessenen Bezahlung sind Grundpfeiler der Selbstverpflichtung von WEBSTAR und wesentlicher Bestandteil des WEBSTAR Verhaltenskodex.

GRI 2-7

### 3.1.2 Diversität

WEBSTAR bekennt sich zur Förderung der Diversität der Belegschaft. Unsere Mitarbeitenden stammen aus 18 Ländern und gehören unterschiedlichen Ethnien, Religionen, sexuellen Orientierungen oder sozialen Status an. Es gibt eine interkulturelle Mischung von Menschen mit unterschiedlichsten Hintergründen, Bildungsniveaus, Fähigkeiten und Talenten. Das Leben dieser Vielfalt und die Integration sind essenziell für das Gelingen des Unternehmens.

Respekt, Fairness und Gleichbehandlung sind die Grundregeln innerhalb der Belegschaft und ein zentraler Erfolgsfaktor für WEBSTAR. Darüber hinaus werden die Offenheit und Transparenz von Informationen im gesamten Unternehmen gefördert. Mitarbeitende und Anspruchsgruppen wissen, dass das Unternehmen in den Erhalt von Arbeitsplätzen sowie Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden investiert, auch in Krisenzeiten.

GRI 2-7

### 3.1.3 Inklusion

WEBSTAR legt grossen Wert auf Inklusion, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Wir setzen uns aktiv dafür ein, Barrieren abzubauen und gleiche Chancen für alle zu gewährleisten, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder körperlichen Einschränkungen. Dazu gehören Schulungen zur Sensibilisierung, Anpassung der Arbeitsplätze auf Grund physischer Beeinträchtigung und falls nötig die gezielte Förderung unterrepräsentierter Gruppen. Wir sind überzeugt, dass ein diverses Team unsere Unternehmenskultur bereichert und die Innovationskraft stärkt.

Mitarbeitende	GJ 22/23	GJ 23/24	GJ 24/25	Anteil in %
Schweizer	126	129	128	79
EU Herkunft	8	13	26	16
Drittstaaten	12	13	8	5
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>155</b>	<b>162</b>	<b>100</b>
Verkauf	37	37	37	22.8
Verwaltung	46	47	48	29.6
Logistik	52	56	62	38.3
Auszubildende	11	15	15	9.3
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>155</b>	<b>162</b>	<b>100</b>
unbefristet Männer	85	88	94	58
unbefristet Frauen	38	38	40	24.7
auf Abruf Männer*	6	9	7	4.3
auf Abruf Frauen*	3	3	3	1.9
befristet Männer*	0	0	3	1.9
befristet Frauen*	2	2	0	0
Lernende Männer	12	14	13	8
Lernende Frauen	0	1	2	1.2
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>155</b>	<b>162</b>	<b>100</b>
Vollzeit Männer	93	97	105	64.8
Teilzeit Männer	11	13	12	7.4
Vollzeit Frauen	32	31	31	19.2
Teilzeit Frauen	10	14	14	8.6
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>155</b>	<b>162</b>	<b>100</b>

\* Mitarbeitende auf Abruf werden sporadisch nach Bedarf, bei hohem Arbeitsanfall eingesetzt, bzw. sie arbeiten sehr unregelmässig oder sie wollen ausdrücklich einen Arbeitsvertrag im Stundenlohn. Befristete Arbeitsverträge sind Mitarbeitende, die nach der Pensionierung weiterarbeiten wollen. Verträge nach der Pensionierung werden jeweils für ein bis zwei Jahre befristet.

Mitarbeitende	GJ 22/23	GJ 23/24	GJ 24/25	Anteil in %
Top-Management	8	7	6	3.7
Mitarbeitende	127	133	141	87
Lernende	11	15	15	9.3
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>155</b>	<b>162</b>	<b>100</b>
<b>FTE</b>	<b>134.1</b>	<b>148.7</b>	<b>152.1</b>	
<b>Diversität</b>				
Männer	104	110	115	71
Frauen	42	45	47	29
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>155</b>	<b>162</b>	<b>100</b>
<b>Frauenanteil auf Top-Management-Ebene</b>				
Männer	6	6	6	100
Frauen	2	1	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
<b>Frauenanteil im Unternehmensvorstand</b>				
Männer	100	100	100	100
Frauen	0	0	0	0
<b>Altersstruktur</b>				
	in %	in %	in %	
> 45 Jahre	49	49	48	
30 – 45 Jahre	31	28	28	
< 30 Jahre	20	23	24	

Stichtag ist der 31. März 2025



### Aktionen, um die Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen zu fördern

Die Inklusion von Beschäftigten mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen ist nicht nur eine individuelle Haltung, sondern vor allem ein systematischer Ansatz, der die gesamte Organisation betrifft. Wichtig ist es, dass diese Massnahmen nicht nur implementiert, sondern auch gelebt werden – durch kontinuierliche Unterstützung und Überprüfung in Zusammenarbeit mit dem Mitarbeitenden und Vorgesetzten. Bei WEBSTAR sind für Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen folgende Gegebenheiten vorhanden:

### Barrierefreie Infrastruktur und Technologie

- **Physische Zugänglichkeit:** Wir haben ausreichend Gratis-Parkplätze vor unserem Geschäftsgebäude. Unsere Lager und Büroräume sind mit Aufzügen zugänglich. Die sanitären Anlagen sind alle rollstuhlgängig. Der grosszügig behinderten-gerecht ausgestattete Pausenraum mit Küche, die Büroräumlichkeiten und Flure sind ebenfalls barrierefrei zugänglich.
- **Arbeitsplatzanpassung:** Wo noch nicht vorhanden, nehmen wir spezifische Anpassungen an Arbeitsplätzen vor, wie z. B. durch höhenverstellbare Schreibtische, spezielle Sitzmöbel oder technische Hilfsmittel.

**Inklusive Rekrutierung und Karriereförderung**

→ **Offene Stellenausschreibungen:** Wir haben uns entschieden, dass wir keinerlei Angaben über die Diversität in unseren Stellenausschreibungen vermerken. Somit gibt es keine Bedingungen und jeder Mensch kann sich bei uns bewerben.

→ **Inklusive Bewerbungsprozesse:** Unser gesamter Rekrutierungsprozess ist barrierefrei gestaltet, inklusive Bewerbungsgespräche.

→ **Mentoring-Programme:** Unsere HR-Businesspartner sind in der Rolle als Vertrauensperson und haben ein besonderes Augenmerk für die Förderung der beruflichen Entwicklung für unsere Mitarbeitenden mit Behinderungen.

**Sensibilisierung und Schulung**

→ **Workshops und Schulungen:** Wir beraten unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden gezielt zu Themen wie «Inklusion», «Umgang mit unsichtbaren Behinderungen» und «barrierefreie Kommunikation».

So schafft WEBSTAR ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt selbstverständlich ist und alle Mitarbeitenden ihr Potenzial voll entfalten können. Inklusion verstehen wir als fortlaufenden Prozess,

der kontinuierliche Sensibilisierung, Unterstützung und Überprüfung erfordert – für eine zukunftsorientierte Unternehmenskultur.

**3.1.4 Bezugsgruppen für Minderheiten**

Die Unterstützung von Minderheiten und benachteiligten Gruppen erfordert gezielte Massnahmen, die auf individuelle Bedürfnisse eingehen und eine gerechte Teilhabe fördern. Unser Unternehmen ist von der Mitarbeiteranzahl zu klein, um für jede Art von Minderheit eine Gruppe zu bilden. Bei WEBSTAR bieten wir jedoch individuelle Möglichkeiten und Betreuung an:



**Interne Anlaufstelle**

→ **Minderheitenspezifische Betreuung durch das HR:** Beratung für Frauen, Menschen mit Behinderungen, Mitarbeitende mit Fluchthintergrund oder unterschiedliche ethnische/religiöse Zugehörigkeiten.

→ **Austausch und Kommunikation:** zwischen dem HR und Vorgesetzten zur Besprechung von Herausforderungen und Ideen.

Schutzbedürftige Minderheiten	Ethnie / Religion / Aufenthaltsstatus	Gesundheitliche Gründe / Invalidität	Wiedereingliederung	Total Personen
Kamerun	1			1
Kuba	1			1
Tunesien	1			1
Montenegro	3			3
Mazedonien	2			2
Eritrea	1			1
Serbien	3			3
Rumänien	1			1
Dominikanische Republik	1			1
Sri Lanka	1			1
Türkei	4			4
Bangladesh	1			1
Kosovo	3			3
Schweiz		1	3	4
<b>Total Personen</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>27</b>
<b>Total Mitarbeitende WEBSTAR</b>				<b>162</b>
<b>Verhältnis Minderheiten zum Gesamtunternehmen in %</b>				<b>16.7</b>

### Programme für benachteiligte Gruppen

- **Integration von Schutzbedürftigen:** Kooperation mit Organisationen, die Geflüchtete oder Personen mit unsicherem Aufenthaltsstatus betreuen, z. B. über Praktika oder Einstiegsprogramme.
- **Wiedereingliederung:** Unterstützung von Mitarbeitenden durch den Vorgesetzten, dieser unterstützt durch das HR, die nach längeren Abwesenheiten (z. B. Krankheit, Elternzeit) zurückkehren.

### Externe Kooperationen

- **Bildungsinitiativen:** Unterstützung durch Stipendien oder Workshops für benachteiligte Jugendliche, z. B. im Bereich beruflicher Bildung.

WEBSTAR bekennt sich zu einer Unternehmenskultur, die Vielfalt wertschätzt und Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden fördert. Durch diese individuellen Unterstützungsangebote und externen Kooperationen schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem sich jeder Einzelne entfalten kann und seinen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten kann.



## 3.1.5 Transparentes Einstellungsverfahren

Ein transparentes Einstellungsverfahren ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und unseres Engagements für Chancengleichheit. Bei WEBSTAR legen wir Wert darauf, dass der Rekrutierungsprozess fair und nachvollziehbar gestaltet ist, um die besten Talente zu gewinnen.

Unser Verfahren beginnt mit klaren Stellenbeschreibungen und Anforderungen, die für alle potenziellen Bewerberinnen und Bewerber zugänglich sind. Dies stellt sicher, dass alle Interessierten die gleichen Informationen erhalten und wissen, welche Qualifikationen und Fähigkeiten für die jeweilige Position erforderlich sind. Unsere Vakanzen werden auf dem Bewerbermanagement Refline erstellt und auf unserer Website sowie externen Job-Plattformen veröffentlicht.

Nach Eingang der Bewerbung wird eine Eingangsbestätigung verschickt. Sollte der Auswahlprozess länger dauern als ursprünglich geplant, informieren wir rechtzeitig mit einer freundlichen Geduldsemail. So bleiben Kandidaten, die z. B. auf Warteposition sind, stets auf dem Laufenden und wissen,

dass wir Ihre Bewerbung ernst nehmen. Wir legen Wert auf Transparenz und Fairness. Daher versenden wir auch zeitnah eine Rückmeldung, falls wir uns gegen eine Bewerbung entscheiden. Lange Wartezeiten möchten wir vermeiden, um unnötige Unsicherheiten zu ersparen.

Im Rahmen des ersten Vorstellungsgesprächs besprechen wir verbindlich das weitere Vorgehen. Dazu kann ein weiteres Gespräch sowie ein Schnuppertag gehören. Wir legen gemeinsam fest, wer bis wann welche Informationen erhält, um sicherzustellen, dass beide Parteien jederzeit informiert sind und der Bewerbungsprozess für beide Seiten verbindlich und so effizient wie möglich verläuft. Sollte es nach einem persönlichen Kennenlernen zu einer Absage kommen, so teilen wir diese in der Regel telefonisch mit und nennen möglichst konkrete Gründe. Dies bringt den Bewerber auf seiner weiteren Stellensuche ausserhalb von WEBSTAR weiter.

Durch diesen klaren und strukturierten Prozess möchten wir eine positive Erfahrung für alle Bewerberinnen und Bewerber schaffen und gleichzeitig unser Engagement für eine transparente Kommunikation unterstreichen.

GRI 2-7

### 3.1.6 Familie und Beruf

WEBSTAR setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein und unterstützt seine Mitarbeitenden mit einem familienfreundlichen Programm. Dieses Programm soll die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden fördern und ihnen helfen, berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Folgende Massnahmen stehen den Mitarbeitenden zur Verfügung:

#### Flexible Arbeitszeitmodelle

- **Gleitzeit:** Mitarbeitende können ihre Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Rahmens gemäss der definierten Tagesarbeitszeit flexibel gestalten. So können sie berufliche Anforderungen mit familiären Bedürfnissen (z. B. Kinderbetreuung) besser vereinbaren. Abteilungs-spezifische Arbeitszeiten müssen jedoch beachtet werden.
- **Teilzeitmodelle:** Angebot der individuellen Arbeitszeitreduzierung für Eltern bzw. Mitarbeitende oder pflegende Angehörige.
- **Vertrauensarbeitszeit:** Mitarbeitende, die die Kriterien des Verzichts auf Arbeitszeiterfassung erfüllen haben keine festen Arbeitszeiten. Der

Fokus ist auf die zu erledigenden Aufgaben gerichtet, was den Mitarbeitenden Flexibilität bei der Zeiteinteilung bietet.

#### Home-Office und Remote-Arbeit

- **Hybrides Modell:** WEBSTAR bietet ihren Mitarbeitenden eine Kombination aus Präsenzarbeit und Home-Office mit – je nach Arbeitspensum – maximal zwei Tagen Home-Office pro Woche. Dies ist besonders geeignet, um eine Balance zwischen Teamarbeit und familiären Verpflichtungen zu finden.

#### Kinderbetreuung

- **Ferienbetreuung für Kinder:** Mitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern haben Vorrang beim Bezug der Ferien während der Schulferien.

#### Elternzeitmodelle / Wiedereinstieg

- WEBSTAR bietet flexible Regelungen, die den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Elternzeit an die Bedürfnisse ihrer Familie anzupassen. Dabei können auch Teilzeit-Elternzeitmodelle angeboten werden. Die Vorgesetzten planen den Wiedereinstieg mit ihren Mitarbeitenden und prüfen alle individuellen Möglichkeiten.



#### Familienservice und Unterstützung bei der Pflege

- **Pflege von Angehörigen:** Unterstützung durch flexible Arbeitszeiten oder zusätzliche Freistellungen, wenn Mitarbeitende Angehörige pflegen müssen.  
Seit dem 1. Juli 2021 haben Arbeitnehmende, die Eltern eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

sind, gemeinsam auch Anspruch auf Betreuungsurlaub von bis zu 14 Wochen pro Krankheitsfall oder Unfall, der durch die Erwerbsersatzordnung entschädigt wird (Art. 329i OR und Art. 16n ff. EOG).

- **Betreuungsurlaub bei leichter gesundheitlicher Beeinträchtigung (z. B. Grippe):** Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die

zur Betreuung eines Familienmitglieds (Kinder, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners) mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.

### Gesundheits- und Stressmanagement

- **Work-Life-Balance-Workshops:** Kurse, die Mitarbeitende darin unterstützen, ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen zu managen und Stress abzubauen.
- **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):** Unterstützung für Eltern durch Stressbewältigungsmassnahmen und/oder psychologische Beratung.
- **Gesundheitsprävention:** Partnerschaftliche Verträge mit Sport- und Fitnesscenter mit Preisreduktion.

### Finanzielle Unterstützung und Benefits

- **Mutterschaftsurlaub:** Finanziert durch die Sozialversicherung werden 14 Wochen und 80 % des Monatslohnes. WEBSTAR bezahlt die Differenz von 20 % und gewährt 16 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub.



- **Vaterschaftsurlaub:** Finanzierung durch die Sozialversicherung beträgt 80 % des Monatslohnes für 10 Arbeitstage. WEBSTAR bezahlt die Differenz von 20 % für 10 Arbeitstage.

### Kulturwandel und Führungsschulungen

- **Schulung der Führungskräfte:** WEBSTAR sensibilisiert die Vorgesetzten über die Herausforderungen von Eltern oder pflegenden Mitarbeitenden und das Schaffen einer familienfreundlichen Arbeitsatmosphäre.

- **Kultur der Flexibilität und Inklusion:** Ein offener Dialog zwischen Vorgesetzten, Mitarbeitenden und unterstützender Umgang mit individuellen Lebenssituationen, um die Integration von Familienverpflichtungen zu ermöglichen ist Voraussetzung für die nachhaltige Umsetzung.

Mit diesen Massnahmen stellt WEBSTAR sicher, dass die Karriere weiterverfolgt werden kann und schafft ein unterstützendes und inklusives Arbeitsumfeld, das die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden respektiert und fördert.

## 3.1.7 Vergütungsverfahren für Mitarbeitende

In unserem Unternehmen ist das Vergütungsverfahren klar strukturiert, wobei marktübliche Lohnempfehlungen und unternehmensspezifische Überlegungen berücksichtigt werden.

### 1. Allgemeine Gehaltsstruktur

Da wir in der Privatwirtschaft tätig sind, haben wir keine festen Gehaltsskalen wie im öffentlichen Dienst, jedoch orientieren wir uns an den marktüblichen Gehaltsempfehlungen, die von Berufsverbänden und Gewerkschaften veröffentlicht werden. Diese Empfehlungen helfen uns dabei, faire und wettbewerbsfähige Löhne für alle Mitarbeitenden sicherzustellen.

### 2. Verfahren zur Gehaltsanpassung

Jährlich wird im Rahmen unserer Gehaltsüberprüfung die Möglichkeit einer Anpassung der Vergütung geprüft. Die Geschäftsleitung legt in diesem Zusammenhang fest, ob und in welchem Umfang Gehaltserhöhungen gewährt werden. Dabei wird häufig ein Erhöhungsbetrag festgelegt, der auf die individuellen Gehälter der Mitarbeitenden angewandt wird.

### 3. Faktoren für Gehaltserhöhungen

Die Festlegung der jährlichen Gehaltserhöhung erfolgt auf Grundlage verschiedener Faktoren, wie der allgemeinen wirtschaftlichen Lage, den finanziellen Ergebnissen des Unternehmens und marktüblichen Entwicklungen. Unser Ziel ist es, eine faire und nachhaltige Vergütungsstrategie zu gewährleisten, die den wirtschaftlichen Gegebenheiten entspricht und zugleich die Wertschätzung für die Arbeit unserer Mitarbeitenden widerspiegelt.

Gemäss Artikel 6.2 Lohngleichheit des Mitarbeiterreglements werden bei der WEBSTAR Gruppe alle Löhne jährlich auf Lohngleichheit und -gerechtigkeit überprüft und bei Bedarf individuell angepasst.

