

WEBSTAR Dielsdorf
Nachhaltigkeitsbericht
Geschäftsjahr 25/26

Inhalt





1.	**Über uns**	**4**
	Vorwort	5
1.0.1	WEBSTAR Dielsdorf – Wer wir sind und was wir machen	6
1.0.2	WEBSTAR auf einen Blick	8
1.0.3	Unsere Kunden	9
1.1	**Unternehmensintegrität / Nachhaltiges Wirtschaften**	**10**
1.1.1	Wesentlichkeitsanalyse	10
1.1.2	Meilensteine in der Nachhaltigkeit	15
1.1.3	Zielkaskade und Nachhaltigkeitsstrategie	16
1.1.4	Unsere Ziele	17
1.1.5	Managementsysteme und Nachhaltigkeitsbewertung	19
1.1.6	Steuerungsausschuss	20
1.1.7	Wir leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit	21
1.1.8	Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung	24
1.1.9	United Nations Global Compact	25
1.1.10	Gesellschaftliches Engagement	26
1.1.11	Genehmigungsverfahren von Geschenken	28
1.1.12	Antikorruptionsschulung	30

2.	**Umwelt, Ressourcen, Klimaschutz**	**31**
2.0.1	Einleitung	32
2.0.2	Unsere Umweltpolitik	33
2.1	**Ökologische Betriebsführung**	**34**
2.1.1	Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz	34
2.1.2	Umweltschonende Druckerzeugnisse	35
2.1.3	Vermeidung von Verpackung	36
2.1.4	Reduktion des Kunststoffverbrauchs in der Logistik	36
2.1.5	Bring Plastic Back	37
2.1.6	Luftreinigungsanlage	38
2.1.7	Wertstoffmanagement	39
2.1.8	Entsorgung von Chemikalien	39
2.1.9	Rücknahmeservice Leergebinde	39
2.2	**Gesundheit und Sicherheit von Kunden**	**41**
2.3	**CO_2-Emission**	**43**
2.3.1	CO_2-Bilanz	43
2.3.2	Unser Gebäude	45
2.3.3	Klimatechnik	46
2.3.4	Logistik & Transport	46
2.3.5	Elektrostapler	47
2.3.6	Nachhaltige Mobilität	47



3.	**Mitarbeitende, Gesellschaft**	**49**
3.0.1	Einleitung	50
3.0.2	Wir übernehmen Verantwortung	52
3.0.3	Sozialer Dialog	53
3.0.4	Arbeitnehmerrechte	53
3.1	**Chancengerechtigkeit, Inklusion und Kultur**	**55**
3.1.1	Chancengerechtigkeit	55
3.1.2	Diversität	55
3.1.3	Inklusion	55
3.1.4	Bezugsgruppen für Minderheiten	57
3.1.5	Transparentes Einstellungsverfahren	58
3.1.6	Familie und Beruf	59
3.1.7	Vergütungsverfahren für Mitarbeitende	60
3.1.8	Equal Pay	61
3.1.9	Menschenrechte	62
3.1.10	Vermeidung von Entlassungen	63
3.2	**Mitarbeiterförderung**	**65**
3.2.1	Qualifizierung, nachhaltige Aus-/Weiterbildung	65
3.2.2	Karrieremobilität	66
3.2.3	Nachwuchsförderung	67



3.2.4	Zukunftstag	67
3.2.5	Attraktiver Arbeitgeber	68
3.2.6	Anreizsysteme	69
3.3	**Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden**	**70**
3.3.1	Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen	70
3.3.2	Aktionen gegen Stress am Arbeitsplatz	71
3.3.3	Mindful Monday	72
3.3.4	Grippeschutzimpfung	72
3.3.5	Sicheres Arbeiten	73
3.3.6	Schulung Sicherheits- und Gesundheitsschutz	73
3.3.7	Brandschutzschulung	73
3.3.8	Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage	74
3.4	**Informationsmanagement**	**75**
3.4.1	Verantwortungsvoller Umgang mit Informationen	75
3.4.2	Datenschutzals gemeinsame Aufgabe	75
3.4.3	Sensibilisierung für Cyberrisiken	75
3.4.4	Cyber Security Incident	76
4.	**Nachhaltige Beschaffung und Sortiment**	**78**
4.0.1	Einleitung	79
4.0.2	Beschaffungsstrategie	81



4.1	**Nachhaltige Beschaffung**	**82**
4.1.1	Nachhaltige Lieferkette	82
4.1.2	Lieferantenmanagement	83
4.1.3	Risikoüberwachung	84
4.1.4	Menschenrechte in der Lieferkette	84
4.1.5	Konfliktmineralien	85
4.2	**Nachhaltige Sortimente, Dienstleistungen, Innovationen**	**86**
4.2.1	Nachhaltige Produkte	86
4.2.2	Produktinnovationen	89
4.2.3	Lebensweg der Produkte	91
4.2.4	Kreislaufwirtschaft	92
4.2.5	ingreen Dienstleistung	92
5.	**Anhang**	**94**
5.0.1	GRI-Index	95
5.0.2	Impressum	101


WEBSTAR
WEBSTAR beschleunigt den Warenfluss. Mit Elektro-LKW und Solarstrom.
WEBSTAR

1. Über uns

GRI 2-22, 22-23

Vorwort





Liebe Leserinnen und Leser

Nachhaltigkeit ist für WEBSTAR weit mehr als die Erfüllung regulatorischer Anforderungen. Sie ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und unseres unternehmerischen Handelns. Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, der Gesellschaft und der Umwelt bildet die Grundlage für unseren langfristigen Erfolg. Mit unserem Beitritt zum United Nations Global Compact (UNGC) im Jahr 2024 haben wir dieses Verständnis zusätzlich bekräftigt. Wir verpflichten uns zu den zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung und richten unsere Entscheidungen konsequent danach aus.

Ein besonderes Kapitel unserer Unternehmensgeschichte ist unser 150-jähriges Jubiläum, das wir unter dem Motto «Zäme Grosses bewürke» feiern. Dieses Motto beschreibt nicht nur unser Jubiläumsjahr, sondern auch unsere Haltung: Nachhaltige Entwicklung gelingt nur gemeinsam – mit engagierten Mitarbeitenden, verantwortungsbewussten Lieferanten, vertrauensvollen Kunden und starken Partnerschaften.

Im Berichtsjahr konnten wir wichtige Meilensteine erreichen. Besonders stolz sind wir auf den erfolgreichen Abschluss unseres Netto-Null-Projekts. Mit der Validierung unserer wissenschaftlich fundierten Klimaziele durch die Science Based Targets initiative (SBTi) haben wir einen verbindlichen Dekarbonisierungsfahrplan erarbeitet und konkrete Massnahmen bis 2030 definiert. Damit übernehmen wir Verantwortung für wirksamen Klimaschutz und schaffen die Grundlage, unsere Emissionen systematisch bis spätestens 2050 auf Netto-Null zu reduzieren.