### 4. Transparenz und Kommunikation

Die Lohngespräche mit den Mitarbeitenden finden gleichzeitig mit den individuellen Jahresgesprächen statt, welche aufgrund der Arbeitsleistung, allfälliger Zielerreichungen Grundlage für Gehaltserhöhungen sind. Somit werden Mitarbeitende rechtzeitig über die Entscheidung zur Gehaltsanpassung informiert, sobald die Geschäftsleitung ihre jährliche Überprüfung abgeschlossen hat. Wir legen grossen Wert auf eine transparente Kommu-

nikation, damit alle Mitarbeitenden die Grundlagen und Rahmenbedingungen für Gehaltsanpassungen nachvollziehen können.

#### 3.1.8 Equal Pay

WEBSTAR bietet ihren Beschäftigten eine nachvollziehbare, leistungsgerechte, verlässliche und wettbewerbsfähige Vergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn. Die Basis der Gehaltsfindung und ggfs. Variablen richtet sich unabhängig vom Geschlecht und anderen Differenzierungsmerkmalen nach den Kriterien: Leistung, Komplexität der Aufgaben, Verantwortung, Bedeutung der Funktion für das Unternehmen sowie der Erfahrung der Mitarbeitenden.

WEBSTAR verwendet das Standard-Analyse-Tool Logib, welches methodisch auf einer semi-logarithmischen OLS-Regressionsanalyse basiert und vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann qualifiziert wurde. Die Analyse prüft im direkten Vergleich aller Arbeitnehmenden unterschiedlichen Geschlechts, ob und, wenn ja, welcher Teil einer Lohn Differenz nicht durch objektive, lohnrelevante und nichtdiskriminierende



Faktoren (Ausbildung, Dienstalter, potenzielle Erfahrung, Anforderungsniveau und berufliche Stellung) erklärt werden kann.

Basierend auf dem revidierten Gleichstellungsgesetz des Bundes (GIG) Art. 13d Abs. 1 lit. A GIG wurde die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch unser Revisionsunternehmen PricewaterhouseCoopers geprüft und für korrekt befunden. Die neueste Überprüfung liegt nun vor. Lernende und Praktikanten werden bei der Lohnvergleichsanalyse nicht berücksichtigt. Das Ergebnis ist erfreulich: Bei WEBSTAR verdienen die

Frauen 3.2% mehr als die Männer. Diese Diskrepanz erklärt sich aufgrund eines Generationenwechsels bzw. aus langjährigen Arbeitsverhältnissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterzugänge mit signifikant weniger Erfahrung.





GRI 2-23



**3.1.9**  
**Menschenrechte**

Unser Unternehmen ist stolz darauf, seit 2024 Teil des UN Global Compact zu sein und sich zur Achtung der internationalen Menschenrechte auf dieser Ebene verpflichtet zu haben. Wir erkennen die universellen, unveräußerlichen und miteinander verknüpften Rechte jedes Menschen an und verpflichten uns, diese Rechte in all unseren Geschäftsbereichen und Lieferketten zu fördern und zu schützen. Wir glauben, dass die Achtung der Menschenrechte nicht nur eine ethische Verpflichtung ist, sondern auch die Grundlage für nachhaltigen Erfolg und Vertrauen für unser Unternehmen bildet. Wir werden weiterhin für faire Arbeitsbedingungen, Bekämpfung von Diskriminierung und die Würde und Gleichheit aller Menschen zu respektieren eintreten.

Durch unsere Teilnahme am UN Global Compact setzen wir uns für die Umsetzung der Prinzipien der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der internationalen Menschenrechtspakte ein. Wir sind entschlossen, in Zusammenarbeit mit unseren Partnern und Interessengruppen positive Veränderungen voranzutreiben und zu einer gerechteren und menschlicheren Welt beizutragen.

**Menschenrechte innerhalb des Unternehmens**

Generell wird der Schutz der Menschenrechte im Rahmen des Integrierten Managementsystems von WEBSTAR gesteuert. Wir verfügen über eine Zertifizierung eines Umwelt- und Qualitätsmanagementsystems.

WEBSTAR misst dem Schutz der Gesundheit, Sicherheit und Menschenrechte aller Mitarbeitenden höchste Bedeutung bei. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden Risiken, insbesondere im Hinblick auf Verstöße gegen unsere Grundsätze, systematisch bewertet. Alle Mitarbeitenden sind mit unserem Verhaltenskodex, den verbindlichen Richtlinien zu Arbeits- und Menschenrechten sowie mit den Richtlinien zu Ethik und Integrität vertraut. Wir fördern aktiv Chancengleichheit und Diversität und tolerieren keinerlei Diskriminierung oder Missbrauch am Arbeitsplatz – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen geschützten Merkmalen.

Um die Einhaltung dieser Grundsätze sicherzustellen, haben wir vertrauliche Meldewege und Beschwerdestellen etabliert. Die Personalabtei-

lung ist bei allen Meldungen involviert, Vorfälle werden unparteiisch und gründlich untersucht und Fehlverhalten konsequent sanktioniert. Mitarbeitende können sich bei Bedarf auch anonym an eine Ombudsstelle (Kaufmännischer Verband Zürich) wenden, ohne Benachteiligung befürchten zu müssen.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Vermeidung von Diskriminierung bei der beruflichen Weiterentwicklung und bei Beförderungen. Wir sind überzeugt, dass unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen Innovation und Kreativität fördern. Deshalb setzen wir uns dafür ein, allen Mitarbeitenden gleiche Chancen zur fachlichen und persönlichen Entwicklung zu bieten. Durch gezielte Schulungen, Sensibilisierungsprogramme und eine transparente Rekrutierungspraxis stellen wir sicher, dass alle Stimmen gehört werden und jede Person ihr Potenzial voll entfalten kann. Vielfalt wird bei WEBSTAR nicht nur akzeptiert, sondern aktiv gefördert. Unsere Richtlinien – Verhaltenskodex, Richtlinie für Arbeits- und Menschenrechte sowie Richtlinie für Ethik und Integrität – sind verbindliche Vertragsbestandteile und gelten für alle Situationen im Arbeitsumfeld, insbesondere auch für die Förderung und Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden.



Mit dem neu eingeführten Learning Management System (LMS) sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, regelmässig an Schulungen zu diesen Themen teilzunehmen, um die Werte und Standards von WEBSTAR im Arbeitsalltag zu verankern.

Sollte sich jemand benachteiligt fühlen, steht jederzeit die Möglichkeit offen, sich vertrauensvoll an die Personalabteilung oder Ombudsstelle zu wenden. Jede Beschwerde wird sorgfältig geprüft und die Umstände umfassend aufgeklärt. Diskrimi-

nierung und ungerechtfertigte Behandlung werden bei WEBSTAR nicht toleriert; Verstösse gegen unsere Richtlinien können bis zur Kündigung führen und werden stets in Übereinstimmung mit den arbeitsrechtlichen Bestimmungen behandelt.

Durch diese umfassenden Prüfprozesse, Schulungsmassnahmen und klaren Meldewege minimieren wir das Risiko von Menschenrechtsverletzungen und Diskriminierung. Unser Ziel bleibt es, auch im neuen Geschäftsjahr keine Vorfälle in den

Vorfälle	GJ 22/23	GJ 23/24	GJ 24/25
Whistleblower	0	0	0
Informationssicherheitsvorfälle	0	0	0
Anzahl Diskriminierungs- und Missbrauchsfälle	0	0	0

Bereichen Korruption, Geldwäsche, Whistleblowing, Informationssicherheit oder Diskriminierung zu verzeichnen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von Respekt, Fairness und Chancengleichheit geprägt ist.

### 3.1.10 Vermeidung von Entlassungen

Eine verantwortungsvolle Personalpolitik ist ein zentraler Bestandteil der nachhaltigen Unternehmensführung bei WEBSTAR. Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten ist es unser Ziel, die Beschäftigungssicherheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten und negative soziale Auswirkungen zu minimieren. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie setzen wir auf vorausschauende Planung, kontinuierliche Weiterbildung und einen offenen Dialog mit unseren Sozialpartnern, um Entlassungen möglichst zu vermeiden und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln.



## Massnahmen zur Vermeidung oder Reduzierung von Entlassungen in Krisenzeiten

### 1. Präventive Personalplanung

WEBSTAR setzt auf eine langfristige und vorausschauende Personalstrategie. Unser Ziel ist es, wirtschaftliche Schwankungen durch flexible und nachhaltige Massnahmen abzufedern, um Entlassungen weitestgehend zu vermeiden. Zu den präventiven Massnahmen gehören:

→ **Strategische Personalplanung:** Regelmässige Analysen zur vorausschauenden Anpassung des Personalbedarfs an die wirtschaftliche Entwicklung.

→ **Flexibilisierung der Arbeitszeit:** Einführung von Teilzeit- oder Gleitzeitmodellen zur Anpassung der Kapazitäten.

→ **Natürliche Abgänge:** Positionen, die durch natürliche Fluktuation frei werden, werden nur bei Bedarf neu besetzt.

### 2. Weiterbildungs- und Umschulungsmassnahmen

Durch gezielte Weiterbildung wird die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden erhöht und die interne Mobilität gefördert.

→ **Interne Umschulungen:** Mitarbeitende können in anderen Bereichen eingesetzt werden, wenn ihre ursprüngliche Position betroffen ist.

→ **Förderung lebenslangen Lernens:** Zugang zu Weiterbildungsprogrammen, um die Fähigkeiten an die aktuellen Bedürfnisse des Unternehmens anzupassen.

### 3. Sozialpartnerschaft und Dialog

WEBSTAR arbeitet eng mit dem Verband Arbeitgeber Zürich VZH und dem Kaufmännischen Verband Zürich zusammen, um eine sozial verantwortliche Personalpolitik sicherzustellen. Dies ermöglicht es, gemeinsam Lösungen zur Vermeidung von Entlassungen zu finden, sollte dies je notwendig sein.

### 4. Unterstützung bei unvermeidbaren Personalveränderungen

Sollten trotz aller präventiven Massnahmen Restrukturierungen notwendig werden, legt WEBSTAR Wert auf sozial verantwortliche Lösungen:

→ **Freiwillige Abfindungsprogramme:** Angebote für Mitarbeitende, die das Unternehmen freiwillig verlassen möchten.

→ **Outplacement-Programme:** Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung durch professionelle Beratung.

→ **Sozialplan:** Entwicklung eines fairen Sozialplans in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern.

### 5. Fokus auf nachhaltiges Wachstum

Das kontinuierliche Wachstum von WEBSTAR basiert auf stabilen, langfristigen Strategien, die nicht nur wirtschaftlichen Erfolg, sondern auch die Sicherung der Arbeitsplätze zum Ziel haben. Dies zeigt sich durch:

→ **Geplante Expansion:** Übernahmen werden sorgfältig integriert, um Synergien zu nutzen und Beschäftigung zu sichern.

→ **Investitionen in Mitarbeitende:** Ein Fokus auf die langfristige Bindung und Entwicklung des bestehenden Personals.

Die vorgestellten Massnahmen zeigen, wie WEBSTAR Krisenzeiten aktiv begegnet und dabei stets die Interessen der Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt. Durch präventive Personalplanung, gezielte Weiterbildungsangebote und sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit schaffen wir die Basis für nachhaltiges Wachstum und langfristige Beschäftigungssicherung. Auch im Falle unvermeidbarer Veränderungen setzen wir auf faire und unterstützende Lösungen. Damit bekräftigen wir unser Bekenntnis zu sozialer Verantwortung und nachhaltigem Unternehmenserfolg.

GRI 3-3

## 3.2 Mitarbeiterförderung

### 3.2.1 Qualifizierung, nachhaltige Aus- / Weiterbildung

Die Ausbildung von Lernenden ist für WEBSTAR von grosser Bedeutung, da sie eine Investition in die Zukunft unseres Unternehmens darstellt. Durch die Ausbildung junger Talente fördern wir nicht nur

deren berufliche Entwicklung, sondern sichern uns auch eine gut qualifizierte und motivierte Belegschaft, die unsere Unternehmenswerte und -prozesse von Grund auf kennt. Diese praxisorientierte Ausbildung stärkt die Innovationskraft und Flexibilität von WEBSTAR, da die Lernenden frische Perspektiven und aktuelle Kenntnisse in das Unternehmen einbringen. Darüber hinaus trägt die Ausbildung zur langfristigen Sicherung unserer



Fachkräfte bei und unterstützt unsere Nachhaltigkeitsstrategie, indem wir in die Entwicklung unserer zukünftigen Mitarbeitenden investieren.

Zahlreiche Massnahmen, wie z. B. die finanzielle Beteiligung von externen Weiterbildungen oder die Unterstützung von jungen Fachleuten mit dem Young Talent Programm, sind bereits wirksam, um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu fördern und sie für die Anforderungen der Zukunft zu wappnen.

Gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.

- **Ausbildung und Beschäftigung von jungen Arbeitskräften**
- **Fachleute intern ausbilden durch ein breites Ausbildungsangebot**
- **Weiterbildung der Mitarbeitenden fördern**
- **Verfügbarkeit von Fachleuten**

WEBSTAR bietet die Möglichkeit einer Berufskarriere von der Pike auf. Mitarbeitende werden in diversen Berufen beschäftigt, und zwar auf allen Anforderungsstufen. Bei WEBSTAR ist beispielsweise

eine Karriere von einer Lehre mit berufsbegleitender Weiterbildung bis zur Ebene Geschäftsleitung möglich. Auch die Entwicklung innerhalb eines Berufsfeldes bietet spannende Optionen.

Im Geschäftsjahr 24/25 wurden von allen Mitarbeitenden 242'741 Stunden geleistet. Dazu gehörten auch regelmässige Online- und Präsenzschulungen. Insgesamt wurden durchschnittlich 15 Stunden pro Mitarbeitenden geschult. Für alle Mitarbeitenden wurden sowohl bereichsspezifische als auch allgemeine Schulungen zu den Themen Verhaltenskodex, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und Integrität, Brandschutz und Nachhaltigkeit durchgeführt.

	GJ 22/23	GJ 23/24	GJ 24/25
Anzahl geleistete Arbeitsstunden	213'440	237'862	242'741
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeitenden	12	13	15

Die Mitarbeitenden auf allen Stufen sind die treibenden Kräfte von WEBSTAR, daher ist die Mitarbeiterentwicklung der Schlüssel zum Erfolg.

**3.2.2 Nachhaltigkeits Schulungen**

In diesem Geschäftsjahr haben wir einen klaren Schwerpunkt auf die Weiterbildung der Mitarbeitenden im Bereich Nachhaltigkeit gelegt. Ziel dieser Initiative war es, allen Mitarbeitenden ein vertieftes Verständnis und die notwendigen Kompetenzen zu vermitteln, um Nachhaltigkeit aktiv in ihrem Arbeitsalltag zu integrieren.

Die Schulungen wurden in Form von E-Learning-Modulen durchgeführt, die flexibel und effizient gestaltet waren. Jede Schulung dauerte etwa 30 Minuten und endete mit einem Test, bei dem mindestens acht von zehn Fragen richtig beantwortet werden mussten, um die Schulung erfolgreich abzuschließen. Dieses Format ermöglichte es den Mitarbeitenden, sich orts- und zeitunabhängig weiterzubilden und gleichzeitig ihre Kenntnisse direkt zu überprüfen.

Die E-Learning-Module decken eine breite Palette von Themen ab, die sowohl Nachhaltigkeit als auch andere zentrale Aspekte unseres Unternehmens betreffen:



- **Verhaltenskodex:** Schulung zu Integrität, Respekt, Verantwortung, Nachhaltigkeit, Transparenz sowie Ethik und Gerechtigkeit.
- **Arbeits- und Menschenrechte sowie Ethik und Integrität:** Vermittlung und Verständnis der Inhalte dieser beiden Unternehmensrichtlinien.
- **Brandschutz:** Prävention von Bränden sowie korrektes Verhalten im Notfall.

- **Nachhaltigkeit im Unternehmen:** Einführung in die sozialen, ökonomischen und ökologischen Dimensionen nachhaltigen Handelns.
- Ergänzend zu den unternehmensweiten Schulungen haben wir gezielte Weiterbildungen für unsere Einkäuferinnen und Einkäufer sowie für den Aussendienst durchgeführt:

- **Schulung für Einkäuferinnen und Einkäufer:** Alle 14 Mitarbeitenden im Einkauf wurden umfassend zum aktuellen Stand unserer Nachhaltigkeitslabel sowie zu den jeweiligen Nachhaltigkeitsversprechen der Produktlabel geschult.
- **Schulung für den Aussendienst:** Die 40 Aussendienstmitarbeitenden erhielten Schulungen zum Lebenszyklus ausgewählter Produktgruppen, unterstützt durch praxisnahe Merkblätter. Zudem wurde ein Gesprächsleitfaden eingeführt, der sie bei der optimalen Kundenberatung und der gezielten Fragestellung unterstützt. Auch der aktuelle Stand der Nachhaltigkeitslabel wurde vermittelt.

Durch diese Schulungen haben wir einen bedeutenden Beitrag geleistet, um das Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu vertiefen und zugleich klare Handlungsfelder zu definieren. Die Weiterbildungsinitiative stärkt eine Unternehmenskultur, die von Verantwortung, Engagement und nachhaltigem Denken geprägt ist.

**4** **3.2.3**  
**Karrieremobilität**

Karrieremobilität bezeichnet die Fähigkeit und Möglichkeit von Mitarbeitenden, sich innerhalb eines Unternehmens oder über Unternehmensgrenzen hinweg beruflich weiterzuentwickeln – sei es durch Beförderungen, Bereichswechsel oder neue Rollen. Die berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein zentrales Anliegen von WEBSTAR und ein wesentlicher Bestandteil unserer nachhaltigen Personalstrategie. Ziel ist es, allen Mitarbeitenden individuelle Perspektiven aufzuzeigen und gezielt Weiterentwicklung zu ermöglichen – sowohl im aktuellen Tätigkeitsfeld als auch im Rahmen möglicher zukünftiger Rollen.

WEBSTAR fördert diese Mobilität gezielt, um Mitarbeitende in ihrer Entwicklung zu unterstützen und gleichzeitig die Agilität und Innovationskraft des Unternehmens zu stärken.

- **Beförderungen:** Aufstieg innerhalb der Hierarchie
- **Abteilungswechsel:** Wechsel in andere Bereiche oder Fachrichtungen

- **Geografische Mobilität:** Versetzungen an andere Standorte
- **Verschiedene Positionen:** Wechsel zwischen unterschiedlichen Rollen oder Funktionen, um neue Erfahrungen zu sammeln

Im Tarifvertrag über Schulung und Karrieremanagement sowie in der Festlegung eines individuellen Entwicklungs- und Karriereplans für alle Arbeitnehmenden ist geregelt, wie WEBSTAR die Karrieremobilität unterstützt und fördert. Durch vielseitige, flexible und motivierte Mitarbeitende profitiert das Unternehmen, aber genauso auch jeder einzelne sowohl während als auch nach der Anstellungszeit bei WEBSTAR.