Ein weiterer Höhepunkt war die erstmalige Auszeichnung mit der EcoVadis Goldmedaille. Mit 84 von 100 Punkten gehört WEBSTAR zu den besten zwei Prozent aller weltweit bewerteten Unternehmen. Diese Auszeichnung bestätigt, dass Nachhaltigkeit bei WEBSTAR fest in unseren Prozessen und Entscheidungen verankert ist. Sie ist zugleich Anerkennung für den täglichen Einsatz unserer Mitarbeitenden, die diesen Erfolg überhaupt erst möglich gemacht haben.

Auch unsere Dienstleistung ingreen entwickelte sich im Berichtsjahr erfreulich weiter. Nach der Einführung konnten bereits erste umfassende Nachhaltigkeitsreports für namhafte Kunden erstellt und darauf aufbauend konkrete Massnahmenpläne entwickelt werden. Damit unterstützen wir unsere Kunden dabei, Nachhaltigkeit in der Beschaffung messbar zu verbessern und ihre Lieferketten gezielt weiterzuentwickeln.

Nachhaltigkeit lebt vom Wissen und Engagement der Menschen. Deshalb investierten wir auch in diesem Geschäftsjahr gezielt in die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Schulungen zu Nachhaltigkeit, Informationssicherheit, Datenschutz, Antikorruption, Arbeitssicherheit und nachhaltigen Lieferketten stärken das Bewusstsein für verantwortungsvolles Handeln und fördern eine Unternehmenskultur, die von Integrität, Transparenz und kontinuierlicher Verbesserung geprägt ist. Ergänzt wurde dieses Engagement durch verschiedene freiwillige soziale und ökologische Einsätze im Rahmen unseres Jubiläumsjahres.

Auch in Zukunft werden wir unseren eingeschlagenen Weg konsequent weiterverfolgen. Neben der Umsetzung unserer Klimastrategie möchten wir unsere Unternehmenskultur weiter stärken. Gemeinsam mit Great Place To Work führen wir eine umfassende Mitarbeitendenbefragung durch – mit dem Ziel, uns als attraktiver Arbeitgeber weiterzuentwickeln und zertifizieren zu lassen.

Wir danken unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Partnern herzlich für ihr Vertrauen und ihr Engagement. Gemeinsam werden wir auch künftig Verantwortung übernehmen und – ganz nach unserem Jubiläumsmotto – Zäme Grosses bewürke.

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 2013 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.

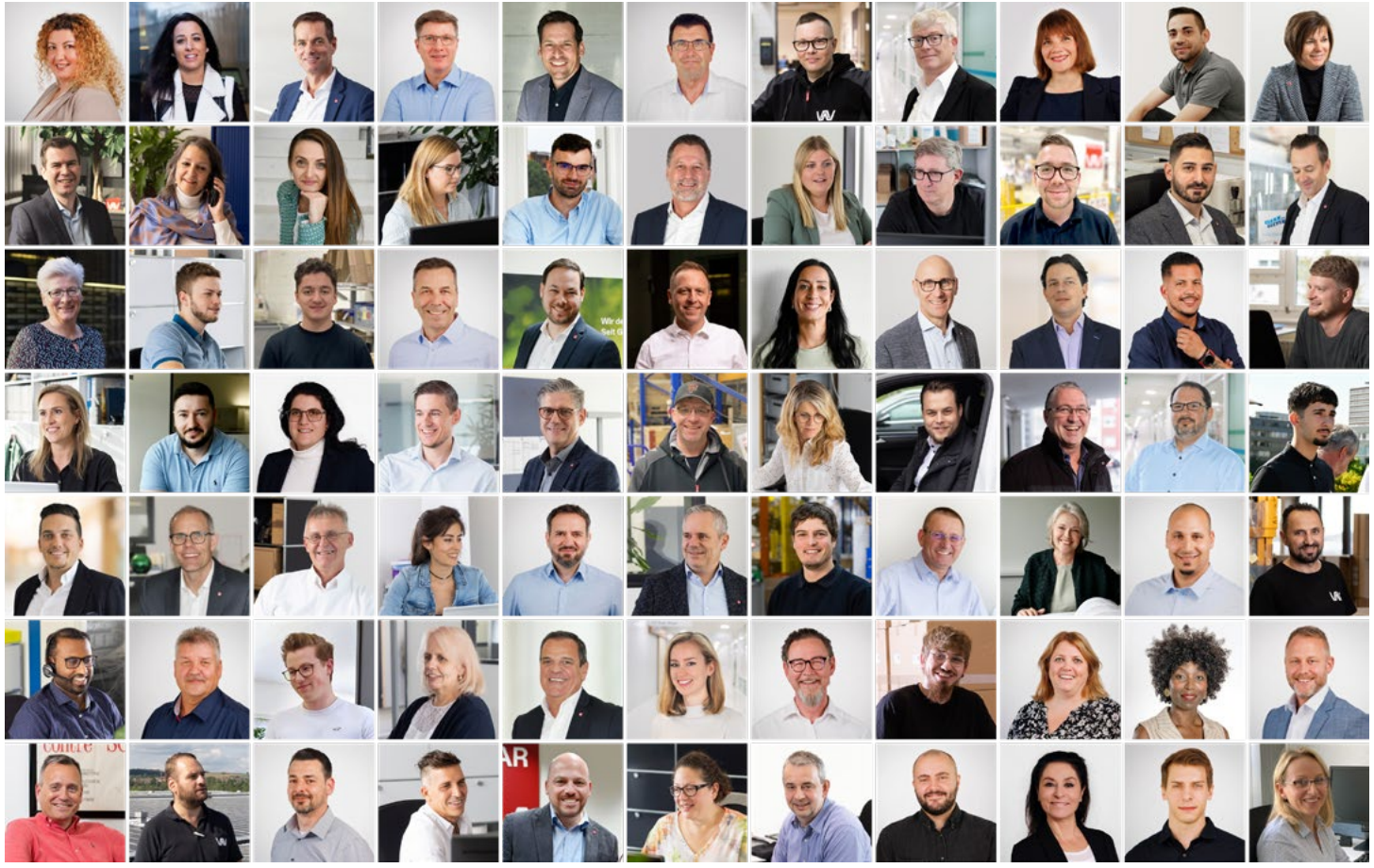
Nachhaltigkeit und Umweltschutz haben in unseren strategischen und operativen Tätigkeiten schon früh einen hohen Stellenwert erhalten. Mit dem Bezug unseres Betriebsgebäudes im Jahr 2009 und dem Erweiterungsbau im Jahr 2013 haben wir uns vom Umweltschutz leiten lassen und auf modernste Gebäudetechnik 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 Ein-

kaufsbedingungen 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 160 engagierten Mitarbeitenden.