**Tarifvertrag über Schulung und Karrieremanagement**

Ein Tarifvertrag über Schulung und Karrieremanagement ist ein kollektivvertragliches Dokument, das zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt wird. Dieser Vertrag regelt Aspekte der beruflichen Weiterbildung, Schulungen und Massnahmen zur Karriereentwicklung für Arbeitnehmer. In der Schweiz werden Tarifverträge auf Branchenebene ausgehandelt. Auf Grund der Handelsbranche gilt für WEBSTAR der Gesamtarbeits-



vertrag (GAV) von Arbeitgeber Zürich VZA. Bei WEBSTAR werden Weiterbildungsvereinbarungen gemäss den Empfehlungen vom VZA erstellt. Diese enthalten sowohl Angaben zur Weiterbildung und das dazugehörige Ziel (Abschluss) sowie auch den Rahmen der finanziellen Beteiligung durch WEBSTAR und die Verpflichtung des Mitarbeitenden nach Abschluss.

**Individuelle Mitarbeiterförderung und -weiterbildung**

Im Rahmen unserer Jahresgespräche nehmen wir uns die Zeit, mit jedem Mitarbeitenden individuell über Potenziale, Entwicklungswünsche und beruf-

liche Zielsetzungen zu sprechen. Diese Gespräche bieten eine wertvolle Gelegenheit, gemeinsam Potenziale zu erkennen, Entwicklungsziele zu definieren und geeignete Weiterbildungswege festzulegen – abgestimmt auf die individuellen Stärken, Interessen sowie auf betriebliche Anforderungen.

Durch diesen Austausch fördern wir nicht nur die Motivation unserer Mitarbeitenden, sondern stärken auch die Bindung ans Unternehmen. Ein solches Engagement zeigt, dass uns die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen wichtig ist und wir bereit sind, die notwendigen Ressourcen bereitzustellen, um gemeinsam erfolgreich zu sein. Die besprochenen Massnahmen und Ziele werden verbindlich im einheitlichen Formular «Mitarbeitergespräch» dokumentiert.

WEBSTAR bietet zudem folgende interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten:

- Nutzung unseres internen «Wissens-Kanals» mit Videos, Dokumentationen, Arbeitsanleitungen und Best Practices – ortsunabhängig und im eigenen Lerntempo.
- Online-Kurse über unser E-Learning-System (Rexx HRM)

- Präsenz- oder virtuelle Workshops und Seminare
- Fachspezifische Trainings direkt am Arbeitsplatz
- Externe Seminare und Weiterbildungen

Zusätzlich setzen wir bei Bedarf auf Peer-Learning-Formate sowie Mentoring durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen, um insbesondere bei Funktionswechseln oder Einstiegssituationen gezielte Unterstützung zu bieten. Unsere Führungskräfte sind zentrale Multiplikatoren für die Umsetzung der Personalentwicklungsstrategie. Eine gute Führungskraft bei WEBSTAR versteht sich als Wegbereiterin oder Wegbereiter für die Weiterentwicklung des Einzelnen und damit für den gemeinsamen Unternehmenserfolg.

Ergänzend zu den Massnahmen zur Karrieremobilität verweisen wir auf das Aus- und Weiterbildungskonzept sowie auf das Personalreglement von WEBSTAR. Diese enthalten klare Richtlinien und Strategien für den Umgang und die Förderung von Lernenden, Praktikanten, Young Talents und Mitarbeitenden. Durch dieses ganzheitliche Konzept stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden bestmöglich auf aktuelle und zukünftige berufliche Herausforderungen vorbereitet werden – fachlich,

methodisch und persönlich. So gestalten wir Entwicklung nicht als Zufallsprodukt, sondern als gemeinsame Aufgabe mit Perspektive.

Die Förderung der Karrieremobilität ist ein zentraler Bestandteil unserer Personalstrategie. Indem wir individuelle Entwicklungsperspektiven schaffen, stärken wir nicht nur die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens, sondern auch das Vertrauen und die Bindung unserer Mitarbeitenden.



### 3.2.4 Nachwuchsförderung

Die Berufsausbildung ist bereits seit vielen Jahrzehnten ein wichtiger Bestandteil der Zukunftsplanung von WEBSTAR. Im Bereich Logistik bilden wir jedes Jahr mindestens drei Logistiker aus.

Durch unser Young Talent Programm unterstützen wir zudem die interne Weiterbildung von jungen Fachleuten. Die geschaffene Stelle richtet sich an talentierte und qualifizierte Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger (interne/externe), die eine abgeschlossene Berufsausbildung haben und eine Weiterentwicklung in einer administrativen Funktion bei WEBSTAR anstreben.

Das WEBSTAR Young Talent Programm dauert in der Regel zwei Jahre und wird durch eine externe Weiterbildung, z. B. zum technischen Kaufmann oder einer höheren Fachprüfung begleitet.

Als leistungssportfreundlicher Lehrbetrieb bilden wir zusätzlich Lernende aus, die nebst einer beruflichen Karriere parallel auch eine Profi-Sportkarriere beim Grasshopper Club Zürich verfolgen. Den Sprung zum Profisportler schaffen nicht alle, aber durch das Duale System stehen ihnen andere Möglichkeiten offen, sollte es mit dem Profisport nicht funktionieren.

### 3.2.5 Zukunftstag

Am nationalen Zukunftstag, der am 14. November 2024 stattfand, öffnete WEBSTAR seine Türen für die Kinder unserer Mitarbeitenden. Ziel dieser Initiative war es, den 26 Mädchen und Jungen einen Einblick in die vielfältigen Arbeitsbereiche und Karrieremöglichkeiten innerhalb unseres Unternehmens zu geben.

Ein abwechslungsreiches Tagesprogramm erwartete die Kinder beim Zukunftstag 2024. In der grossen Lagerhalle erhielten sie spannende Einblicke



Zukunftstag 2024

in die Logistikprozesse und durften sogar selbst einmal auf einem Stapler Platz nehmen. Im firmeneigenen Fotostudio lernten sie, wie professionelle Produktbilder entstehen – und konnten ihre Kreativität beim Fotografieren gleich selbst unter Beweis stellen. Den Abschluss bildete ein kreativer Bastel-Workshop, bei dem ein überdimensionales WEBSTAR-«W» aus Toilettenpapier entstand – ein



Zukunftstag 2024

Symbol für Teamgeist und Ideenreichtum. Dieses abwechslungsreiche Programm sorgte für einen kurzweiligen und lehrreichen Tag.

Die Kinder hatten ausserdem die Möglichkeit, ihre Eltern an ihren Arbeitsplätzen zu begleiten und direkt zu erleben, welche Aufgaben und Herausforderungen ein typischer Arbeitstag bei WEBSTAR mit sich bringt. Die angebotenen Workshops ermöglichten es ihnen, aktiv mitzuarbeiten und ihre eigenen kleinen Projekte zu realisieren, was nicht nur ihr Verständnis für die Arbeit bei WEBSTAR förderte, sondern auch ihr Interesse an den vielfältigen Berufen weckte.

Der nationale Zukunftstag ist für uns eine wichtige Veranstaltung, um frühzeitig Begeisterung für unsere vielfältigen Berufe zu wecken und den Dialog zwischen den Generationen zu fördern. Wir sind stolz darauf, unseren Beitrag zur beruflichen Orientierung und Zukunftsplanung der nächsten Generation zu leisten.

WEBSTAR wird auch in Zukunft solche Initiativen unterstützen, um nachhaltiges Wachstum und eine starke Verbindung zu unseren Mitarbeitenden und deren Familien zu fördern.

### 3.2.6 Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden steht bei WEBSTAR im Zentrum unserer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Um ein umfassendes Bild der aktuellen Stimmung und Bedürfnisse zu erhalten, haben wir im Oktober 2024 eine Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage durchgeführt. Ziel war es, die Arbeitsbedingungen aus Sicht der Mitarbeitenden zu beleuchten und wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur zu gewinnen.

Die Umfrage wurde anonym und digital durchgeführt, um eine ehrliche und offene Rückmeldung zu ermöglichen. Im Fokus standen Themen wie Arbeitsorganisation, Entwicklungsmöglichkeiten, Führung, Zusammenarbeit und das persönliche Empfinden am Arbeitsplatz. Ergänzend zu den standardisierten Fragen hatten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, individuelle Anregungen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Insgesamt können sich die Ergebnisse sehen lassen:

- Die Teilnahme-Quote betrug 71%
- Die Gesamtwertung ergab ein Zufriedenheits-Rating von 3.85 bzw. 77%
- 34.5% der Fragen erhielten mindestens 4 von 5 Sternen
- Der Spitzenreiter lag bei 4,3 bzw. 86% bei der Bewertung «Ich komme gerne zur Arbeit»

In den Freitextantworten wurden vor allem die abwechslungsreiche und selbstständige Arbeit, das familiäre Umfeld, die Kollegialität, das gute Arbeitsklima sowie das gegenseitige Vertrauen hervorgehoben. Das zeigt, dass unsere Unternehmenskultur von Wertschätzung und Zusammenhalt geprägt ist.

Gleichzeitig haben die Mitarbeitenden auch Chancen und Handlungsfelder benannt: Der Wunsch nach stärkerem Einbezug, einer besseren Einführung neuer Kolleginnen und Kollegen, transparenterer Kommunikation sowie einer gezielteren Feedback- und Fehlerkultur wurde mehrfach geäußert. Diese Hinweise nehmen wir ernst und werden sie aktiv in unsere Weiterentwicklung einfließen lassen.

Die gewonnenen Erkenntnisse helfen uns, gezielt auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden einzugehen und konkrete Massnahmen zur Steigerung der Zufriedenheit abzuleiten. Die Umfrage ist für uns ein wichtiges Instrument, um Veränderungen messbar zu machen und die Wirksamkeit unserer Initiativen im Bereich Mitarbeiterwohlbefinden regelmässig zu überprüfen.

Die Umfrageergebnisse fliessen direkt in unsere strategische Personalentwicklung ein und sind Grundlage für weitere Dialogformate, um gemeinsam ein attraktives und zukunftsfähiges Arbeitsumfeld zu gestalten.



Weihnachtsfest 2024

### 3.2.7 Attraktiver Arbeitgeber

WEBSTAR pflegt ein partnerschaftliches Verhältnis zu den Mitarbeitenden. Unter einem partnerschaftlichen Verhältnis zwischen Mitarbeitenden und Arbeitgeber verstehen wir eine Win-Win-Situation. Wir haben den Anspruch in allen 33 Stellenprofilen gut ausgebildete, befähigte Mitarbeitende zu beschäftigen und zu fördern. Wir ermutigen und unterstützen die Aus- und Weiterbildung auf allen Ebenen und bieten so auch die Möglichkeit auf eine Karriereentwicklung im Unternehmen. Durch Anerkennung, Lob und Gespräche bereiten wir ein unterstützendes und wertschätzendes Arbeitsumfeld.

Wir gewinnen talentierte, geeignete und kompetente Menschen für unser Unternehmen, um die Erreichung unserer Ziele und den Erfolg unseres Unternehmens nachhaltig zu sichern. Wir beziehen unsere Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse ein, ermutigen sie zu betrieblichen oder arbeitsbedingten Vorschlägen und bieten ihnen die Möglichkeit Rückmeldung zu geben und Teil von Innovationsprozessen zu sein. Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld, in dem sie ihre Talente voll entfalten können.

Wir haben erkannt, dass sich flexible Arbeitszeiten in Form von Home-Office und Gleitzeit, die eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen, positiv auf das Wohlbefinden und damit auf die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden auswirken. Mehr bezahlte Ferientage, als der gesetzliche Mindestanspruch und darüber hinaus die Möglichkeit, zusätzliche Ferientage zu kaufen, wird von unseren Mitarbeitenden geschätzt. Wir veranstalten jedes Jahr mindestens ein unvergessliches Fest für alle Mitarbeitenden, das jedes Mal eine Überraschung in Bezug auf Ort, Ablauf und Thema für unsere Mitarbeitenden ist.

Die Unterstützung in persönlichen und beruflichen Krisen durch das HR und den Kaufmännischen Verband sowie ergonomische Arbeitsplatzausrüstung und Arbeits-/Sicherheitskleidung für die technischen Berufe sind selbstverständlich. WEBSTAR leistet einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Absicherung im Alter bei: Die Leistungen der Pensionskasse liegen weit über dem gesetzlichen Minimum, was sich nicht nur im Rentenalter, sondern auch aktuell positiv auf den Nettolohn auswirkt.

### 3.2.8 Anreizsysteme

Wir wollen unseren Mitarbeitenden das bestmögliche Arbeitsumfeld bzw. die bestmöglichen Arbeitsbedingungen in materieller und immaterieller Hinsicht bieten, damit sie sich motiviert, leistungsfähig und zufrieden ihren Aufgaben widmen können. Dies erreichen wir durch eine nachhaltige Personalpolitik und ein ganzheitliches Anreizsystem in Bezug auf:

- **Karriereentwicklung:** Wir bieten Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens.
- **Anerkennung und Lob:** Wir schaffen ein unterstützendes und wertschätzendes Arbeitsumfeld durch regelmässige Anerkennung und Führung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen, durch jährliche Mitarbeitergespräche und Kooperation während der Arbeit.



Weihnachtsfest 2024

- **Umgangsformen:** Wir pflegen eine DU-Kultur und haben flache Hierarchien mit kurzen Entscheidungswegen.
- **Flexible Arbeitszeiten:** Flexible Arbeitszeiten in Form von Home-Office und Gleitzeit ermöglichen eine bessere Work-Life-Balance.
- **Zusätzliche Urlaubstage:** Mehr bezahlte Ferientage, als der gesetzliche Mindestanspruch und darüber hinaus die Möglichkeit, zusätzliche Ferientage zu kaufen.
- **Gesundheit und Wohlbefinden:** Unterstützung in persönlichen und beruflichen Krisen durch das HR und den Kaufmännischen Verband sowie ergonomische Arbeitsplatzausrüstung und Arbeits- / Sicherheitskleidung für technische Berufe.
- **Finanzielle Absicherung heute und im Alter:** WEBSTAR leistet einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Absicherung im Alter bei. Die Leistungen der Pensionskasse liegen über dem gesetzlichen Minimum und WEBSTAR bezahlt zudem allen Mitarbeitenden den grösseren Teil der Pensionskassenbeiträge, was sich nicht nur im Alter, sondern auch aktuell positiv auf den Nettolohn auswirkt.
- **Betriebliche Zusatzleistungen:** Wir haben 16 Wochen Mutterschaftsurlaub und zwei Wochen Vaterschaftsurlaub bei 100 % Lohnfortzahlung.
- **Finanzielle Anreize:** Provisionszahlungen für Vertriebsmitarbeitende und Prämienzahlungen basierend auf individuellen Zielvereinbarungen.
- **Mitarbeiterrabatte:** Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein breites Angebot an lukrativen Einkaufsvergünstigungen bei Dienstleistern aus verschiedenen Branchen.
- **Kultur und Arbeitsumfeld:** Wir organisieren jedes Jahr mindestens ein unvergessliches Fest für alle Mitarbeitenden, wobei Ort, Ablauf und Thema jedes Mal eine Überraschung für unsere Mitarbeitenden sind.

GRI 3-3



### 3.3 Arbeitssicherheit und Gesundheit

#### 3.3.1 Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden hat bei WEBSTAR höchste Priorität. Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen sind als Menschenrecht anerkannt und auch ein Ziel der von den Vereinten Nationen verabschiedeten SDGs. Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen beinhalten sowohl die Vermeidung von physischen und psychischen Schäden als auch die Förderung der Gesundheit.

#### Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das BGM ist ein ganzheitlicher Ansatz zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserem Unternehmen. Mit geeigneten Massnahmen und Strategien unterstützen wir die Erhaltung und Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit unserer Mitarbeitenden und steigern gleichzeitig die Arbeitszufriedenheit. Dabei berücksichtigen wir die Themen Reduktion von krankheitsbedingten Kurz-

Gesundheitsbedingte Ausfälle	1–3 Tage	4–20 Tage	> 20 Tage	Total
Anzahl Berufsunfälle		1		1
Anzahl Nichtberufsunfälle	3	4	1	7
Anzahl Krankheitsfälle	154	45	4	203
Anzahl Krankheitsfälle berufsbedingt				0
Anzahl Todesfälle				1
Anzahl Ausfalltage Unfall	7	65.5	70	142.5
Anzahl Ausfalltage Krankheit	259.5	323.5	342	925

Übersicht zur Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz

absenzen, kontinuierliche Überprüfung und gegebenenfalls Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Steigerung der Produktivität und nicht zuletzt die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Massnahmen wie sichere Arbeitsbedingungen, Ergonomie am Arbeitsplatz und Unfallverhütung sind für unser Unternehmen zentral. Bei der Umsetzung werden wir von der Schweizerischen Unfallversicherung (SUVA) mit verschiedenen Präventionsinstrumenten wie Plakaten, Flyern und Präventionsmodulen im Bereich Arbeits- und Freizeitsicherheit unterstützt.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Schweiz sind in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen (ArG, ArGV 3, UVG) geregelt. Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verpflichtet die Unternehmen, regelmässig Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, um mögliche Risiken für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erkennen und zu minimieren. Durch unser integriertes Managementsystem werden die Vorgaben des ASiG umgesetzt und regelmässig durch interne und externe Auditoren überprüft.



### 3.3.2 Aktionen gegen Stress am Arbeitsplatz

Stress und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz beeinflussen das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Stress kann sowohl positiv, als Herausforderung und Motivation, als auch negativ als Überforderung erlebt werden. Psychische Gesundheit umfasst das seelische Wohlbefinden und die Fähigkeit, mit Anforderungen umzugehen. Eine schlechte psychische Gesundheit kann zu Demotivation und Burnout führen. Daher ist es wichtig, dass Arbeitgeber Massnahmen zur Unterstützung der Stressbewältigung und der psychischen Gesundheit ergreifen.

Bei WEBSTAR gelten folgende Aktionen zur Stressbewältigung und Förderung der psychischen Gesundheit.

#### Gesunde Arbeitsumgebung, Förderung einer positiver Unternehmenskultur

→ Auf transparente Kommunikation und regelmässiges Feedback wird grosser Wert gelegt. Denn ein so geprägtes Arbeitsumfeld hilft, Missverständnisse und Stresssituationen zu vermeiden.

- Teamarbeit wird grossgeschrieben, da eine gute Zusammenarbeit und ein unterstützendes Team den Stress mindern und das Gefühl der Gemeinschaft stärken können.
- Wertschätzung und Anerkennung sind wichtige Themen, die auch Bestandteil des für alle Mitarbeitenden verbindlichen WEBSTAR Verhaltenskodex sind. Unter anderem sind Ausführungen zu Integrität, Respekt, Ethik und Verantwortung darin festgehalten.
- Alle Mitarbeitenden nehmen obligatorisch an der internen Online-Schulung mit dem Titel «Richtlinien Arbeits-/Menschenrechte & Ethik und Integrität» teil.
- In den Jobbeschreibungen werden klar definierte, realistische Ziele gesetzt. Die Arbeitslast soll angemessen und wenn nötig angepasst werden, um eine Überforderung zu verhindern und Gefühl von Erfolg und Zufriedenheit zu fördern. Die Überprüfung erfolgt unterjährig nach Bedarf und individuell und systemisch mit den Jahresgesprächen.
- Neu, seit 2024 werden Mitarbeiterumfragen durchgeführt. Dadurch wird allen Mitarbeitenden eine zusätzliche und anonyme Plattform geboten, um mitzureden und die persönliche Meinung zu platzieren.



→ Durch regelmässige Events wie Skitage, Sommerfeste, Weihnachtsessen etc. erhalten alle die Gelegenheit, sich in einem anderen Rahmen und zu diversen Themen auszutauschen sowie sich auch teamübergreifend besser kennen zu lernen.

#### Pausen

→ Die Mitarbeitenden werden regelmässig darauf hingewiesen, dass sie sich Pausen einplanen müssen. Dies gilt sowohl vor Ort als auch im Home-Office oder unterwegs (Aussendienst, Chauffeure). Im September 2024 wurden alle Mitarbeitende zu diesem Thema geschult. Die

Pauseneinhaltung wird regelmässig mit Auswertungen aus der Zeiterfassung überprüft.

- Im Personalreglement, welches zu den verbindlichen Vertragsunterlagen gehört, wird auf die maximale Arbeitszeit und die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestpausen hingewiesen.
- Die Arbeitsplätze sind ergonomisch eingerichtet. Es gibt bereits in vielen Büroräumen höhenverstellbare Tische als Standard und es sind überall hochwertige Stühle sowie genügend Licht vorhanden. Zusätzlich ist es jederzeit möglich, individuell weitere unterstützende Arbeitsmittel zu beantragen (z. B. eine ergonomische Maus oder Fussstütze).

### Work-Life-Balance

- Die Arbeit am Wochenende ist grundsätzlich nicht erlaubt (Ausnahme Logistik, wenn nötig) und die maximale wöchentliche Arbeitszeit ist möglichst einzuhalten. Entstehen trotzdem Überstunden, so werden diese möglichst rasch kompensiert.
- Alle Mitarbeitenden haben mindestens 5 Wochen Ferien. Ab 60 Jahren kommt automatisch jährlich 1 Tag dazu. Zudem gibt es die Möglichkeit, pro Jahr eine zusätzliche Ferienwoche zu kaufen.
- Im Rahmen der Möglichkeiten (Erreichbarkeit, Organisation innerhalb der Teams) hat WEBSTAR flexible Arbeitszeiten und bietet ab 70% Pensum die Möglichkeit für Home-Office-Tage.
- Durch vergünstigte Angebote in den WEBSTAR Benefits werden sportliche Aktivitäten und somit Bewegung unterstützt.

WEBSTAR setzt auf diese vielfältigen Massnahmen, um eine gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen und die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern. Wir sind überzeugt, dass diese Investitionen nicht nur das Wohlbefinden jedes Einzelnen steigern, sondern auch zu einer höheren Produktivität beitragen.

### 3.3.3 Gripeschutzimpfung

Bei WEBSTAR legen wir Wert auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden – und das schliesst auch den präventiven Gesundheitsschutz ein. Auch in diesem Geschäftsjahr boten wir allen Mitarbeitenden kostenlose Gripeschutzimpfungen an. Die Impfkaktion fand vom 28. Oktober bis 20. Dezember 2024 in der Apotheke zum Gerichtshaus in Dielsdorf statt. Die Teilnahme ist jeweils freiwillig. Eine jährliche Grippeimpfung senkt nicht nur das eigene Ansteckungsrisiko, sondern schützt auch das private und berufliche Umfeld – insbesondere vulnerable Personen, die selbst nicht geimpft werden können. Durch diese Massnahme tragen wir aktiv zur Gesundheitsvorsorge und einem sicheren Arbeitsumfeld bei.

Gesunde Mitarbeitende sind die Basis eines leistungsfähigen Unternehmens. Indem wir Impfungen ermöglichen, reduzieren wir krankheitsbedingte Ausfälle und stärken gleichzeitig die kollektive Gesundheit. Dies entspricht unserem Nachhaltigkeitsanspruch, Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft zu übernehmen.



Unser Chemielager

### 3.3.4 Risikomanagement

Wir sind uns der Verantwortung im Umgang mit Reinigungschemie bewusst, die als Gefahrstoff klassifiziert ist. Im Umgang mit Gefahrstoffen gelten strenge Richtlinien, welche wir in unserem Prozessmanagement festgehalten haben und mit denen wir unsere Mitarbeitenden anlässlich Schulungen vertraut machen. Prozesssicherheit, persönlicher Arbeitsschutz und der Umweltschutz haben in diesem Bereich höchste Priorität. Durch gezielte Massnahmen bei der Lagerung, bei unseren Mitarbeitenden, beim Transport, bei der Verwendung der Chemikalien durch den Kunden und bei der Entsorgung verringern wir das Risiko eines Vorfalls mit Gefahrstoffen.

#### Lagerung der Chemikalien

Beim Bau wurde die Infrastruktur des Speziallagers für Chemie so gestaltet, dass die Sicherheit oberste Priorität genießt. Das Speziallager verfügt über keinen Abfluss und ist somit eine überdimensionale Auffangwanne, dass bei einem Leck von Behältnissen das Risiko einer Grundwasserkontamination eliminiert wird. Das Chemielager ist mit einer Sprinkleranlage sowie einer RWA-Lüftungsanlage aus Sicherheitsgründen ausgestattet.



### Geschultes Personal

Im Wareneingangsbereich der Chemikalien werden ausschliesslich geschulte Mitarbeitende eingesetzt und regelmässige Schulungen des Kommissionierens für den Umgang mit Chemikalien finden statt. Bei einem allfälligen Unfall besteht ein Sicherheitskonzept (Erste Hilfe, Augenspülung, etc.) sowie ein Risikomanagement beim Umgang einer Havarie (Brand oder Wassereintrich im Chemielager, Handling der Chemikalien)

### Verwendung der Chemikalien

Unsere Kunden werden gemäss schweizerischem Gesetz beim Erstbezug eines Chemieartikels

schriftlich mit einem Sicherheitsdatenblatt (SDB) informiert. Das SDB vermittelt den beruflichen Verwendern von Stoffen oder Zubereitungen die notwendigen physikalisch-chemischen, sicherheitstechnischen, toxikologischen und ökotoxikologischen Daten, mit deren Hilfe die erforderlichen Massnahmen für die Sicherheit am Arbeitsplatz, sowie für den Gesundheits- und Umweltschutz, getroffen werden können.

### Transport

Bei der Beförderung gefährlicher Güter auf der Strasse (SDR / ADR) verfügen die LKW-Fahrer über die entsprechende Weiterbildung und es werden

nur Transportfahrzeuge mit SDR/ADR Zulassung eingesetzt. Darüber hinaus ist der LKW-Fahrer jederzeit (digital oder auf Papier) über die transportierten Gefahrgüter informiert. Als nationales Handelsunternehmen, das sich auf den globalen Beschaffungsmärkten bewegt, gelangen alle Warenlieferungen auf der letzten Meile, via Strasse an unseren Lagerstandort. Um die Verkehrsfrequenz zu reduzieren, sind wir bestrebt, jeden LKW zu 100% auszulasten: Wir legen Lieferungen zusammen oder erhöhen die Bestellmengen. Auf dem Betriebsareal besteht für LKW ein striktes Regime, um Lärm und Feinstaubemissionen zu minimieren.

### Zum Beispiel:

- Keine Zufahrt auf das Betriebsgelände vor 7 Uhr
- Keine Ent- und Beladung zwischen 12 und 13 Uhr
- LKW-Motoren müssen beim Entladen abgestellt werden.

### Entsorgung

Die meisten Abfälle von Chemikalien gelten als Sonderabfälle und dürfen nur an dazu berechnete Unternehmen übergeben werden. Produkte, die nach Gebrauch als Sonderabfall entsorgt werden

müssen, sind meist mit einem Gefahrensymbol gekennzeichnet. WEBSTAR verfügt über ein entsprechendes Entsorgungskonzept und es wird ein separater Entsorgungsbereich für diese Chemikalien eingesetzt. Die Abholung der Chemikalien ist durch ein zertifiziertes Unternehmen gewährleistet. Die Verordnung über den Verkehr mit Abfällen (VeVA) stellt sicher, dass Abfälle nur an geeignete Entsorgungsunternehmen übergeben werden. WEBSTAR verfügt über die entsprechenden Protokolle sowie Bescheinigungen, dass wir Chemikalien gesetzeskonform entsorgen.

### Sicherheit

Der Kunde zuerst – aber Sicherheit zu jeder Zeit! Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat die Sicherheit bei ArbeitskollegInnen, Kunden und Chauffeuren den höchsten Stellenwert. Eine enge Zusammenarbeit mit den regionalen Blaulicht-Organisationen ist für uns wichtig und wird mit regelmässigen Übungen und Schulungen gefördert. Beim Risikomanagement erfassen und bewerten wir die Risiken für unseren Geschäftsbetrieb. Das Risikomanagement hilft uns, operative, rechtliche und prozessuale Risiken zu identifizieren und durch vorbeugende Massnahmen zu vermindern.



## 4. Nachhaltige Beschaffung und Sortiment

### 4.0.1 Einleitung

Nachhaltige Beschaffung und ein verantwortungsvolles Sortiment sind für WEBSTAR zentrale Hebel, um ökologische, soziale und wirtschaftliche Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette wahrzunehmen. Durch die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in unsere Einkaufs- und Sortimentsentscheidungen stellen wir sicher, dass unsere Produkte und Dienstleistungen den höchsten Ansprüchen an Umwelt- und Sozialverträglichkeit genügen.

In diesem Kapitel zeigen wir, wie wir durch zertifizierte Produkte, den partnerschaftlichen Dialog mit unseren Lieferanten und einer innovativen Sortimentsgestaltung Nachhaltigkeit fest in unserem Kerngeschäft verankern. In unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir die beiden wesentlichen Themen nachhaltige Beschaffung und nachhaltige Sortimente und Dienstleistung als besonders hoch eingestuft, welche auf den folgenden Seiten behandelt werden. Die Erreichung unserer Ziele vom Geschäftsjahr 24/25 können aus nachstehender Tabelle entnommen werden.

Ziele GJ 24/25	Status
Wir stellen unseren Kunden ein Nachhaltigkeits-Dashboard (ingreen) zur Verfügung.	● Ziel erreicht
Wir setzen zwei Kreislaufwirtschafts-Projekte in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten um.	● 50% erreicht
Wir erreichen folgende Anteile der Artikel (Anzahl Artikel) mit einem Nachhaltigkeitslabel:	
→ 65% im Bereich Tabletop	● Ziel erreicht
→ 38% im Bereich Einweggeschirr	● Ziel erreicht
→ 45% im Bereich Toilette / Waschraum	● Ziel erreicht
→ 13% im Bereich Reinigungsschemie	● Ziel erreicht
Mit dem WEBSTAR Tork PaperCircle erhöhen wir den Anteil um 50% der bisher eingesparten 3.4 Tonnen CO <sub>2</sub> e.	● Nicht erreicht
Unsere Schlüssellieferanten haben unseren Code of Conduct und/oder die Richtlinie «nachhaltige Beschaffung» unterzeichnet.	● Ziel erreicht
Wir führen 5 Vor-Ort-Audits mit Fokus Corporate Social Responsibility bei unseren Lieferanten durch.	● Ziel erreicht





Ein bedeutender Meilenstein dieses Jahres war die erfolgreiche Einführung unserer neuen Dienstleistung «ingreen» gemeinsam mit unserem Pilotkunden. Damit können wir unsere Kunden künftig gezielt bei der nachhaltigen Beschaffung ihrer Produkte beraten und unterstützen (siehe Kapitel 4.2.8). Im Bereich Kreislaufwirtschaft wollten wir zwei Projekte realisieren. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben konnten wir schliesslich nur ein Projekt

umsetzen: Unsere eigenen Schrumpffolien von den Paletten lassen wir recyceln und stellen mit dem Granulat neue Abfallsäcke her (siehe Kapitel 4.2.4). Beim Tork PaperCircle haben wir erfreulicherweise einige Grosskunden dazu gewonnen, was uns hilft die Kreislaufwirtschaft voranzutreiben. Diese Kunden werden direkt über den Hersteller abgewickelt. Allerdings haben wir uns zum Ziel gesetzt auch weitere KMUs dazu zu gewinnen,

die wir über unsere eigene Logistik abwickeln, was in diesem Jahr noch nicht möglich war.

Nachhaltige Beschaffung und nachhaltige Sortimente und Dienstleistungen sind wesentliche Themen mit oberster Priorität. Dementsprechend haben wir uns hohe Ziele für das Geschäftsjahr 25/26 gesteckt.

Konkret wollen wir im Geschäftsjahr 25/26 unser Sortiment an nachhaltigen Artikeln in allen wichtigen Warengruppen weiter ausbauen, um die steigenden Kundenbedürfnisse optimal zu erfüllen. Im Bereich der Lieferantenbewertung planen wir, die Anzahl der Vor-Ort-Audits von fünf auf zehn zu verdoppeln, um unsere nachhaltigkeitsbezogenen Standards noch konsequenter zu überprüfen. Nach der erfolgreichen Einführung von «ingreen» möchten wir im kommenden Geschäftsjahr weitere Key Accounts gewinnen und unsere Kunden so noch gezielter bei der nachhaltigen Beschaffung unterstützen.

Ziele ab GJ 25/26	Termin
Wir gewinnen Key Accounts für unsere ingreen Dienstleistung.	31.03.2026
Wir erreichen folgende Anteile der Artikel (Anzahl Artikel) mit einem Nachhaltigkeitslabel:	
→ 77 % im Bereich Tabletop	31.03.2026
→ 40 % im Bereich Einweggeschirr	31.03.2026
→ 85 % im Bereich Toilette / Waschraum	31.03.2026
→ 14 % im Bereich Reinigungskemie	31.03.2026
95 % des gesamten Beschaffungsvolumen sind durch unterschriebenen Code of Conduct und/oder die Richtlinie «nachhaltige Beschaffung» abgedeckt.	31.03.2026
Mit dem Tork PaperCircle und KCP RightCycle erhöhen wir den Anteil um 50 % der bisher eingesparten 3.3 Tonnen CO <sub>2</sub> e.	31.03.2026
Wir führen 10 Vor-Ort-Audits mit Fokus Corporate Social Responsibility bei unseren Lieferanten durch.	31.03.2026
Wir erzielen einen Anteil von 50 % am Gesamtumsatz mit nachhaltigen Artikeln.	31.03.2027
Visualisierung der Nachhaltigkeits-Attribute.	31.03.2027
Aufbau eines Lieferanten-Nachhaltigkeits-Dashboards.	31.03.2027

## 4.0.2 Beschaffungsstrategie

Unsere Beschaffungsstrategie ist darauf ausgerichtet, eine möglichst hohe Versorgungssicherheit zu gewährleisten und unseren Kunden das beste Preis-/Leistungsverhältnis zu bieten. Die Erkenntnisse aus unserer laufenden Marktbe-

achtung fließen ins Product Management und unsere agile Arbeitsweise ermöglicht jederzeit, unsere Strategie auf veränderte Kundenwünsche neu auszurichten. Dabei fördern wir proaktiv nachhaltige Sortimente (Label Artikel) und Dienstleistungen (z. B. Kreislaufwirtschaft).

### Unsere Strategie basiert auf zwei Säulen

1

MULTI SOURCING

Versorgungssicherheit steht im Vordergrund indem Volumen wichtiger Güter auf mehrere Produzenten verteilt sind. Wir verstehen uns als unabhängiger Anbieter und können somit jederzeit die Leistungen der Produzenten «benchmarken».

2

GLOCAL SOURCING  
(Globales & lokales Sourcing)

Je nach Produkt, Verfügbarkeit und Konditionen, beschaffen wir auf den globalen und/oder lokalen/regionalen Märkten. Volumenartikel beschaffen wir in Containern direkt im Ursprungsland. Durch unsere langjährigen Partnerschaften im asiatischen Raum besteht ein hohes Vertrauensverhältnis. Indem wir direkt beschaffen, können wir Preisvorteile direkt unseren Kunden weitergeben. Die Vorteile bei lokalem/regionalen Sourcing liegen bei den kurzen Logistikwegen, der schnelleren Verfügbarkeit und prägen vor allem auch die Nachhaltigkeit positiv.



GRI 3-3

## 4.1 Nachhaltige Beschaffung

Beschaffungswege



### 4.1.1 Nachhaltige Lieferkette

«Nachhaltigkeit in der Lieferkette meint das Management der ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen sowie die Förderung guter Unternehmensführung über den gesamten Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen. Das Ziel einer nachhaltigen Lieferkette ist, für alle an der Herstellung und Vermarktung beteiligten Akteure langfristig einen ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Nutzen zu schaffen.»

Quelle: UN Global Compact

Mit diesem Leitsatz des United Nations Global Compact, haben wir auch in diesem Geschäftsjahr

die Weiterentwicklung der nachhaltigen Beschaffung vorangetrieben und alle am Prozess involvierten Akteure zu Beteiligten gemacht. Im Rahmen der Lieferantenjahresgespräche wurden wiederum individuelle Nachhaltigkeitsziele festgelegt und Lieferantenbewertungen teilweise auch in Form von Vor-Ort-Audits durchgeführt. In diesem Geschäftsjahr haben wir bereits bei sechs Lieferanten ein Vor-Ort-Audit durchgeführt. Im kommenden Geschäftsjahr planen wir so weiter zu fahren, denn die Vor-Ort-Audits sind nun auch durch die «Internen Richtlinie für nachhaltige Beschaffung» ein fixer Bestandteil des Lieferantenmanagements. Diese interne Richtlinie beinhaltet neben einer Risikoanalyse auch weitere Elemente der Nachhaltigkeit in Kombination mit dem stra-

tegischen Lieferantenmanagement und dient als Leitfaden für das Product Management. Die Sensibilisierung der Einkäuferinnen und Einkäufer erfolgt zudem durch regelmässige Nachhaltigkeitsschulungen, wodurch die Voraussetzungen für eine nachhaltige und transparente Lieferkette geschaffen werden, die auf den Grundsätzen und Werten des UN Global Compact basiert. Im Geschäftsjahr 24/25 wurden Nachhaltigkeitsschulungen zu verschiedensten Themenbereichen durchgeführt. Im Fokus standen die Nachhaltigkeitslabels, deren Versprechen und mögliche Kategorisierung. Diese Nachhaltigkeitsschulungen wurden von allen 14 Einkäuferinnen und Einkäufern absolviert.