Mitarbeitende der WEBSTAR-Gruppe

1.0.2 WEBSTAR auf einen Blick



Legende:
[1] Geschäftsjahr: April bis März
[2] WEBSTAR verfügt über keinen eigenen Fuhrpark und hat diesen Bereich an den Partner BT Swiss ausgelagert

Kerngeschäft	Einheit	[1]GJ 23/24	[1]GJ 24/25	[1]GJ 25/26	Veränderung in % (24/25, 25/26)
Umsatz	CHF Mio	171.0	180.3	185.6	2,9
Kundenaufträge	Anzahl	215'665	238'374	241'795	1,4
Rüstpositionen	Anzahl	1'027'265	1'137'771	1'229'300	8,0
Supply Chain					
Total verkaufte Produkte	Anzahl	15'040	14'785	14'921	0,9
Artikel mit Label u/o Zertifikat	Anzahl	3'414	4'158	4'897	17,8
Schlüssellieferanten (A/B)	Anzahl	91	77	71	-7,8
Lieferanten mit ISO 14001 Zertifikat	Anzahl	56	51	32	-37,3
Lieferantenvereinbarungen (Nachhaltige Beschaffung)	Anzahl	120	156	156	0,0
Netzwerk-Lieferanten	Anzahl	380	390	368	-5,6
Gebäude & Logistik					
Stromproduktion aus Photovoltaik	kWh	2'156'460	2'057'610	2'128'930	3,5
Netzspeisung aus Photovoltaik	kWh	1'740'025	1'581'000	1'693'410	7,1
Eigennutzung aus Photovoltaik	kWh	416'435	476'610	435'520	-8,6
Strombezug aus Wasserkraft	kWh	261'519	241'650	248'766	2,9
Holzpellets	Tonnen	75.1	77.4	85.3	10,2
Wasserverbrauch	m^3	1'008	1'630	1'171	-28,2
Altpapier	Tonnen	10.1	10.3	5.0	-51,5
Altkarton	Tonnen	29.6	41.7	53.7	28,8
Gewerbeabfall	Tonnen	43.7	59.7	56.4	-5,5
Plastikabfall	Tonnen	20.7	17.9	19.0	6,1
Sonderabfall	Tonnen	7.1	11.6	8.0	-31,0
Gesellschaft & Soziales					
Mitarbeitende	Anzahl	155	162	160	-1,2
Mitarbeitende in FTE	Anzahl	148.7	152.1	151.2	-0,6
Lernende	Anzahl	15	15	11	-26,7
Ladestationen E-PKW für Mitarbeitende	Anzahl	13	13	13	0,0
[2] Distribution					
Fuhrpark	Anzahl	38	38	49	28,9
davon Elektro-LKW	Anzahl	5	5	8	60,0
davon Euro 6 Norm	Anzahl	17	17	19	11,8
davon Fahrzeuge 3.5T	Anzahl	16	16	22	37,5
CO_2-Emissionen					
CO_2-Gesamtemissionen (Scope 1, 2, 3)	Tonnen	77'855	79'013	80'506	1,9

GRI 2-6

1.0.3 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 fortschrittliches Lagermanagementsystem triagiert zudem Kleinstbestellungen gezielt und überführt diese in einen separaten Distributionsprozess über einen externen Paketdienstleister. Dadurch stellen wir eine ressourcenschonende und wirtschaftlich sinnvolle Abwicklung sicher.



Hotellerie & Gastronomie

→ Take-Away, Reinigungschemie, Waschraumhygiene, Küche, Hotelkosmetik (Amenities)



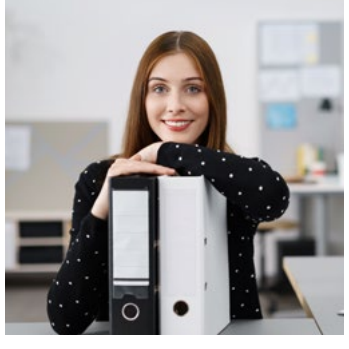
Gesundheitswesen

→ Inkontinenzprodukte, Hautpflege, Wundversorgung, Pflegehilfsmittel, Desinfektion



Industrie & Handel

→ Wisch- und Reinigungstücher, Putzlappen, PSA, Reinigungschemie



Öffentliche Hand & Dienstleistungen

→ Waschraumhygiene, Entsorgung, Reinigungszubehör, Reinigungschemie



Facility Services

→ Wisch- und Reinigungstücher, Reinigungszubehör, Reinigungschemie

GRI 3-1, 3-2

1.1. Unternehmensintegrität / Nachhaltiges Wirtschaften

1.1.1 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.

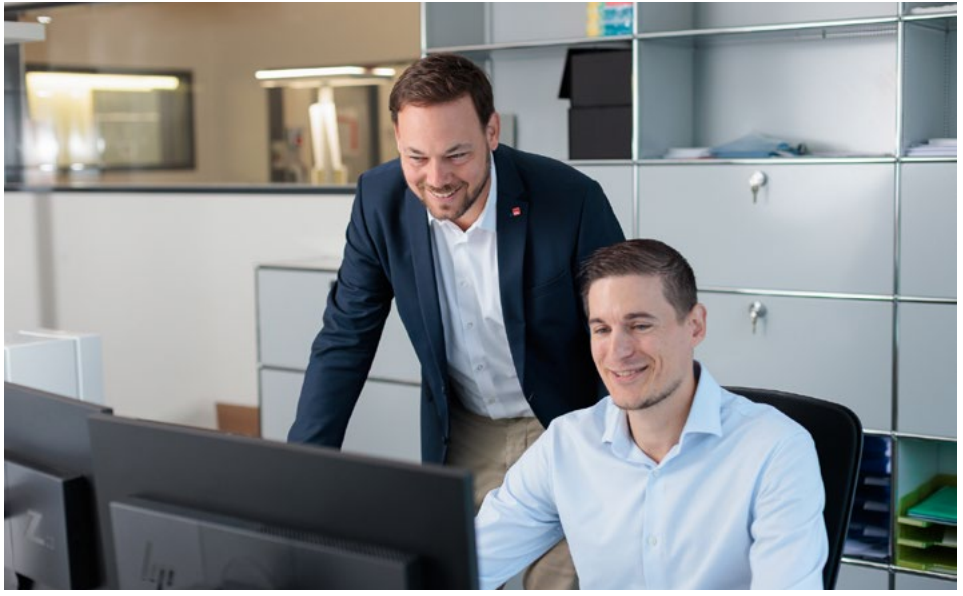
1. Identifikation und Sammlung von Themen
In einem Workshop des Nachhaltigkeitsteams wurden zunächst potenzielle Nachhaltigkeitsthemen durch Brainstorming und den Austausch von Erfahrungen zusammengetragen. Im Anschluss wurden die Themen in einer strukturierten Sammlung erfasst, wobei Überschneidungen 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 jeweiligen 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 usführlich beschrieben und in der Grafik anhand der Bewertungen kategorisiert.