Das Product Management kommt seiner sozialen Verantwortung nach, indem es ausschliesslich neue strategische Partnerschaften mit Lieferanten einget, welche die Richtlinien Nachhaltige Beschaffung resp. unseren Code of Conduct unterzeichnen. Damit wird die Einhaltung nachhaltigkeitsrelevanter Standards direkt zu Beginn der Wertschöpfungskette vorausgesetzt. Der Aufbau und die Weiterentwicklung einer nachhaltigen Lieferkette, die alle vier Bereiche des UN Global Compact umfasst – Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung

– bleibt weiterhin im Fokus, um unsere hohen Erwartungen an die Lieferanten zu erfüllen. Mit den erarbeiteten «Internen Richtlinien für eine nachhaltige Beschaffung» sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden und schaffen damit die Voraussetzungen für eine nachhaltige, transparente Lieferkette, die auf den Grundsätzen und Werten des UN Global Compact beruht.

#### Dabei verfolgen wir diese Ziele:

- Ausbau des Sortiments mit Produkten, die unsere hohen Nachhaltigkeitsstandards erfüllen und deren Absatzförderung
- Förderung und Durchsetzung von Mindestanforderungen, insbesondere im Bereich der Arbeits- und Menschenrechte sowie bei kritischen Rohstoffen, Produkten und Prozessen auf Basis internationaler Standards
- Schaffen von Transparenz und Rückverfolgbarkeit über die Produktions- und Lieferkette hinweg
- Gezielter Austausch mit Schlüssellieferanten zur gemeinsamen Weiterentwicklung und dem Managen der ethischen, sozialen, ökologischen sowie alle mit der Lieferkette verbundenen Risiken
- Reduktion von Umweltbelastungen bei Produktion, Transport, Verpackung und Entsorgung

GRI 2-6



## 4.1.2 Lieferantenmanagement

Wir können auf ein Netzwerk von knapp 400 Lieferanten zurückgreifen, von denen 77 unsere Schlüssellieferanten (A/B Lieferanten) sind und mit denen machen wir 91% des Umsatzes. Mit diesen Schlüssellieferanten blicken wir auf eine jahrzehntelange, verlässliche und auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit zurück. Partnerschaftliche und nachhaltige Beziehungen haben uns gerade während der herausfordernden Corona-Pandemie und den daraus folgenden Lieferkettenunterbrüchen geholfen, dringend benötigte Güter zu erhalten. Auch aktuell bleibt die Beschaffungssituation eine Herausforderung, bei der wir auf starke und langfristige Lieferantenpartnerschaften zählen können.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen haben wir hohe Erwartungen an die Compliance unserer Lieferanten und regeln diese in einer Qualitäts- und Zusammenarbeitsvereinbarung. WEBSTAR will gemeinsam mit seinen Geschäftspartnern gute Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit in der Lieferkette fördern. Jegliche Form von Ausbeutung, Erpressung, Bestechung oder Korruption ist verboten und führt zum Abbruch der Geschäftsbe-

ziehung (siehe Kapitel 1.1.5). Der Geschäftspartner stellt durch geeignete Massnahmen sicher, dass die länderspezifischen rechtlichen Bestimmungen sowie die relevanten Konventionen und Leitsätze der Vereinten Nationen (UN), der OECD und der Internationalen Labour Organisation (ILO) eingehalten werden.

Darüber hinaus fordern wir von unseren Geschäftspartnern, sich für die Zahlung existenzsichernder Löhne einzusetzen. Aus diesem Grund haben wir auch die Unterzeichnung des [Code of Conduct](#) als Standard für die Aufnahme eines neuen Lieferanten festgelegt.

Lieferantenmanagement	GJ 23/24	GJ 24/25	Umsatz in %
Schlüssellieferanten (A/B)	91	77	91
Unterzeichnete CoC	79	121	88
Unterzeichnete nh. Beschaffungsrichtlinien	87	95	71
Unterzeichnete Vereinbarungen	120	156	95
Lieferantenbewertungen	22	49	75
Lieferantenbewertungen mit Korrekturmaßnahmen	4	3	4
Lieferanten-Vor-Ort-Audits	3	6	14
Anzahl CSR Beurteilung via EcoVadis	48	59	70

Aktuell haben 156 Lieferanten unseren Code of Conduct oder die Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung unterzeichnet. Der realisierte Umsatz mit diesen Partnern liegt bei 95% und ist damit erneut 5% höher als im vergangenen Geschäftsjahr.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsbewertung beurteilen wir seit diesem Geschäftsjahr zudem weitere nachhaltige Elemente aus dem strategischen Lieferantenmanagement. So sind beispielsweise die durchgeführten Lieferantenaudits, die wir auch als offizielle Ziele definiert haben, eine neue Kennzahl aus den «Internen Richtlinien für nachhaltige Beschaffung». Für die Auditierung der Lieferanten wurde eine Audit-Checkliste erarbeitet, die betriebliche Elemente zur Prüfung beinhaltet, jedoch mehrheitlich auf CSR-Elemente abzielt.

Der Umfang und Inhalt der Lieferantenbewertungen wurden ebenfalls weiter angepasst. Die neuen Lieferantenbewertungen dienen auch als Arbeitsdokument, das zu einem gemeinsamen und gegenseitigen Verständnis der wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Ziele auch im Sinne der Nachhaltigkeit führen soll. Darüber hinaus soll diese Aktualisierung dazu beitragen, die

Transparenz zu fördern und das Engagement für Nachhaltigkeit und ethisches Verhalten zu unterstützen.

Um das Bewusstsein für die Übernahme ökologischer und sozialer Verantwortung in der Lieferkette zu stärken, ist die Anerkennung des Code of Conduct integraler Bestandteil der Lieferantenvereinbarung. Dieser Verhaltenskodex berücksichtigt folgende Rahmenbedingungen und Grundsätze:

- **UN Global Compact**
- **Sustainable Development Goal der United Nations**
- **EU Sanctions Map**
- **Universal Declaration of Human Rights**
- **International Labor Organization:**  
e.g. C100 – Equal Remuneration Convention, C11 – Discrimination in Employment and Occupation Convention
- **Modern Slavery Act**
- **EU Green Claims Directive**

### 4.1.3 Risikoüberwachung

Wie bereits erwähnt, hat für uns die Lieferkettensorgfaltspflicht im Bereich der Beschaffung oberste Priorität. Wir stehen mit unseren Lieferanten in einem engen und regelmässigen Dialog. Wir sind bestrebt, unsere ohnehin schon sehr enge Geschäftsbeziehung, insbesondere in Bezug auf Supply-Chain-Themen, weiter zu intensivieren, um eine vollständige Durchgängigkeit sicherzustellen.

Von unseren grössten und wichtigsten Lieferant:innen setzen wir voraus, dass deren Umweltmanagement und nachhaltigen Leistungen durch ein externes und unabhängiges Institut zertifiziert / auditiert sind.

Aktuell verfügen 52 unserer aktiven Lieferanten über ein ISO 14001 Umweltmanagement-Zertifikat. Die Überwachung der Aktualität, Laufzeit und Gültigkeit der Zertifikate, wird über unser Prozessmanagement-Tool gelenkt. Somit wird sichergestellt, dass wir stets die grösstmögliche Transparenz haben, ob Zertifikate rechtzeitig erneuert werden. Bei der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mit einem neuen Partner wird

im Stammdaten-Workflow sichergestellt, dass das Vorhandensein von Zertifikaten geprüft wird.

Lieferantenmanagement	GJ 23/24	GJ 24/25
Aktive Lieferanten	380	390
Lieferanten mit ISO 14001	56	52

Das Ziel der Professionalisierung der Risikoüberwachung in der Lieferkette wurde in Zusammenarbeit mit unserer internationaler Verbundzentrale INPACS auch im aktuellen Geschäftsjahr weiter intensiviert. Wie in der Tabelle unter **Kapitel 4.1.2** ersichtlich, sind 59 Lieferanten über EcoVadis zertifiziert, davon gehören 13 zu den Top 15% der Unternehmen (Silber) und 20 sogar zu den Top 5% (Gold und Platin); diese Lieferanten repräsentieren zusammen einen Umsatzanteil von knapp 70%.

### GRI 2-23

### 4.1.4 Menschenrechte in der Lieferkette

Der Schutz der Menschenrechte in der Lieferkette ist Aufgabe der Einkaufsabteilung in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsausschuss. Wie bereits in **Kapitel 4.1.2** «Lieferantenmanagement» ausführlich beschrieben, wurden gezielte und geeignete Steuerungsmechanismen geschaffen, um die Einhaltung der Sorgfaltspflichten sicherzustellen. WEBSTAR ist in Bezug auf die Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz im Bereich Kinderarbeit seinen Verpflichtungen nachgekommen.

Mit der Unterzeichnung des Code of Conducts verpflichten sich unsere Lieferanten zur Einhaltung der länderspezifischen rechtlichen Bestimmungen, sowie der relevanten Konventionen und Leitsätze der Vereinten Nationen (UN), der OECD und der Internationalen Labour Organisation (ILO) verpflichtet. Zudem fordert WEBSTAR von seinen Lieferanten ein Engagement für die Bezahlung existenzsichernder Löhne. WEBSTAR will gemeinsam mit den Lieferanten gute Arbeitsbedingungen und die Chancengleichheit in der Lieferkette fördern. Jegliche Form von Ausbeutung, Erpressung, Bestechung oder Korruption ist verboten.

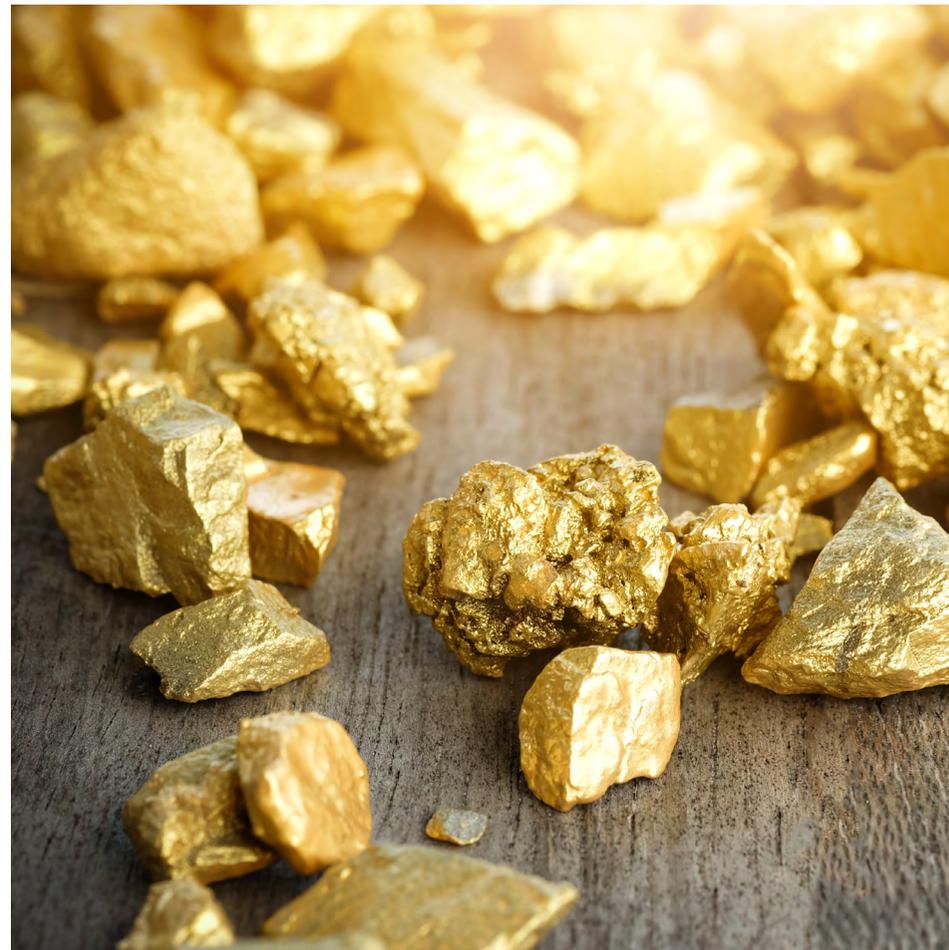


Da unsere internationale Verbundzentrale INPACS seit September 2019 die unabhängige Plattform EcoVadis nutzt, um die Einhaltung unserer identischen CSR-Standards bei gemeinsamen Lieferanten zu überwachen und etwaige Risiken aufzudecken, profitieren wir als WEBSTAR von diesem zentralen Service für einen Grossteil unserer wesentlichen Zulieferer. EcoVadis ist eine unabhängige Plattform zur Erfassung, Bewertung und Offenlegung der Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen mit Hinblick auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Menschenrechte und Arbeitsnormen, gerade auch mit Hinblick auf das Verbot von Kinderarbeit, werden im Rahmen der Evaluierung durch EcoVadis besonders gewichtet. Die Ergebnisse werden sowohl in die Gesamtrisikobewertung in der Lieferkette als auch in den gemeinsamen Lieferantendialog integriert, um eine kooperative Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung zu fördern. Im Falle der Identifizierung von substantziellen Nachhaltigkeitsrisiken, z. B. bei anhaltend schlechten Bewertungsergebnissen im Bereich Arbeitsnormen und Menschenrechte durch EcoVadis, werden Abhilfemassnahmen eingefordert und ein persönliches Vor-Ort-Audit beim Hersteller in Erwägung gezogen.



#### 4.1.5 Konfliktmineralien

WEBSTAR unterstützt die EU-Verordnung über Konfliktmineralien (3TG). Seit Januar 2021 sind für Importeure sogenannter Konfliktmineralien wie Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold, weitgehende Sorgfalts- beziehungsweise Prüfpflichten entlang der Lieferkette vorgeschrieben. Damit soll die Finanzierung von Gewalt und Menschenrechtsverletzungen in Konflikt- und Hochrisikogebieten eingedämmt werden. WEBSTAR bestätigt, dass alle vertriebenen Produkte keine Konfliktmineralien sowie kein Quecksilber enthalten. WEBSTAR ist somit von der Sorgfaltspflicht und den Berichtspflichten in Bezug auf Konfliktmineralien befreit. Die systematische Bewertung von Lieferanten ermöglicht es uns, nicht nur die klassischen Leistungskriterien wie Qualität, Lieferzeit und Kosten im Blick zu behalten, sondern auch ökologische und soziale Aspekte einzubeziehen. In diesem Zusammenhang wird auch der Bereich der Konfliktmineralien evaluiert. Die Lieferantenbewertung wird jährlich durchgeführt und dient als Grundlage für kontinuierliche Verbesserungen.



GRI 3-3

## 4.2 Nachhaltige Sortimente, Dienstleistungen, Innovationen

### 4.2.1 Zertifizierungen

Die ISO-Zertifizierungen 9001 und 14001 spielen eine zentrale Rolle in unserem Unternehmen, indem sie die Grundlage für unser Qualitäts- und Umweltmanagement bilden. Die ISO 9001 Norm garantiert, dass wir höchste Qualitätsstandards in all unseren Prozessen einhalten, während die ISO 14001 Norm unser Engagement für den Umweltschutz und die nachhaltige Entwicklung unterstreicht. Seit 2012 sind wir nach beiden Normen zertifiziert und haben auch 2024 das Aufrechterhaltungsaudit erneut erfolgreich bestanden. Diese Zertifizierungen stellen sicher, dass unsere Prozesse effizient, nachhaltig und kontinuierlich verbessert werden.

Nachhaltigkeit gewinnt in der heutigen Geschäftswelt zunehmend an Bedeutung. Unsere Kunden legen immer mehr Wert auf umweltfreundliche Praktiken und erwarten von uns als Geschäftspartner eine entsprechende ISO 14001 Zertifizierung. Durch unsere Umweltstrategie und Umweltpolitik, die den übergeordneten Rahmen für unsere Um-



weltziele und Umweltmassnahmen bilden, stellen wir sicher, dass unsere Anstrengungen nicht nur konsistent, sondern auch sinnvoll sind.

Ein weiterer Meilenstein in unserem Engagement für Nachhaltigkeit ist unsere Auszeichnung durch das EcoVadis Rating. Wir sind stolz darauf, im März 2024 die Silbermedaille und 67 Punkte im

EcoVadis Rating erhalten zu haben. Diese Bewertung spiegelt unsere Bemühungen und Erfolge in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung wider. Das EcoVadis Rating ist ein international anerkanntes Bewertungssystem, das Unternehmen dabei hilft, ihre Nachhaltigkeitsleistung zu messen und zu verbessern.



Unsere Zertifizierungen: SQS und EcoVadis

Unsere ISO-Zertifizierungen und die Anerkennung durch EcoVadis zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Als lernende Organisation binden wir alle unsere Mitarbeitenden in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess ein, um Prozessschwächen systematisch zu identifizieren und zu beheben. Durch diese Massnahmen und unser kontinuierliches Engagement für Qualität und Nachhaltigkeit setzen wir uns dafür ein, unseren Kunden und Partnern höchste Standards zu bieten und gleichzeitig einen positiven Beitrag für die Umwelt zu leisten.

12 NOVEMBER 2024  
**4.2.2 Nachhaltige Produkte**

Das Erkennen und Erfüllen der Bedürfnisse unserer Kunden ist tief in unserer Unternehmens-DNA verwurzelt. Die Welt hat sich in den letzten Jahren jedoch merklich verändert und auch wir spüren den Paradigmenwechsel, der stattfindet. Wir nehmen die veränderten Anforderungen unserer Kunden an die Produkte oder die Produktionsbedingungen

wahr. Als nachhaltig orientiertes Unternehmen ist es unser Ziel, entlang der gesamten Supply Chain der Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert beizumessen. In unseren Mehrjahreszielen sind somit alle Dimensionen der Supply Chain von der strategischen Beschaffung bis hin zu Category Management, Verkauf und unseren Kunden integriert. Wir haben den Anspruch unserer Kunden sowie ihre Verpflichtung gegenüber ihren Stakeholdern erkannt. Deshalb arbeiten wir an der Entwicklung eines Dashboards, welches kundenindividuell Auskunft über die Nachhaltigkeit des Warenkorbs gibt.



Cellulose / Holz



Papier / Karton



Graspapier



Palmblatt



Bagasse



PLA / CPLA



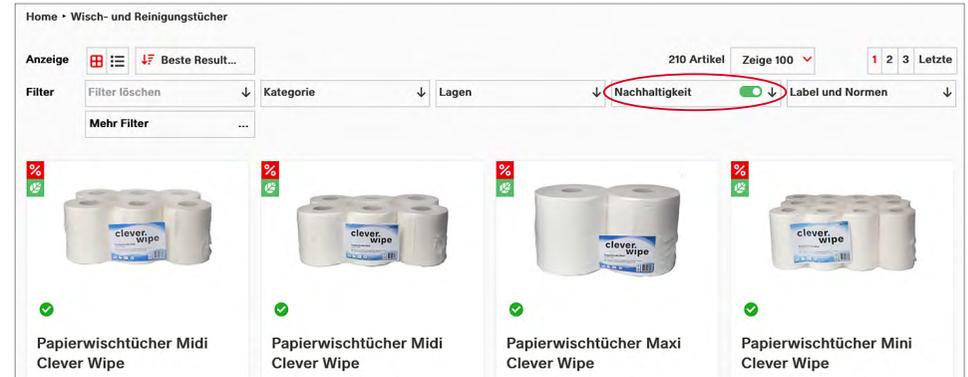
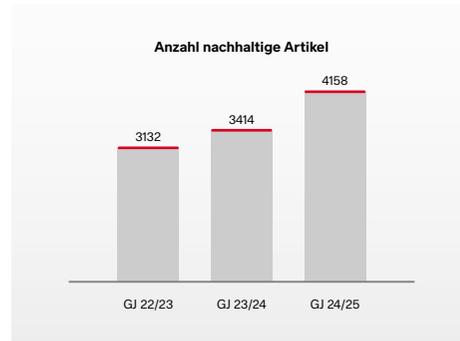
rPet



Mehrweggeschirr

Nachwachsende Rohstoffe / recycelte Materialien, welche für unsere nachhaltigen Produkte verwendet werden

Bei der Beschaffung der Produkte legen wir ein besonderes Augenmerk auf die Nachhaltigkeit und fördern diese Artikel. Wir erweitern unser Sorti-

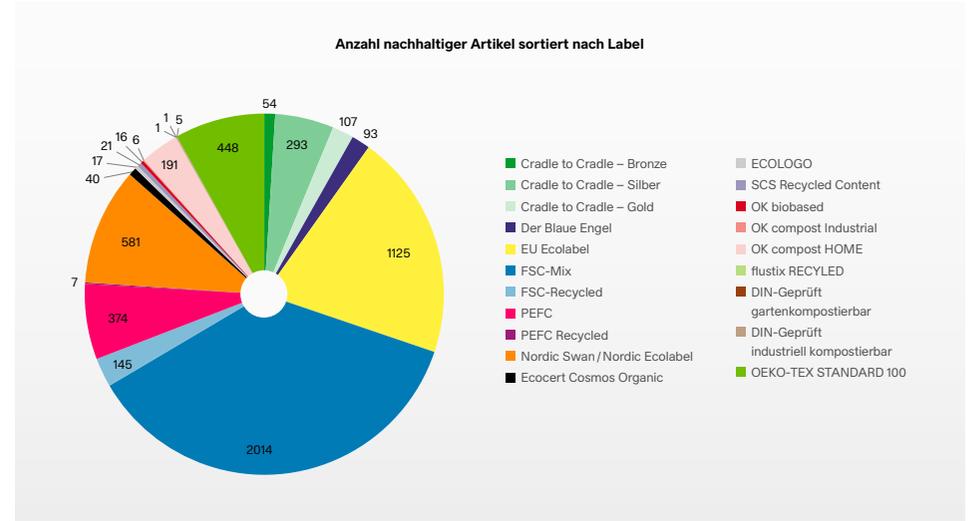


Unser Nachhaltigkeits-Filter im Webshop (rot)

ment kontinuierlich mit nachhaltigen Produkten. Bereits über 4100 unserer Artikel verfügen ein anerkanntes Umweltzeichen, sind als nachhaltig eingestuft oder gehören zu einer ökologischen Produktlinie. Labels, Zertifikate oder Normen sind eine nützliche Orientierungshilfe für unsere Kunden. In unseren Katalogen und Broschüren sind die nachhaltigen Produkte mit dem grünen Blatt-Symbol gekennzeichnet, um sie einfach und schnell zu finden.

**«UNSER UMSATZANTEIL MIT NACHHALTIGEN PRODUKTEN BETRÄGT RUND 45% VOM GESAMTUMSATZ.»**

Im Webshop können die Kunden dank des Filters alle nachhaltigen Produkte per Knopfdruck einblenden. Das Kundenbedürfnis für nachhaltige Produkte ist auch in diesem Geschäftsjahr weiter gestiegen. Der Umsatzanteil mit nachhaltigen Produkten beträgt bereits rund 45% vom Gesamtumsatz. Der Trend zeigt klar auf, dass auch in Zukunft mehr nachhaltige Artikel gekauft werden und dass die Kunden mehr Informationen darüber wünschen. Bis im Jahr 2027 wollen wir einen Anteil von 50% nachhaltiger Artikel am Gesamtumsatz erreichen. Aus diesem Grund haben wir den Bereich Nachhaltigkeit auf unserer Webseite ausgebaut und der [Nachhaltigkeitsbericht](#) ist dort öffentlich zugänglich.



Produkte mit einem unserer 20 Labels (siehe Übersicht auf folgender Seite), bilden die Basis unserer nachhaltigen Sortimentsleistung. Wir setzen auf Labels, die durch eine unabhängige Institution geprüft werden. Damit sichern wir die Einhaltung der Standards und kommunizieren transparent und verständlich die Nachhaltigkeitsleistung an die Kunden und deren Anwender weiter. Wir werden den Anteil der Label-Artikel in den kommenden Jahren konsequent ausbauen und haben uns dafür ambitionierte Ziele gesetzt.

Die 4158 nachhaltig eingestuft Artikel verfügen über insgesamt 5539 Labels oder Zertifikate für ökologische Produktlinien. 3007 Artikel verfügen über mindestens 1 Label, während 1151 Artikel über 2, 3 oder sogar 4 offizielle Labels verfügen.

## Übersicht unserer anerkannten Umweltzeichen und ökologischen Produktlinien



### EU Ecolabel

Mit dem Europäischen Umweltzeichen EU Ecolabel werden Produkte ausgezeichnet, die geringere Umweltauswirkungen als vergleichbare Produkte haben. Nach festgelegten Kriterien wird der gesamte Produktlebenszyklus, von der Gewinnung der Rohstoffe über die Herstellung und Verwendung bis hin zur Entsorgung für die Zertifizierung der Produkte berücksichtigt und beurteilt. Dieses Umweltzeichen wurde von der Europäischen Kommission eingeführt.



### Der Blaue Engel

Der Blaue Engel, das älteste Umweltzeichen weltweit, ist ein Zeichen des deutschen Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit. Es kennzeichnet Produkte und Dienstleistungen, die umweltfreundlicher als vergleichbare, konventionelle Produkte und Dienstleistungen sind. Bei der Produktbeurteilung und -zertifizierung werden der wirtschaftliche Rohstoffeinsatz bei der Herstellung und Nutzung, eine lange Lebensdauer sowie eine umweltschonende und nachhaltige Entsorgung berücksichtigt.



### Nordic Swan/Nordic Ecolabel

«Der Nordische Schwan» ist ein staatliches Gütesiegel der skandinavischen Länder für umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen. Produkte mit diesem Siegel sind im Vergleich zu Konkurrenzprodukten nachhaltiger. Dabei wird der Einfluss des Produkts auf die Umwelt über den gesamten Lebenszyklus von der Produktion bis zur Entsorgung betrachtet. Das Siegel wird für drei bis fünf Jahre vergeben.



### Österreichisches Umweltzeichen

Hinter diesem Label steckt die Republik Österreich. Anhand der von ihr definierten Kriterien werden Produkte auf Umweltfreundlichkeit geprüft. Dabei wird die Auswirkung eines Produkts auf die Umwelt bei der Herstellung, dem Gebrauch und der Entsorgung unter die Lupe genommen. Auch der Rohstoff- und Energieverbrauch, die Inhaltsstoffe, Emissionen und die Recyclingfähigkeit fließen in die Bewertung ein. Produkte mit diesem Label sind nachhaltiger als vergleichbare Produkte ohne Label.



### FSC-Mix

Das Gütesiegel der internationalen Non-Profit-Organisation Forest Stewardship Council® (FSC®) kennzeichnet Produkte, die als verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern stammen. Zertifiziert sind Waldgebiete, die nach den Kriterien des FSC® ökologisch und sozial verträglich bewirtschaftet werden. Zudem sichert die Produktkettenzertifizierung (Chain of Custody) die Identität der FSC®-zertifizierten Produkte über die gesamte Produktkette bis hin zum Endprodukt



### FSC-Recycled

Dieses Ecolabel haben Produkte, die aus dem Holz von verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern hergestellt wurden. Es wird von der internationalen Non-Profit-Organisation Forest Stewardship Council® (FSC®) vergeben. Im Unterschied zu FSC-Mix muss das Produkt zu 100% aus Recyclingmaterial bestehen. Bei Papierprodukten handelt es sich um Altpapier aus Abfällen, die in der Papierverarbeitung entstanden sind, oder um solche, die beim Endverbraucher angefallen sind wie Zeitungen.



### PEFC

Trägt ein Holz- oder Papierprodukt das PEFC-Siegel, dient dies als Nachweis dafür, dass die verarbeiteten Rohstoffe aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen stammen. Das «Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes» (PEFC™) ist ein Waldzertifizierungssystem, nach dessen Standards Waldflächen und Verarbeitungsketten (Dokumentation und Überwachung der Rohstoffquellen und des Materialflusses vom Einkauf bis zum Endprodukt) zertifiziert werden.



### Cradle to Cradle

Beim Prinzip Cradle to Cradle geht es um Kreisläufe ohne Abfall – von der Produktion bis zur Entsorgung. Produkte, die dieses Gütesiegel tragen, wurden auf ihre Inhaltsstoffe, Kreislauffähigkeit, auf den Einsatz erneuerbarer Energien sowie das CO<sub>2</sub>-Management, den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und auf soziale Gerechtigkeit geprüft. Die Bewertung erfolgt in den Stufen Bronze, Silber, Gold, Platinum. Jede Stufe repräsentiert ein höheres Engagement und strengere Erfüllung der Kriterien.



### OK compost Industrial

Diese Logo wird von TÜV Austria, einem österreichischen Dienstleistungsunternehmen, verliehen. Als Grundlage dient die deutsche bzw. europäische Norm DIN/EN 13432. Nach dieser Norm muss ein Produkt innerhalb von maximal 90 Tagen in einer industriellen Kompostierungsanlage zu mindestens 90% zersetzt sein.



### OK compost HOME

Produkte, die dieses Label tragen, zersetzen sich auf einem Gartenkompost, wo niedrigere Temperaturen herrschen als in einer industriellen Kompostierungsanlage. Die Zertifizierung wird vom österreichischen Unternehmen TÜV Austria vergeben.



### OK biobased

Produkte, welche dieses Siegel tragen, müssen aus einem Mindestprozentsatz an nachwachsenden Rohstoffen wie Zellulose oder Stärke bestehen. Je höher der Prozentsatz, desto mehr Sterne werden verliehen. Ein Produkt mit ei-nem Stern besteht aus mindestens 20% nachwachsenden Rohstoffen, bei zwei Sternen sind es zwischen 40 bis 60%, bei drei 60 bis 80% und bei vier über 80%. Dieses Prüfsiegel wird von TÜV Austria, einem österreichischen Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungsunternehmen vergeben.



### ECO Garantie

Eco Garantie steht für umweltfreundliche Kosmetik und Waschmittel. Produkte mit diesem Label sind frei von synthetischen Farb- und Duftstoffen, synthetischen Silikonen, Gentechnik und wurden nicht an Tieren getestet. Ausserdem muss die Verpackung biologisch abbaubar sein und bei der Herstellung wird auf geringen Energieverbrauch und Emissionen geachtet. Das Label wurde vom Berufsverband belgischer Ökobauern ins Leben gerufen.



### Eccert Cosmos Organic

Diese Zertifizierung zeigt, dass es sich bei einem Produkt um Bio- oder Naturkosmetik handelt. Die Inhaltsstoffe müssen aus nachwachsenden Rohstoffen gewonnen werden und gesundheitlich unbedenklich sein. Ferner dürfen Produkte mit diesem Label keine synthetischen Duft- und Farbstoffe enthalten und auch Tierversuche sind untersagt. An den Kriterien für die Zertifizierungsstandards sind Verbände aus Frankreich, Deutschland, Italien und Grossbritannien beteiligt.



### ECOLOGO

Papier- und Reinigungsprodukte mit diesem Logo weisen in Herstellung, Verbrauch und Entsorgung eine geringere Umweltbelastung auf als vergleichbare Produkte. Die ECOLOGO-Zertifizierung wird wie Der Blaue Engel als ISO-Umweltzeichen Typ 1 eingestuft. Das heisst, dass eine herstellernunabhängige Prüfstelle das Zeichen vergibt, wenn ein Produkt die von ihr festgelegten Kriterien erfüllt. Hinter dem ECOLOGO steht die US-amerikanische Firma Underwriters Laboratories.



### SCS Recycled Content

SCS Recycled Content ist ein Zertifizierungsprogramm für recycelten Inhalt. Das Zertifikat bestätigt den prozentualen Anteil an recycelten Materialien, die für die Herstellung eines Produkts verwendet wurden. Hinter dem Programm steht SCS Global Service, ein international tätiges Unternehmen für Nachhaltigkeitsstandards und Zertifizierungen aus den USA.



### RAL-GZ 720

Aus wie viel Recycling-Kunststoff besteht ein Produkt prozentual? Das RAL-Gütezeichen 720 gibt Auskunft. Unterhalb des Gütezeichens steht der vom Labelinhaber geprüfte Prozentteil. Die Bestimmungen wurden von RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e.V. erarbeitet. RAL Gütezeichen existieren für diverse Produkte und gewährleisten hohe Qualität. Der Geschäftsbereich RAL Umwelt verbündet das Umweltzeichen Blauer Engel und das Europäische Umweltzeichen.



### flustix RECYLED

Kennzeichnet Produkte und Verpackungen, die aus recyceltem Plastik bestehen und gibt an, aus wie viel Prozent Rezyklat sie bestehen. Die Zertifizierung stützt sich auf DIN EN ISO 14021 und DIN EN 15343. Ein Kürzel deklariert den Rezyklat-Typ:

PCR → Post-Consumer-Rezyklate aus haushaltsnaher Sammlung  
 PIR → Post-Industrial-Rezyklate aus industrieller Sammlung  
 MIX → Mischung aus oben genannten Rezyklaten



### flustix LESS PLASTIC – Gesamtprodukt

Um sich für dieses Label zu qualifizieren, muss sowohl das Produkt wie auch seine Verpackungen einen sehr tiefen Kunststoffanteil aufweisen. Das Produkt muss zu min. 99,8% plastikfrei sein. Bei Papierprodukten aus recycelten Fasern ist die Anforderung min. 97% plastikfrei, Papierprodukten aus Frischfasern müssen zu min. 98% plastikfrei sein. Ausserdem besteht die Möglichkeit, Produkte mit dem Wert min. 98,75% oder 99,25% zu deklarieren, um Innovation zu fördern. Für die Verpackung ist die Mindestanforderung 95% plastikfrei.



### OEKO-TEX STANDARD 100

Dieses Gütesiegel garantiert gesundheitlich unbedenkliche Textilien. Von Garnen, Stoffen bis zum fertigen Kleidungsstück prüft das unabhängige Institut OEKO-TEX Textilprodukte auf Schadstoffe inkl. Knöpfe, Reisschlösser und Aufdrucke. Das Zertifikat wird für die Dauer von einem Jahr erstellt. In der Schweiz ist das zuständige Prüfinstitut das Schweizer Textilprüfinstitut TESTEX AG.



### 4.2.3 Produktinnovationen

Wir sind bestrebt unser Sortiment durch innovative und umweltfreundliche Produkte zu erweitern und pflegen einen regen Austausch mit unseren Lieferanten. Neben wirtschaftlichen Faktoren sind Nachhaltigkeitskennzahlen mittlerweile ein fester Bestandteil unserer Lieferantenjahresgespräche. Wir sind fest davon überzeugt, dass wir als Grosshändler durch klar definierte Zielgrössen mit unseren Lieferanten und einer konstanten Nachfrage, die Innovation im Bereich von nachhaltigen Produktlösungen vorantreiben können. Mit unserem strategischen Partner Essity besteht gar eine langfristige Nachhaltigkeits-Roadmap.

Mit Tork PaperCircle hat Essity bereits eine Vorreiterrolle in der Kreislaufwirtschaft eingenommen. Aber das Unternehmen setzt auch weiterhin gezielt auf ressourcenschonendere Produktionsprozesse und -anlagen, was sich in der CO<sub>2</sub>-Bilanz auf Produktebene widerspiegelt. Im März 2024 kamen die neuen komprimierten Nachfüllpackungen für das Tork Xpress® Handtuchsystem auf den Markt. Die Handtuchpackungen sind um 50 % komprimiert und bieten neben dem offensichtlichen An-

wendungsvorteil auch wesentliche ökologische Vorteile. Weiter steht nun auch das Tork Xpress® Multifold-Handtuch exemplarisch für innovative Produktlösungen mit messbarem Nachhaltigkeitsbeitrag. Es ist das erste Multifold-Handtuch, das in einem nahezu CO<sub>2</sub>-emissionsfreien Papierherstellungsprozess produziert wird.

#### Produktinnovation mit Wirkung: 68 % weniger CO<sub>2</sub> dank grünem Wasserstoff

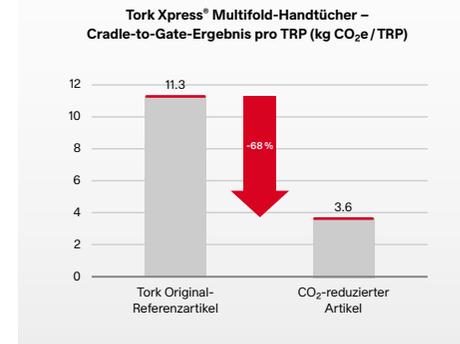
Mit dem neuen Tork Xpress® Multifold-Handtuch (Art. 43409) bringt Essity ein Produkt auf den Markt, das eindrucksvoll zeigt, wie technologische Innovation und Klimaschutz Hand in Hand gehen können. Dank eines revolutionären, CO<sub>2</sub>-emissionsfreien Produktionsprozesses konnte der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck des Handtuches um 68 % reduziert werden, verglichen mit dem bisherigen Standardprodukt (Art. 12976).