Unternehmensintegrität / Nachhaltiges Wirtschaften

«Unternehmensintegrität/Nachhaltiges Wirtschaften» ist zentral. Darunter verstehen wird 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 direkten Auswirkungen auf Umwelt und Ressourcen. Dazu gehört in diesem Falle nicht unser Beitrag zum Klimawandel (fällt ins Thema CO_2), sondern Themen wie: Ressourcenverbrauch (Wasser, Material, Land etc.) und Effizienz, Abfallmanagement und Kreislaufwirtschaft, Luftschadstoffe etc.

Zudem zählen die Förderung der Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz, verantwortungsvoller Umgang mit Wasserressourcen und innovative Luftreinigungssysteme zu den Schwerpunkten.

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

CO_2-Emissionen

«CO_2-Emissionen» ist ein Thema, welches sehr präsent ist. Es geht darum, wie die beeinflussbaren Treibhausgasemissionen reduziert oder gehandhabt werden können. Ansätze wie energieeffiziente Betriebsgebäude, Elektrifizierung der eigenen Transportflotte, Defossilisierung, die Optimierung von externen Logistik- und Transportprozessen, sowie die Verbesserungen der Wertschöpfungsprozessen in Bezug auf CO_2-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 z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Homeoffice, 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

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

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Das Thema umfasst die zu schaffenden Rahmenbedingungen für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, in dem Mitarbeitende sicher und zufrieden sind. Arbeitssicherheit hat gerade in Logistikbetrieben höchste Priorität, weshalb Sicherheitsstandards und regelmässige Schulungen zur Unfallverhütung und Arbeitssicherheit ein wesentlicher Bestandteil sind. Eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung in Büros und der Logistik, zur Minimierung von körperlichen Belastungen sind ebenfalls zentral. Auch die psychische Gesundheit, die massgeblich durch Arbeitsbelastung, Vereinbarkeit und das Arbeitsklima beeinflusst wird, fällt in dieses 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



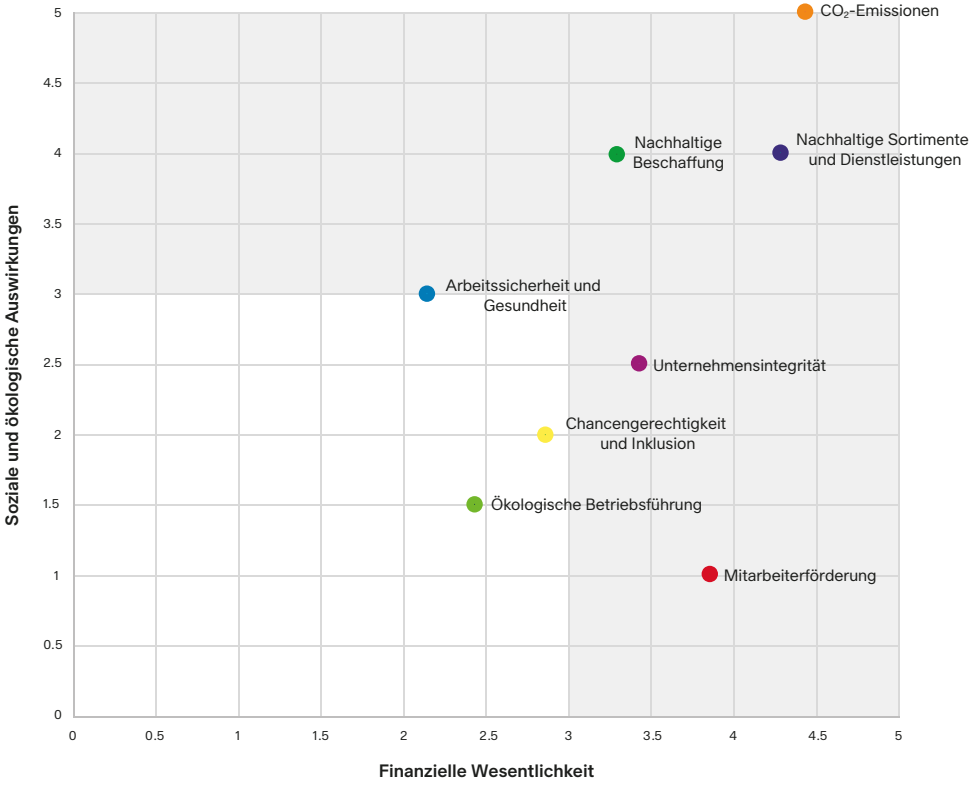
Nachhaltige Beschaffung

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 den zielgerichteten Dialog mit Lieferanten zur Förderung von Produktinnovationen oder verbesserten Produktionsverfahren.

- → **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_2-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 hin sichtlich möglicher Auswirkungen. Ökologische Betriebsführung und Chancengerechtigkeit und Inklusion wurden ebenfalls als wichtige Themen ein gestuft, jedoch mit einem geringeren Einfluss auf die Gesamtsituation, bleiben jedoch zentrale Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

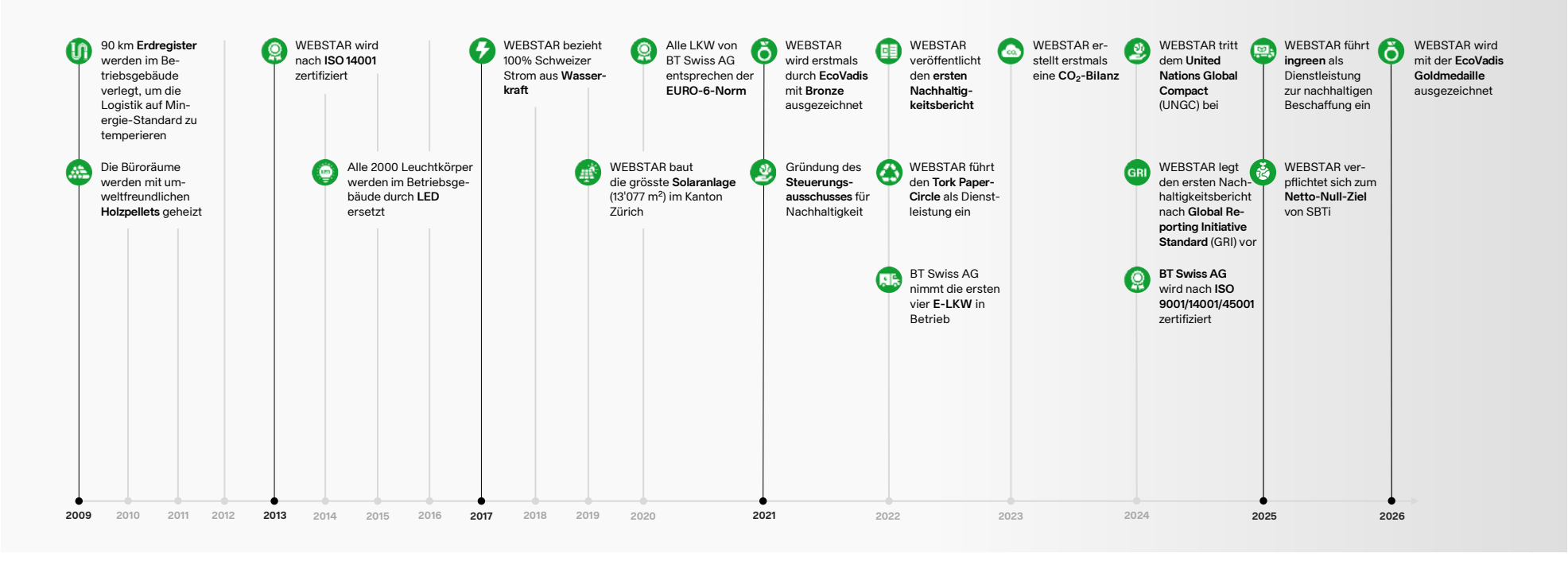
Wesentlichkeitsmatrix



GRI 2-22

1.1.2 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. Die erreichten Fortschritte bilden eine wichtige Grundlage für unsere zukünftige Entwicklung und motivieren uns, Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette konsequent wahrzunehmen sowie nachhaltige Innovationen gezielt voranzutreiben.



GRI 2-22

1.1.3 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 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.
- → 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.

1.1.4 Unsere Ziele

Bei WEBSTAR wird Nachhaltigkeit vollständig in die übergreifende Unternehmensstrategie integriert. Auf der Unternehmensstrategie aufbauend werden jeweils anfangs Geschäftsjahr spezifische, 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 25/26.

Säule	Ziele GJ 25/26	Status	
Umwelt Ressourcen, Klimaschutz	1. Ausarbeitung eines Reduktionsmassnahmeplans mit dem Netto-Null Ziel, validiert durch SBTi.	●	Ziel erreicht
	2. Wir erstellen unsere jährliche CO_2 Bilanz.	●	Ziel erreicht
	3. Wir sind ISO 14001 zertifiziert.	●	Ziel erreicht
Mitarbeitende Gesellschaft	4. Wir erreichen 74 Punkte bei EcoVadis.	●	Ziel erreicht
	5. Wir sind aktives Mitglied bei United Nations Global Compact.	●	Ziel erreicht
	6. Wir Mitarbeitende leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit (Regelmässiger Mitarbeiter Newsletter, Ideen-Briefkasten, Mitarbeiterschulungen).	●	Ziel erreicht
	7. 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.	●	Ziel erreicht
	8. Wir erstellen unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI Standard.	●	Ziel erreicht
	9. Reduzierung der krankheitsbedingten Kurzabsenzen um 10%.	●	Ziel nicht erreicht
	10. Wir unterstützen mit 3 Aktivitäten karitative Organisationen mit Sach- oder Geldspenden	●	Ziel erreicht
	11. Wir investieren weiter in die berufliche Zukunft der Jugend im Bereich Logistik und KV Wir schliessen mindestens 3 Lehrverträge ab.	●	Ziel erreicht
Nachhaltige Beschaffung und Sortiment	12. Wir gewinnen Key Accounts für unsere ingreen Dienstleistung:		
	→ 77% im Bereich Tabletop	●	Ziel erreicht
	→ 40% im Bereich Einweggeschirr	●	Ziel erreicht
	→ 85% im Bereich Toilette / Waschraum	●	Ziel erreicht
	→ 14% im Bereich Reinigungschemie	●	Ziel erreicht
	13. 95% des gesamten Beschaffungsvolumen sind durch unterschriebenen Code of Conduct und/oder die Richtlinie "nachhaltige Beschaffung" abgedeckt.	●	Ziel erreicht
	14. Mit dem Tork PaperCircle und KCP RightCycle erhöhen wir den Anteil um 50% der bisher eingesparten 3.3 Tonnen CO_2e.	●	Ziel erreicht
	15. Wir führen 10 Vor-Ort Audits mit Fokus Corporate Social Responsibility bei unseren Lieferanten durch.	●	Ziel erreicht



Unsere künftigen Ziele:

Säule	Ziele ab GJ 26/27	Termin
Umwelt Ressourcen Klimaschutz	1. Wir erstellen unsere jährliche CO_2-Bilanz.	31.03.2030
	2. Wir sind ISO 14001 zertifiziert.	31.03.2030
	3. Autarkiequote (Basis 2025: 44%) mit Speichermodulen um 20% steigern.	31.03.2030
	4. Wir verringern den Einsatz von Schrumpffolie um 20% pro Europalette (Referenzgewicht: 120 g).	31.03.2030
	5. Wir verpflichten uns, unsere CO_2 Emissionen von Scope 1 + 2 um 42% gegenüber dem Basisjahr 23/24 zu reduzieren.	31.03.2030
	6. Wir verpflichten uns, unsere CO_2 Emissionen von Scope 3 um 25% gegenüber dem Basisjahr 23/24 zu reduzieren.	31.03.2030
	7. Wir verpflichten uns, unsere CO_2 Emissionen von Scope 1 + 2 + 3 um 90% gegenüber dem Basisjahr 23/24 zu reduzieren.	31.03.2050
Mitarbeitende Gesellschaft	8. Teilnahme an einem renommierten Wettbewerb zur Auszeichnung als einer der besten Arbeitgeber mit einem erfreulichen Ergebnis	31.12.2027
	9. Unsere Mitarbeitenden sind mit WEBSTAR als Arbeitgeber zufrieden. Ziel ist es, bei der Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit einen Durchschnitt von mindestens 4.0 von 5 Punkten zu erreichen.	31.12.2027
	10. Wir sind aktives Mitglied bei United Nations Global Compact.	31.03.2030
	11. Wir Mitarbeitende leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit (Regelmässiger Mitarbeiter Newsletter, Ideen-Briefkasten, Mitarbeiterschulungen).	31.03.2030
	12. Wir erreichen 88 Punkte bei EcoVadis.	31.03.2030
	13. Wir überprüfen regelmässig die Vergütungsprozesse (Logib) auf Fairness und Transparenz.	31.03.2030
	14. Wir unterstützen regelmässig mit 3 Aktivitäten karitative Organisationen mit Sach- oder Geldspenden.	31.03.2030
	15. Wir investieren weiter in die berufliche Zukunft der Jugend im Bereich Logistik, IT und KV. Wir schliessen mindestens 3 Lehrverträge pro Jahr ab.	31.03.2030
	16. Wir erstellen unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI Standard.	31.03.2030
Nachhaltige Beschaffung und Sortiment	17. Mit dem Tork PaperCircle und KCP ReNew erhöhen wir den Anteil um 10% der bisher eingesparten 79.8 Tonnen CO_2e.	31.03.2027
	18. Wir erzielen einen Anteil von 50% am Gesamtumsatz mit nachhaltigen Artikeln.	31.03.2027
	19. Wir gewinnen Key Accounts für unsere ingreen Dienstleistung.	31.03.2027
	20. Wir führen insgesamt 8 Vor-Ort Audits mit Fokus Corporate Social Responsibility bei unseren Lieferanten durch.	31.03.2027
	21. Aufbau eines Lieferanten-Nachhaltigkeits-Dashboards.	31.03.2027
	22. Wir führen für 75% der A und B Lieferanten eine jährliche Lieferantenbewertung mit gezielten Nachhaltigkeitskriterien durch.	31.03.2030
	23. WEBSTAR verpflichtet sich, dass 80% seiner Lieferanten, gemessen an den Ausgaben für gekaufte Waren und Dienstleistungen, bis 2030 wissenschaftlich fundierte Nachhaltigkeitsziele haben.	31.03.2030
	24. Wir erhöhen den Recyclinganteil bei Papierhandtüchern von 32% auf 60%.	31.03.2030
	25. Wir erhöhen den Recyclinganteil bei Abfallsäcken von 29% auf 50%.	31.03.2030