Die entscheidende Neuerung liegt in der Energieversorgung bei der Papierproduktion. Zum ersten Mal kommt grüner Wasserstoff, erzeugt mit Hilfe von lokalen Windkraftanlagen, in einem industriellen Hygienepapierprozess zum Einsatz. Ergänzt wird dieser durch den Betrieb der Papiermaschine mit zertifiziertem Strom aus 100 % erneuerbaren

Energiequellen. Im Trocknungsprozess ersetzt der grüne Wasserstoff fossile Brennstoffe wie Erdgas – das einzige Nebenprodukt ist Wasser.



Tork Xpress® Multifold-Handtuch mit einer Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks um 68 %



Produziert wird das Handtuch im Essity-Werk in Kostheim, Deutschland. Es besteht zu 100 % aus Recyclingfasern und erfüllt höchste Anforderungen an Qualität und Hygiene. Die verwendete Cradle-to-Gate-Lebenszyklusanalyse (LCA) – also von der Rohstoffgewinnung bis zur Werksauslieferung – wurde nach ISO 14040/44 durchgeführt und durch den TÜV NORD unabhängig geprüft und verifiziert.

Für Unternehmen, die ihre Klimabilanz verbessern möchten, ist diese Innovation besonders wertvoll, denn die CO<sub>2</sub>-Einsparung fliesst in die Scope-3-Kategorie «Eingekaufte Güter und Dienstleistungen» ein und kann so konkret in die unternehmenseigene Nachhaltigkeitsberichterstattung übernommen werden.

Mit dieser Produktentwicklung leistet Essity einen aktiven Beitrag zur Dekarbonisierung industrieller Prozesse und unterstützt Kundinnen und Kunden dabei, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.



LESSEAU® No-Touch Seifenspender

### LESSEAU® – Die nachhaltige Lösung zu Flüssigseife

Mit dem LESSEAU® No-Touch Seifenspender setzt Diversey ebenfalls neue Massstäbe in Sachen Nachhaltigkeit und Hygiene. Anstelle von Flüssigseife kommen hier feste, vegane Seifenstücke ohne Palmöl zum Einsatz, die zu 100% plastikfrei verpackt sind und bis zu 9% weniger Wasser enthalten. Die Seife wird über einen berührungslosen Spender in fein dosierter, hygienischer Form abgegeben. Zwei übereinander eingesetzte Seifenstücke reichen für bis zu 600 Portionen, damit ersetzt ein Karton mit 12 Stück rund sieben 1-Liter-Flaschen Flüssigseife. Zusätzlich werden bis zu 25% Produktreste vermieden, die bei Flüssigseife oft beim Wechsel verloren gehen. Der Spender selbst ist mit USB-C wiederaufladbar, eine Ladung hält bis zu ein Jahr, ganz ohne Batteriemüll. Durch die Kombination aus reduziertem Wassergehalt, effizienterer Verpackung und optimiertem Transport kann das LESSEAU®-System die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zu Flüssigseife erheblich senken.

### ECOLUTION

DR.SCHNELL ist langjähriger Lieferant und Partner von WEBSTAR und Pionier, wenn es um nachhaltige Lösungen geht. Mithilfe eines eigenen,

TÜV-zertifizierten CO<sub>2</sub>-Rechners (ISO 14067) analysiert DR.SCHNELL bereits seit mehreren Jahren den ökologischen Fussabdruck jedes einzelnen Produkts und schafft so eine belastbare Basis für transparente Nachhaltigkeitsentscheidungen entlang der gesamten Lieferkette.

Nach der erfolgreichen Einführung der ECO Collection verfolgen wir nun gemeinsam das Ziel, verstärkt auf die Produktlinie ECOLUTION zu setzen. Die innovativen Hochkonzentrate wie ECOLUTION STICKS oder FLOOR PODS, ermöglichen eine signifikante Reduktion von Verpackungsabfall und CO<sub>2</sub>-Emissionen. So spart eine einzige Packung ECOLUTION STICKS MILIZID oder FOROL bis zu 95% CO<sub>2</sub> gegenüber 20 herkömmlichen 0,5-Liter-Ready-To-Use-Flaschen ein.



ECOLUTION FLOOR PODS von DR.SCHNELL



### 4.2.4 Lebensweg der Produkte

Die Entscheidungen des Product Managements wirken sich auch auf die Entsorgung und die Recyclingfähigkeit der verwendeten Materialien aus. Daher sind derartige Betrachtungen mit in die Entscheidungsprozesse des Product Managements und des Einkaufs zu integrieren. Wenn immer möglich, sourcen wir Produkte, deren Verpackungen der Kreislaufwirtschaft zugeführt werden können.

Im Rahmen unserer Zielsetzung zur Förderung der Kreislaufwirtschaft im Geschäftsjahr 24/25 haben wir ein Projekt zur gezielten Rückführung der bei uns anfallenden Schrumpffolien initiiert. Ziel war es, die Schrumpffolien aus den Palettenlieferungen unserer Lieferanten nicht länger wie bisher separat einem Entsorgungsunternehmen zu übergeben, sondern sie im Rahmen der Warenlieferung an unseren Schweizer Kehrtricksacklieferanten zurückzuführen.

Mit dieser Massnahme möchten wir unnötige Warentransporte vermeiden und gleichzeitig die Rückführung von Kunststoffabfällen in unsere eigene Wertschöpfungskette verbessern. Bereits im ersten Quartal dieses Jahres konnten wir den



EcoNatural Produkte von Lucart

Entsorgungsdienstleister wechseln und sicherstellen, dass unsere Schrumpffolien künftig als Rohmaterial für die von uns bezogenen Kehrriechsäcke wiederverwendet werden.

Prozesse und Verfahrensanweisungen werden durch das integrierte Qualitäts- und Umweltmanagementsystem kontinuierlich überwacht, um auftretende Probleme zu erkennen und geeignete Lösungen zu finden.

**Vom Abfall zum Wertstoff – Neue Wege im Produktlebenszyklus**

Mit unserem Lieferanten Lucart haben wir die Zusammenarbeit in den letzten Jahren intensiviert. Wir setzen gezielt auf Partnerschaften, die

ökologische Wirkung mit marktfähigen Lösungen verbinden. Lucart hat uns durch seine Vorreiterrolle in der Kreislaufwirtschaft überzeugt: Mit Eco Natural und der bereits 2013 eingeführten Fiberpack-Technologie war das Unternehmen eines der ersten, die Zellulosefasern aus gebrauchten Getränkekartons zu hochwertigen Hygienepapieren verarbeitet haben – ein mutiger und innovativer Schritt, der damals seiner Zeit voraus war. Durch gemeinsame Kampagnen und aktive Kundenberatung konnten wir viele Betriebe zum Wechsel von Frischfaser- auf Recyclingprodukte bewegen. So konnten wir in den letzten drei Jahren den Absatz der EcoNatural-Produkte um 268% steigern und damit das Volumen nahezu vervierfachen.

**4.2.5 Produktrückruf**

Die Gewährleistung der Sicherheit und Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden stellt für uns höchste Priorität dar. Der Prozess eines Produktrückrufs ist daher auch integraler Bestandteil unseres Qualitätsmanagements. Damit unterstreichen wir unser Bekenntnis zu Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette. Der Prozess wird zudem einmal pro Zertifizierungszyklus intern auditiert, um die Rückverfolgbarkeit und die einzuleitenden Massnahmen auf Konsistenz sowie Vollständigkeit zu prüfen.

Das letzte interne Audit bezüglich Rückruf/Rücknahme fand im April 2022 statt. Im laufenden Geschäftsjahr wurden zehn Field Safety Notices durch die Hersteller ICU und einen von 3M ausgelöst. Basierend auf den definierten Parametern wie beispielsweise Chargennummer und Anlieferdatum wurden sämtliche betroffenen Kunden per E-Mail durch WEBSTAR orientiert und die definierten Massnahmen gemäss Lieferantenmeldung umgesetzt. Dabei handelte es sich je nach Ereignis um gezielte Rückrufaktionen oder erneute Sicherheitshinweise zur Anwendungsberatungen.

Datum	Artikelbezeichnung	Lieferant	Anzahl betroffene Kunden	Massnahmen
Juni 2024	Bivona Trachealkanülen	ICU	14	Rückruf
Juli 2024	CADD Infusionsystem	ICU	67	Sicherheitshinweis für Anwendung
Aug. 2024	BLUselect	ICU	7	Rückruf
Sept. 2024	CADD Medikamentenkassetten	ICU	72	Rückruf
Sept. 2024	Portex Blue Line Tracheostomiekannülen	ICU	3	Rückruf
Sept. 2024	CADD-Solis Ambulante Infusionspumpe	ICU	83	Sicherheitshinweis für Anwendung
Sept. 2024	CADD-Solis AC-Adapter	ICU	98	Sicherheitshinweis für Anwendung
Nov. 2024	Tegaderm Alginate	3M	3	Rückruf
Feb. 2025	Intubation ORAL / NASAL Endotracheal Tube	ICU	19	Rückruf
Feb. 2025	BCI-Atemwegsadapter	ICU	1	Rückruf
Okt. 2025	Nasopharyngealer Tubus	ICU	14	Rückruf

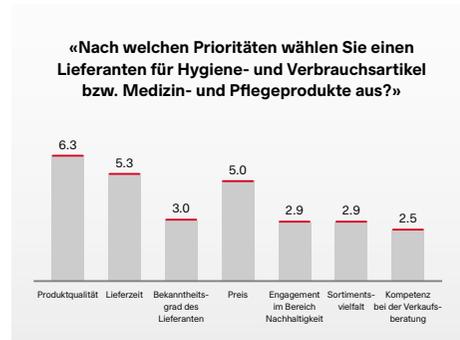
## 4.2.6 Kundenzufriedenheitsumfrage

Im 2024 führte WEBSTAR eine umfassende Umfrage zur Kundenzufriedenheit durch. Über 11'000 Kundinnen und Kunden wurden online befragt, und die Rücklaufquote betrug 13.5%, was rund 1500 Kundenrückmeldungen entspricht. Diese hohe Anzahl an Rückmeldungen macht die Ergebnisse repräsentativ für unsere gesamte Kundenbasis.

Wir freuen uns sehr über die positive Resonanz: Die Gesamtzufriedenheit unserer Kunden liegt bei 4.3 von maximal 5 Punkten. Dieses Ergebnis bestätigt uns in unseren Anstrengungen und zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

In der Umfrage, die insgesamt 30 Fragen umfasste, wurde auch die Bedeutung der Nachhaltigkeit thematisiert. Besonders wichtig war uns zu erfahren, wie bedeutsam es für unsere Kunden ist, dass wir als Lieferant nachhaltige Produkte anbieten. Hier erhielten wir einen Wert von 4.0 von 5 Punkten, was deutlich macht, dass Nachhaltigkeit ein wichtiges Thema für unsere Kunden ist.

Die Prioritäten, mit denen unsere Kunden einen Lieferanten für Hygiene- und Medizinprodukte auswählen, unterscheiden sich deutlich. An erster Stelle steht die Produktqualität, gefolgt von Lieferzeit und Preis. Das Engagement in Nachhaltigkeitsfragen rangiert am unteren Ende der Prioritäten-skala. Dieses Resultat zeigt jedoch auf, dass andere Kriterien noch höher eingestuft werden als Nachhaltigkeit.



Eine besonders aufschlussreiche Erkenntnis lieferten die Antworten auf die offene Frage, was WEBSTAR in Zukunft im Bereich Nachhaltigkeit noch zusätzlich tun und verbessern kann. Diese Antworten lassen sich in folgende drei Kategorien einteilen.



- **Transport:** Unsere Kunden wünschen sich energiesparendere Touren
- **Produkt:** Es besteht der Wunsch nach zusätzlichen und detaillierteren Produktinformationen zur Nachhaltigkeit
- **Verpackung:** Hier wird weniger Verpackung, insbesondere weniger Plastik, gefordert.

Diese wertvollen Rückmeldungen werden uns helfen, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten weiter zu verbessern und gezielt auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen.



#### 4.2.7 Kreislaufwirtschaft

Als einer der wichtigsten Partner von Essity/Tork haben wir bei WEBSTAR im Jahr 2022 das System «WEBSTAR Tork PaperCircle» lanciert. Dieses innovative Konzept unterstützt die Kreislaufwirtschaft und fördert nachhaltige Praktiken in den Waschräumen unserer Kunden.

##### Funktionsweise des WEBSTAR Tork PaperCircle

Das System sieht vor, dass die Kunden von WEBSTAR das verwendete Handtuchpapier in ihren Waschräumen in einem separaten Behälter sammeln. Der beauftragte Gebäudereiniger stellt das gebrauchte Handtuchpapier zur Abholung bereit, und auf dem Firmengelände von WEBSTAR wird es in grossen Mulden oder einem Presscontainer gesammelt, bis es von einem Recyclingpartner abgeholt wird. Um diese Dienstleistung anbieten zu können, haben wir auf unserem Betriebsareal in die bestehende Infrastruktur investiert und eine entsprechende Mulde angeschafft. Der Vorteil dieses Full-Service-Konzeptes liegt in der erheblichen Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks und der Abfallmenge:

- **CO<sub>2</sub>-Reduktion:** Der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck wird um 40 % reduziert.
- **Abfallreduktion:** Rund 20 % Abfall werden eingespart.

Wir selbst setzen den WEBSTAR Tork PaperCircle seit rund vier Jahren in unserem Betriebsgebäude ein und sind daher aus eigener Erfahrung von den positiven Auswirkungen auf die Umwelt überzeugt.

##### Zukunftspläne und Ziele

Wir werden diese Dienstleistung weiter ausbauen und die Vorteile des WEBSTAR Tork PaperCircle noch mehr Kunden zugänglich machen. Bei grösseren Kunden setzen wir künftig verstärkt sowohl auf Tork PaperCircle als auch auf das RightCycle-Programm von Kimberly-Clark. Denn auch unser Partner Kimberly-Clark Professional hat mit dem RightCycle-Programm ein innovatives Kreislaufkonzept, das über die Rückführung von Papierhandtüchern hinausgeht und auch Recyclinglösungen für Spender sowie industrielle Wischtücher umfasst. Im vergangenen Geschäftsjahr konnten wir das RightCycle-Programm erfolgreich bei einem namhaften Kunden in der Hotellerie implementieren. WEBSTAR bleibt weiterhin ein Vorreiter

in der Implementierung nachhaltiger Praktiken und setzt sich für die Förderung einer zirkulären Wirtschaft ein, die sowohl ökologisch als auch ökonomisch nachhaltig ist.

#### 4.2.8 ingreen Dienstleistung

Bis zu 70 % der Treibhausgasemissionen von Unternehmen werden durch die Beschaffung verursacht. Die Art und Weise, wie und was Unternehmen einkaufen, ist massgeblich für den CO<sub>2</sub>-Ausstoss verantwortlich und damit auch ein Richtwert für andere umwelt- und sozialrelevante Auswirkungen. Die Beschaffung ist also der entscheidende Ansatzpunkt, um die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen zu verbessern. Dazu müssen die Unternehmen jedoch zunächst ihre aktuelle Performance kennen und verstehen, um wirkungsvolle Massnahmen einzuleiten. In Zusammenarbeit mit unserer internationalen Verbundzentrale INPACS haben wir die Nachhaltigkeitsdienstleistung «ingreen» für unsere Kunden aufgebaut und etabliert. Mit ingreen bieten wir unseren Kunden einen individuellen Management Report zur nachhaltigen Beschaffung, der das jeweilige Beschaffungsverhalten hinsichtlich festgelegter Nachhaltigkeitskriterien analysiert, Optimierungspotenziale auf-

zeigt und konkrete Handlungsempfehlungen gibt. Der Management Report ist klar und übersichtlich gegliedert in:

→ **Produkte:** Analyse des Produktportfolios und Identifikation von Verbesserungspotenzialen

Auf der Grundlage umfangreicher wissenschaftlicher Recherchen werden die Produkteigenschaften identifiziert, die tatsächlich die relevanten sozialen und umweltbezogenen Herausforderungen der jeweiligen Produktkategorie adressieren. Diese Eigenschaften werden im Rahmen der Handlungsempfehlungen hervorgehoben. Durch eine entsprechende Optimierung des Produktportfolios kann der Kunde unmittelbar dazu beitragen, die ökologischen Belastungsgrenzen unseres Planeten zu entlasten.

→ **Prozesse:** Analyse der Prozesse (Lieferungen/Bestellungen) und Identifikation von Optimierungspotenzialen

Im Fokus stehen die durch die Belieferungen von WEBSTAR verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen. Im Rahmen der Prozessanalyse wird untersucht, wie CO<sub>2</sub>- und kosteneffizient die Prozesse zwischen

dem Kunden und WEBSTAR (Bestellungen, Lieferung, Rechnungen) erfolgen. Dabei wird zunächst gesamthaft dargestellt, wie regelmässig das Unternehmen bzw. die Bedarfsstellen durchschnittlich angefahren werden und wie viel Kohlendioxid durch die Belieferung verursacht wird. Daraus wird ersichtlich, welche Bedarfsstellen besonders viele Emissionen verursachen, begründet z. B. durch eine überdurchschnittlich hohe Belieferungsfrequenz.



→ **Lieferkette:** Analyse der CSR-Performance über die Lieferanten / Produktherkunft

Diese Analyse basiert auf den Daten und Ergebnissen eines unabhängigen CSR-Assessment-Anbieters, dessen Evaluierungsmethode auf international anerkannten Standards beruht. Konkret erfährt der Kunde, welche Ergebnisse die am Assessment teilnehmenden Hersteller in den Be-

reichen Umwelt, Arbeitnehmer- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung sowie im Gesamtdurchschnitt erzielt haben. Auf dieser Basis kann der Kunde sein Lieferantenportfolio unter Nachhaltigkeitsaspekten optimieren.

Nach erfolgreichem Abschluss unseres Pilotprojekts mit der Übergabe des ersten individuellen ingreen Management Reports inklusive konkreter Handlungsempfehlungen, setzen wir nun auf die gezielte Vorstellung des Tools bei weiteren Kunden. Derzeit präsentieren wir ingreen aktiv in Gesprächen mit interessierten Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen.