GRI 3-3

1.1.5 Managementsysteme und Nachhaltigkeitsbewertung



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 2025 das Rezertifizierungsaudit 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 Umweltziele und Umweltmassnahmen bilden, stellen wir sicher, dass unsere Anstrengungen nicht nur konsistent, sondern auch sinnvoll sind. Gleichzeitig fördern wir eine kontinuierliche Verbesserung unserer Umweltleistung.

Ein bedeutender Erfolg und Meilenstein gelang uns im März 2026: Erstmals wurden wir mit der EcoVadis Goldmedaille ausgezeichnet. Mit 84 von 100 Punkten gehört WEBSTAR zu den besten 2 Prozent der Unternehmen weltweit, die im vergangenen Jahr von EcoVadis bewertet wurden. Diese Auszeichnung bestätigt unsere kontinuierlichen Fortschritte in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung und unterstreicht unseren Anspruch, Nachhaltigkeit systematisch und langfristig in unserem Unternehmen zu verankern.

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.



Mathias Bommer



Regina Gehr



Lara Manz



Jarno Slagmolen

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

1.1.6 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 anderseits 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.

1.1.7 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
- → **Nachhaltigkeitstag:** Mitarbeiteranlass

Nachhaltigkeitsschulungen

In diesem Geschäftsjahr haben wir wiederum einen Schwerpunkt auf die Weiterbildung der Mitarbeitenden im Bereich Nachhaltigkeit gelegt. Ziel dieser Initiative ist es, allen Mitarbeitenden ein vertieftes Verständnis und die notwendigen Kompetenzen zu vermitteln, um Nachhaltigkeit aktiv in ihrem Arbeitsalltag zu integrieren. Die Schulungen wurden entweder als Präsenzunterricht oder als E-Learning-Module mit integriertem Abschlusstest durchgeführt.

- → **Informationssicherheit und Phishing-Prävention:** Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für Cyberrisiken durch gezielte Schulungen und simulierte Phishing-E-Mails zur Erkennung und Vermeidung von betrügerischen Nachrichten. Weitere Informationen im Kapitel 3.4.3.
- → **Nachhaltigkeitsschulung Verkaufskonferenz:** Vermittlung von Wissen an sämtliche Aussendienstmitarbeitenden über unsere Nachhaltigkeitsstrategie, erreichte Meilensteine sowie relevante Argumentationen und Dokumentationen im Kundenumfeld.
- → **Datenschutz und Informationssicherheit:** Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für die Grundlagen des Datenschutzes durch eine E-Learning-Schulung mit integrierten Prüfungsfragen zum sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit Personendaten. Weitere Informationen im Kapitel 3.4.2.
- → **Antikorruptionsschulung:** Förderung von Transparenz und integren Geschäftspraktiken durch eine Antikorruptionsschulung inklusive Prüfungsfragen als E-Learning Modul für Einkäuferinnen, Einkäufer sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung. Weitere Informationen im Kapitel 1.1.12.
- → **Brandschutz und Arbeitssicherheit:** Förderung des Sicherheitsbewusstseins und der richtigen Reaktion im Notfall durch eine praxisnahe Brandschutzschulung mit theoretischen Grundlagen und praktischen Übungen für alle Mitarbeitenden zum Einsatz verschiedener Löschmittel. Weitere Informationen im Kapitel 3.3.7.
- → **Schulung für Lieferantenjahresgespräche:** Förderung des Verständnisses für nachhaltige Lieferketten und Scope-3-Reduktionen durch eine Schulung der Einkäuferinnen und Einkäufer zu Lieferantenjahresgesprächen mit Fokus auf CO_2-Bilanzen, Lieferkettenanforderungen sowie ressourcenschonende Prozess- und Produktoptimierungen.
- → **Sicherheits- und Gesundheitsschutz:** Förderung eines sicheren Arbeitsumfelds und der richtigen Reaktion in Notfallsituationen durch eine E-Learning-Schulung inklusive Abschlusstest zu Sicherheitsregeln, Verhalten im Brandfall, Evakuationen sowie weiteren Präventionsmassnahmen im Arbeitsalltag. Weitere Informationen im Kapitel 3.3.6.

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.



Mitarbeitende in der Brandschutzschulung

Interner Nachhaltigkeits-Newsletter

WEBSTAR informiert die Mitarbeitenden regelmässig über die Nachhaltigkeitsaktivitäten mittels eines internen Newsletters. Im Geschäftsjahr 25/26 wurden zehn interne Newsletter zu folgenden Themen verschickt.

1. **WEBSTAR gewinnt den Nachhaltigkeits-Award von Transgourmet/Prodega!**
2. **Bike to work Challenge 2025**
3. **WEBSTAR Nachhaltigkeitstag**
4. **«WEBSTAR für die Region» – Gemeinsam anpacken für unseren Wald!**
5. **Nachhaltigkeitsziele 1. Säule**
6. **Nachhaltigkeitsziele 2. und 3. Säule**
7. **Netto-Null Ziel**
8. **Mindful Monday**
9. **Deutschkurse für Logistiker**
10. **EcoVa dis**


WEBSTAR

ecovadis

Business Sustainability Ratings

Nachhaltigkeits-Newsletter #3 | 26
WEBSTAR-Gruppe

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Wir freuen uns, euch mitteilen, dass wir in diesem Jahr erstmals mit der EcoVadis Goldmedaille ausgezeichnet wurden. Damit erreichen wir 84 von 100 Punkten und gehören zu den besten 2 Prozent der Unternehmen weltweit, die in den letzten zwölf Monaten von EcoVadis bewertet wurden.