Das Interesse ist gross, besonders die Möglichkeit, datenbasiert Optimierungspotenziale sichtbar zu machen und den Nachhaltigkeitsfortschritt messbar zu gestalten, stösst auf positive Resonanz.



5. Anhang

## 5.0.1 GRI-Index

E. Weber & Cie AG hat unter Bezugnahme auf den GRI-Standards für den Zeitraum 1. April 2024 bis 31. März 2025 berichtet.

GRI-Indikator	Angaben	Referenz
GRI 1: 2021	Grundlagen	
GRI 2: 2021	Allgemeine Angaben	
<b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>		
2-1	<p><b>Organisationsprofil</b> Der Name unseres Unternehmens lautet E. Weber &amp; Cie AG (nachfolgend WEBSTAR) und deren Hauptsitz befindet sich in Zürich. Der Standort in Zürich deckt den Unternehmensbereich Kiosk- und Shopartikel sowie Fun Food Service ab. Der Standort Dielsdorf ist für die Bereiche Hygiene- und Verbrauchsmaterial sowie Medizin- und Pflegeprodukte verantwortlich. WEBSTAR ist eine Aktiengesellschaft (AG) nach Schweizer Recht und zu 100% im Familienbesitz. Unser Unternehmen ist innerhalb der Schweiz und Liechtenstein tätig.</p>	
2-2	<p><b>Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden</b> Die Standorte Zürich und Dielsdorf gehören zur gleichen Aktiengesellschaft. Sie firmieren unter dem Namen E. Weber &amp; Cie AG. Dieser Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich ausschliesslich auf den Standort Dielsdorf (Geschäftsbereich Hygiene- und Verbrauchsmaterial). WEBSTAR verfügt weder über einen geprüften Konzernabschluss, noch über öffentlich zugängliche Finanzinformationen.</p>	
2-3	<p><b>Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle</b> Der Berichtszeitraum des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts ist für das Geschäftsjahr 24/25 (1.4.2024 – 31.3.2025). WEBSTAR berichtet jährlich über das Geschäftsjahr. Der Nachhaltigkeitsbericht 24/25 wurde am 15.10.2025 veröffentlicht. Bei Fragen zur Nachhaltigkeit wenden Sie sich an: <a href="mailto:nachhaltigkeit@webstar.ch">nachhaltigkeit@webstar.ch</a></p>	
2-4	<p><b>Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen</b> Es gibt keine Richtigdarstellung oder Neudarstellung von Informationen gegenüber dem letzten Nachhaltigkeitsbericht.</p>	
2-5	<p><b>Externe Prüfung</b> Eine externe Prüfung der gesamten Nachhaltigkeitsberichterstattung liegt nicht vor.</p>	

Aktivitäten und Angestellte		
2-6	<b>Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen</b>	Siehe 1.0.1, 1.0.4, 4.1.2
2-7	<b>Angestellte</b>	Siehe 3.1.2, 3.1.3, 3.1.6
2-8	<p><b>Mitarbeitende, die keine Angestellten sind</b>                      Unsere Mitarbeitenden sind ausschliesslich in einem Arbeitsverhältnis angestellt.                      Von insgesamt 162 Mitarbeitenden sind 13 mit einem Arbeitsvertrag im Stundenlohn und 149 im Monatslohn beschäftigt.</p>	
Unternehmensführung		
2-9	<p><b>Führungsstruktur und Zusammensetzung</b></p> <p>a) Der CEO rapportiert dem Verwaltungsratspräsidenten und somit auch direkt an die Inhaberschaft. Das Top-Management bzw. die Geschäftsleitung besteht aus 6 Mitgliedern, die jeder einen Bereich verantwortet der auf strategischen, operativen, finanziellen und personellen Aufgaben besteht. Das Top-Management erstattet dem CEO monatlich Bericht im Rahmen der Geschäftsleitungssitzung.</p> <p>b) Die oberste Entscheidungs-, Steuerungs- und Kontrollkompetenz für Nachhaltigkeitsthemen liegt beim Inhaber.</p> <p>c) Der Verwaltungsrat besteht aktuell aus zwei Familienmitgliedern der Inhaberfamilie. Der Verwaltungsratspräsident ist auch exekutiv tätig und führt direkt den CEO. Als Inhaber des Familienunternehmens verfügen sie über weitreichende Kompetenzen zur Beurteilung dessen Nachhaltigkeitsleistung.</p> <p>d) Der CEO rapportiert dem Verwaltungsratspräsidenten und somit auch direkt an die Inhaberschaft. Das Top-Management bzw. die Geschäftsleitung besteht aus 6 Mitgliedern, die jeder einen Bereich verantwortet der auf strategischen, operativen, finanziellen und personellen Aufgaben besteht. Das Top-Management erstattet dem CEO monatlich Bericht im Rahmen der Geschäftsleitungssitzung.</p> <p>e) Die oberste Entscheidungs-, Steuerungs- und Kontrollkompetenz für Nachhaltigkeitsthemen liegt beim Inhaber.</p> <p>f) Der Verwaltungsrat besteht aktuell aus zwei Familienmitgliedern der Inhaberfamilie. Der Verwaltungsratspräsident ist auch exekutiv tätig und führt direkt den CEO. Als Inhaber des Familienunternehmens verfügen sie über weitreichende Kompetenzen zur Beurteilung dessen Nachhaltigkeitsleistung.</p>	
2-10	<p><b>Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans</b></p> <p>a) Als Familienunternehmen in der 5. Generation steht der Verwaltungsrat im engen Bezug zur Familie. Somit wird das höchste Kontrollorgan innerhalb der Familie nominiert.</p> <p>b) Der Verwaltungsrat besteht aktuell aus zwei Mitgliedern.</p>	
2-11	<p><b>Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans</b></p> <p>a) - b) Der Verwaltungsratspräsident führt direkt den CEO.</p>	
2-12	<p><b>Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen</b></p> <p>a) - c) Freigabe der Nachhaltigkeitsstrategie obliegt dem Verwaltungsrat. Er hat zudem die Aufsicht über die Umsetzung der Sorgfaltspflichten und die Überprüfung von deren Wirksamkeit.</p>	

2-13	<b>Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen</b>	Siehe 1.0.9
2-14	<b>Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung</b>	Siehe 1.0.9
2-15	<b>Interessenskonflikte</b> a) - b) Es gibt keine definierten Verfahren zur Vermeidung von Interessenskonflikten.	
2-16	<b>Übermittlung kritischer Anliegen</b> Kritische Anliegen können von allen Mitarbeitenden direkt an den CEO gerichtet werden. Nach Ermessen des CEO wird der Verwaltungsrat über kritische Anliegen informiert. Im Berichtsjahr wurden keine wesentlichen kritischen Anliegen gemeldet.	
2-17	<b>Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans</b>	Siehe 1.0.9
2-18	<b>Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans</b> Die Leistung des alleinigen Inhabers wird nicht evaluiert.	
2-19	<b>Vergütungspolitik</b> Die Vergütungspolitik für das Top-Management besteht aus einem Jahreslohn sowie variablen Leistungsprämien, die an individuellen Zielen gebunden sind. Die Altersvorsorgeleistung ist für alle Mitarbeitenden gleich.	
2-20	<b>Verfahren zur Festlegung der Vergütung</b> a) Es gibt keine Vergütungspolitik für Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitglieder, die Anstellungsbedingungen sind für alle Mitarbeitenden gleich. b) Die variable Vergütung berücksichtigt auch das Nachhaltigkeitsmanagement.	
2-21	<b>Verhältnis der Jahresgesamtvergütung</b> Webstar kommuniziert nicht öffentlich über Vergütungsverhältnisse.	

Strategie, Richtlinien und Praktiken		
2-22	<p><b>Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung</b></p>	Siehe S. 5, 8, 16, 17
2-23	<p><b>Grundsatzverpflichtungen</b></p> <p>a) WEBSTAR verpflichtet sich zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln. Die Handlungsgrundsätze sind im Verhaltenskodex für Mitarbeitende und im Verhaltenskodex für Lieferanten und/oder Richtlinie für nachhaltige Beschaffung der WEBSTAR formalisiert.</p> <p>b) Der Verhaltenskodex für Lieferanten enthält ein Verbot von Zwangsarbeit (Absatz 2.5) sowie ein Verbot von Kinderarbeit (Absatz 2.6). Diese sind in Übereinstimmung mit den ILO Konventionen definiert.</p> <p>c) Der Verhaltenskodex für Mitarbeitende und der Verhaltenskodex für Lieferanten sind im Nachhaltigkeitsbericht öffentlich zugänglich.</p> <p>d) Verhaltenskodex für Mitarbeitende: Verwaltungsratspräsident und CEO; Verhaltenskodex für Lieferanten und/oder Richtlinie für nachhaltige Beschaffung der WEBSTAR: Genehmigung durch die Geschäftsleitung</p> <p>e) Der Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Verhaltenskodex für Lieferanten gelten für alle Geschäftsbeziehungen.</p> <p>f) Der Verhaltenskodex bestimmt die ethischen Grundsätze und Verhaltensweisen, deren Einhaltung für alle Mitarbeitenden von WEBSTAR verpflichtend ist. Jeder Mitarbeitende erhält bzw. ist im Besitze eines Exemplars und erklärt sich einverstanden mit seiner Unterschrift und handelt entsprechend nach diesen Regeln. Bei neu Eintretenden Mitarbeitenden wird der Verhaltenskodex mit dem Arbeitsvertrag dem Mitarbeitenden ausgehändigt. Im standardisierten, individuellen Mitarbeiter-Jahresgespräch wird eine objektive Bewertung über die Fachkompetenz, Arbeitsweise und Persönlichkeitskompetenz, welche die Aspekte des Verhaltenskodex reflektieren, erstellt und besprochen. Der Verhaltenskodex für Lieferanten und/oder die Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung wurden bisher von 156 Lieferanten unterzeichnet und ist ein Bestandteil des Vertrages. Der realisierte Umsatz mit diesen Lieferanten liegt bei 95.4% von WEBSTAR.</p>	Siehe S. 5, 1.1.2, 1.1.3, 3.1.9, 4.1.4
2-24	<p><b>Einbindung von Grundsatzverpflichtungen</b></p> <p>Die Team- und Abteilungsverantwortlichen gemäss Organigramm stellen sicher, dass in ihren Bereichen die Instrumente zu politischen Verpflichtungen und verantwortungsbewusstem Geschäftsgebaren – siehe GRI 2-23 – verstanden und umgesetzt werden. Die Instrumente werden in regelmässigen Abständen evaluiert und aktualisiert.</p> <p>Compliance-Themen werden auf den verschiedenen Leitungsebenen in Zusammenarbeit mit dem Compliance-Bereich der Abteilung Shared Services erarbeitet und fliessen über die Gesamtgeschäftsleitung in die organisatorischen Strategien und betrieblichen Politiken und Verfahren ein.</p> <p>WEBSTAR hebt in seiner Kommunikation mit Geschäftspartnern in konsequenter Weise die Wichtigkeit des bestehenden Code of Conducts sowie den Richtlinien nachhaltiger Beschaffung hervor und richtet sich auch in der Auswahl der Beziehungen nach diesem Standard. Die EcoVadis-Bewertung verwendet WEBSTAR als weiteres Instrument zur Kommunikation und auch Offenlegung der Aktivitäten zu verantwortungsbewusstem Geschäftsgebaren.</p> <p>WEBSTAR führt sowohl bei Neueintritten als auch in regelmässigen Abständen Schulungen zu den Themen Antikorrupktion und Nachhaltigkeit für das bestehende Personal durch. Somit wird der interne Wissenstransfer sichergestellt.</p>	

<p>2-25/2-26</p>	<p><b>Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen / Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen</b>  Das bestehende Beschwerdeverfahren bei WEBSTAR, welches sich am vorgeschlagenen Verfahren des kaufmännischen Bundes orientiert, ist Bestandteil des Compliance-Management. Das Beschwerdeverfahren steht im Kontext zu den Normen und Werten, zu denen sich WEBSTAR gemäss GRI 2-23 verpflichtet hat, und berücksichtigt die Normen und Werte der Verbände gemäss GRI 2-28, mit denen geschäftliche Beziehungen bestehen.</p> <p>Zur Erfassung und Verwaltung von Ereignismeldungen verwendet WEBSTAR ein internes ERP-System, das eine effektive Nachverfolgung von Vorkommnissen ermöglicht. Meldungen können durch alle Mitarbeitenden der Organisation getätigt werden, diese werden intern beurteilt und vertraulich behandelt.</p> <p>Die Personalabteilung verwaltet die Ereignismeldungen und entscheidet über eine Involvierung des Verwaltungsrats. Mitglieder der Bereichs- und Geschäftsleitung informieren den Verwaltungsrat zudem in jeder Verwaltungsratsitzung über den laufenden Geschäftsgang und über die wesentlichen Geschäftsvorfälle der Gruppe bzw. der Gruppengesellschaften.</p> <p>Das System zur Verwaltung von Ereignismeldungen wird ebenfalls für den kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Austausch mit den Mitarbeitenden eingesetzt. Team- und Abteilungsmeetings dienen als Plattform, um im Austausch mit den Mitarbeitenden Compliance- und Nachhaltigkeitsthemen voranzutreiben.</p> <p>Im Rahmen von Schulungen (siehe GRI 2-24) werden die Beschwerdeprozesse überprüft und die Mitarbeitenden sensibilisiert und informiert. Seit Einführung des Meldeverfahrens im Jahr 2011 wurden noch keine eingehenden Meldungen registriert.</p> <p>WEBSTAR erwartet von seinen Partnern entlang der Wertschöpfungskette eine in jeder Hinsicht korrekte Geschäftstätigkeit. Für seine Lieferanten und Geschäftspartner hat WEBSTAR die zentralen Anforderungen verbindlich im Verhaltenskodex festgehalten (siehe GRI 2-23).</p>	
<p>2-27</p>	<p><b>Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen</b>  a) - c) WEBSTAR bestätigt, dass es im Berichtsjahr keine Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen gab.</p>	
<p>2-28</p>	<p><b>Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Allpura, Verband Schweizer Reinigungsunternehmen</li> <li>- Procure.ch, Fachverband für Einkauf und Supply Management</li> <li>- SVG, Schweizer Verband für Spital-, Heim- und Gemeinschaftsgastronomie</li> <li>- AICN, Association de l'Intendance du Canton de Neuchâtel</li> <li>- Swiss Medtech, Branchenverband der Schweizer Medizintechnik</li> <li>- SAFW, Swiss Association for Woundcare</li> <li>- Senesuisse, Verband wirtschaftlich unabhängiger Alters- und Pflegeeinrichtungen Schweiz</li> <li>- FTH, Fachverband Thurgauer Hauswarte</li> <li>- INPACS, internationales Netzwerk aus familiengeführten Handelsunternehmen</li> <li>- United Nations Global Compact</li> </ul>	
<p>2-29</p>	<p><b>Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern</b>  WEBSTAR ist in regelmässigen Austausch mit Repräsentanten verschiedener Stakeholdergruppen wie: Lieferanten, Kunden, Mitarbeitenden, Branchenverbänden und Behörden. WEBSTAR hat seine Stakeholder bisher nicht systematisch zu Nachhaltigkeitsthemen befragt, die Erfahrungen aus dem regelmässigen Austausch fliessen jedoch in das Nachhaltigkeitsmanagement ein.</p>	

Einbindung von Stakeholder		
2-30	<b>Tarifverträge</b> 100 % unserer Mitarbeitenden sind dem Gesamtarbeitsvertrag Arbeitgeber Zürich und kaufmännischer Verband unterstellt.	
GRI 3: 2021	<b>Wesentliche Themen</b>	
3-1	Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	Siehe 1.0.5
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Siehe 1.0.5
3-3	Management des wesentlichen Themas	Siehe 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2

## 5.0.2 Impressum

### WEBSTAR Dielsdorf

Industriestrasse 28  
8157 Dielsdorf

+41 44 870 87 00

[info@webstar.ch](mailto:info@webstar.ch)

[webstar.ch](http://webstar.ch)

### Geschäftsinhaber

#### WEBSTAR

Tobias Weber

### Geschäftsführer

#### WEBSTAR Dielsdorf

Markus Heiniger

### Juristische Person

E. Weber & Cie AG

Förrlibuckstrasse 220

8005 Zürich

### Ihre Anliegen zur Nachhaltigkeit

[nachhaltigkeit@webstar.ch](mailto:nachhaltigkeit@webstar.ch)

### Konzeption und Realisation

WEBSTAR Dielsdorf

### Redaktionsschluss

15.10.2025

### Bildnachweis

Seite 1 Bild: © WEBSTAR  
 Seite 2 Bilder: © WEBSTAR  
 Seite 3 Bilder links, rechts: © WEBSTAR  
 Bild Mitte: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 4 – 7 Bilder: © WEBSTAR  
 Seite 8 Bild: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 9 Bild: © WEBSTAR  
 Seite 10 Bilder: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 11 Bild: © WEBSTAR  
 Seite 12 – 13 Bilder: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 14 Bild: © WEBSTAR  
 Seite 17 Bild: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 18 – 22 Bilder: © WEBSTAR  
 Seite 23 SDG-Logos © <https://unric.org/de/17ziele/>  
 Seite 24 Bild: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 25 Bilder: © WEBSTAR  
 Seite 26 – 27 Bilder: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 28 – 36 Bilder: © WEBSTAR

Seite 37 Bild links: © WEBSTAR  
 Bild rechts: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 38 – 44 Bilder: © WEBSTAR  
 Seite 46 Bild: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 47 – 48 Bilder: © WEBSTAR  
 Seite 49 – 53 Bilder: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 54 – 56 Bilder: © WEBSTAR  
 Seite 57 Bild: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 58 – 61 Bilder: © WEBSTAR  
 Seite 62 Bild: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 63 – 64 Bilder: © WEBSTAR  
 Seite 65 – 67 Bilder: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 68 – 69 Bilder: © WEBSTAR  
 Seite 72 – 74 Bilder: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 75 Kleine Bilder links: © <https://stock.adobe.com>  
 Screenshot rechts: © WEBSTAR  
 Seite 76 Bild: © <https://stock.adobe.com>  
 Seite 78 Bild: © Essity  
 Seite 79 Bild links: © Lesseau  
 Bild rechts: © DR.SCHNELL  
 Seite 80 Bild: © Lucart  
 Seite 81 Bild: © WEBSTAR  
 Seite 82 Bild: © Essity  
 Seite 83 – 92 Bild: © WEBSTAR

Dieser Bericht bezieht sich auf das WEBSTAR Geschäftsjahr von 1.4.2024 bis 31.3.2025.

WEBSTAR



WEBSTAR Dielsdorf  
Industriestrasse 28  
8157 Dielsdorf

+41 44 870 87 00  
info@webstar.ch  
webstar.ch