EcoVadis ist eine international anerkannte Plattform zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen. Weltweit werden über 100 000 Unternehmen anhand klar definierter Kriterien beurteilt. Die Bewertung umfasst vier zentrale Themenbereiche: Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung. Viele unserer Kunden, Lieferanten und Partner nutzen EcoVadis als wichtigen Referenzpunkt, um die Nachhaltigkeit ihrer Lieferketten zu beurteilen.

Unsere Auszeichnung zeigt, wie konsequent sich WEBSTAR in den letzten Jahren weiterentwickelt hat. Im Jahr 2022 wurden wir bewertet und erhielten mit 56 Punkten die Bronzemedaille. Bereits 2024 konnten wir uns deutlich verbessern und erreichten mit 67 Punkten die Silbermedaille. In diesem Jahr ist uns nun ein weiterer grosser Schritt gelungen: Mit 84 Punkten erreichen wir erstmals Gold. Diese Entwicklung zeigt, dass sich die zahlreichen Massnahmen und Projekte im Bereich Nachhaltigkeit langfristig auszahlen.

Dieser Erfolg ist das Ergebnis vieler gemeinsamer Anstrengungen im Unternehmen. Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen haben in den letzten Jahren dazu beigetragen, Prozesse zu verbessern, nachhaltige Lösungen umzusetzen und Transparenz zu schaffen. Dafür möchten wir euch allen herzlich danken.

Gleichzeitig sehen wir diese Auszeichnung als Motivation, unseren Weg konsequent weiterzugehen. Für das kommende Geschäftsjahr planen wir erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht für die gesamte WEBSTAR Gruppe zu veröffentlichen. Anschliessend werden wir uns auch als Gruppe durch EcoVadis bewerten lassen, um unsere Fortschritte noch umfassender sichtbar zu machen und unsere Nachhaltigkeitsleistung weiterzuentwickeln.

Liebe Grüsse
Euer Nachhaltigkeits-Team

GOLD | Top 5%
ecovadis
Sustainability Rating
MAR 2026

17.3.2026 1/1

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 strukturiert in unserem Managementsystem dokumentiert, das unsere Prozesslandschaft transparent abbildet. Neben Verbesserungsvorschlägen können auch Beschwerden eingebracht werden. Über den Ideen-Briefkasten oder das anonyme Kontaktformular auf unserer Webseite haben Mitarbeitende somit die Möglichkeit, ihre Anliegen einfach und vertraulich mitzuteilen, wodurch ein niederschwelliger und klar geregelter Beschwerdeprozess sichergestellt wird.

In diesem Geschäftsjahr wurden insgesamt 15 Vorschläge eingereicht, von denen elf 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 Mitarbeitendenideen zählt unter anderem die gezielte Förderung der Biodiversität an unserem Standort. Dort wurde ein ausgewählter Bereich des Firmengeländes naturnah gestaltet, um Lebensräume für verschiedene Tierarten zu schaffen und die ökologische Vielfalt aktiv zu unterstützen. Ein konkreter Bestandteil dieser Massnahmen ist die Installation von Nisthilfen für Wildbienen. Damit leisten wir einen Beitrag zum Schutz dieser wichtigen Bestäuber und stärken gleichzeitig das Bewusstsein für Biodiversität im Arbeitsumfeld.

Ein weiterer umgesetzter Vorschlag zielt auf die Reduktion von Elektroschrott und die Förderung der Kreislaufwirtschaft ab. Ausgediente Laptops und Mobiltelefone werden nicht mehr entsorgt, sondern der Wiederverwendung zugeführt. In Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Partner werden die Daten zertifiziert gelöscht und die Geräte als Refurbished-Geräte für gemeinnützige Organisationen aufbereitet. So können sie noch mehrere Jahre genutzt werden und tragen zur Ressourcenschonung bei.

Im Innendienst arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Prozesse zu digitalisieren und zu optimie-



Ideen-Briefkasten

ren. Auf Basis eines Mitarbeitendenvorschlags wurde die Artikelmutationsliste vollständig digitalisiert. Dadurch können jährlich mehrere Tausend Ausdrucke eingespart werden.

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.

WEBSTAR Nachhaltigkeitstag

Am 26. Juni 2025 haben wir gemeinsam ein starkes Zeichen gesetzt: Der erste Nachhaltigkeitstag der WEBSTAR Gruppe fand zeitgleich an unseren Standorten in Effretikon, Zürich und Dielsdorf statt. Über 200 Mitarbeitende waren mit dabei – ein klares Bekenntnis für unser gemeinsames Engagement rund um Umwelt, Verantwortung und Zukunft.

Ziel des Tages war es, nachhaltiges Handeln greifbar zu machen, zum Mitmachen zu motivieren und unsere Strategie erlebbar zu gestalten. Bereits am Morgen wartete eine kleine Geste auf alle Teilnehmenden: die Anstecknadel als Symbol der Verbundenheit mit dem Thema Nachhaltigkeit.

Beim gemeinsamen Stehlunch gab es spannende Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsstrategie und deren Ziele. Gleichzeitig fand die Aktion «Tauschen statt kaufen» statt – einige Mitarbeitende brachten gut erhaltene Gegenstände von zu Hause mit, um sie zu verschenken oder zu tauschen. Ein praktischer Beitrag zur Kreislaufwirtschaft – und ein schöner Anlass für persönliche Gespräche.

In Effretikon und Dielsdorf konnte man zudem einen Elektro-LKW aus nächster Nähe erleben. Am Nachmittag bot sich in Dielsdorf die Gelegenheit, das Dach des Firmengebäudes zu besteigen und die eindrucksvolle Solaranlage zu besichtigen.

Auch der Aussendienst war aktiv dabei: Unsere Kolleginnen und Kollegen draussen im Feld überreichten an diesem Tag ein nachhaltiges Giveaway an unsere Kundinnen und Kunden. Für die an diesem Tag zurückgelegten rund 20'500 Kilometer durch Aussendienst und Transportlogistik wurde ausserdem ein Klimaschutzbeitrag an myclimate geleistet.

Der Nachhaltigkeitstag war ein gelungener Mix aus Information, Austausch und echten Erlebnissen. Er hat gezeigt: Nachhaltigkeit beginnt bei uns – und sie funktioniert nur gemeinsam.





Stehlunch und Besichtigung Solaranlage

GRI 2-23, 3-3

1.1.8 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.

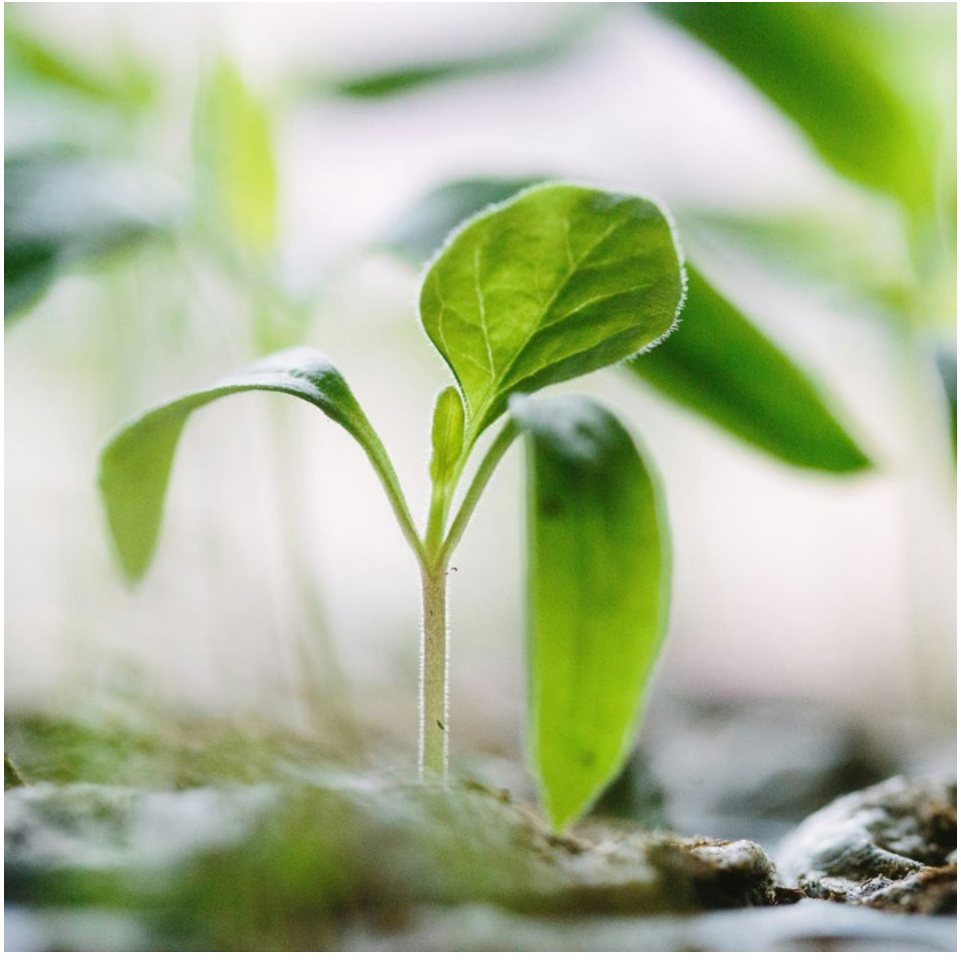
WEBSTAR übernimmt Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft und richtet seine Aktivitäten konsequent an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) aus, einschliesslich ihrer 169 Unterziele. Mit hohem Engagement arbeiten wir täglich daran, unseren Beitrag zur Erreichung dieser globalen Ziele zu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





GRI 2-23

1.1.9 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. Im Juli 2025 wurde unser Fortschrittsbericht (Communication on Progress, CoP) durch den UN Global Compact anerkannt. Damit wird bestätigt, dass unser Bericht den Anforderungen entspricht und unsere Fortschritte sowie Herausforderungen bei der Umsetzung der zehn Prinzipien transparent und nachvollziehbar dokumentiert sind.

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

GRI 2-23

1.1.10 Gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliches Engagement ist ein wichtiger Pfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie von WEBSTAR. Mit unseren Massnahmen möchten wir einen positiven Beitrag für Gesellschaft und Umwelt leisten. Wir sind überzeugt, dass verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln nicht nur das langfristige Wachstum und die Stabilität eines Unternehmens fördert, sondern auch einen nachhaltigen Mehrwert für Menschen und Umwelt schafft. Aus diesem Grund unterstützen wir auch in diesem Geschäftsjahr verschiedene karitative Organisationen mit Sach- und Geldspenden und engagieren uns zusätzlich in ausgewählten Projekten vor Ort.

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 2025 diese Organisation tatkräftig mit wichtigen Medizinartikeln wie Sicherheitskanülen, Wund- und Gazeverbänden, Saugkompressen und vielem mehr. Wir brachten die Hilfsgüter ins Lager nach Hüttikon, bevor sie weiter nach Rumänien transportiert wurden. 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.

— Wir unterstützen die Aktion —

2 x WEIHNACHTEN
2xWEIHNACHTEN.CH

In der Schweiz leben 702'000 Menschen in Armut. Eine armutsbetroffene Einzelperson muss mit weniger als 2'300 Franken im Monat auskommen. Einer Zweielternfamilie mit zwei Kindern stehen 4'000 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× 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 im November 2025 grössere Mengen an Lebensmitteln und Hygieneartikeln gespendet, 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!

Im März 2026 wurde die Rotkreuz-Aktion «2× Weihnachten» im Kanton Zürich erfolgreich umgesetzt – und wir durften einen wichtigen Beitrag leisten. WEBSTAR stellte dem «Schweizerisches Rotes Kreuz Kanton Zürich» unsere Lagerhalle in Dielsdorf zur Verfügung. Dort wurden rund 50 Tonnen gespendete Lebensmittel und Hygieneartikel sowie zahlreiche Coop-Päckchen sortiert, umgepackt und für den Weitertransport vorbereitet. Gemeinsam mit 32 engagierten Freiwilligen und der SRK-Botschafterin Naomi Lareine wurde die Ware für 78 soziale Organisationen bereitgestellt. Diese verteilen die Produkte an rund 20’000 Menschen in der Schweiz, die auf Unterstützung angewiesen sind. Gerade angesichts steigender



Transport durch BT Swiss AG



WEBSTAR unterstützt die Aktion «2× Weihnachten»

Lebenshaltungskosten ist diese Hilfe von grosser Bedeutung und entlastet viele Haushalte spürbar. Wir sind überzeugt, dass jeder Beitrag zählt, um das Leben von Menschen in Not ein Stück weit zu erleichtern.

CARITAS Schweiz Suisse Svizzera Svizra

Im Rahmen unseres 150-Jahre-Jubiläums und unter dem Motto «Zäme Grosses bewürke» engagierten sich die Mitarbeitenden von WEBSTAR während des ganzen Jahres in verschiedenen Freiwilligenprojekten. Im März 2026 unterstützte eine Gruppe von Mitarbeitenden das zentrale Warenlager der Caritas-Märkte in Sempach Station. Gemeinsam wurden Bestellungen der Caritas-Märkte gerüstet, kontrolliert und für den Transport vorbereitet.

Die Caritas-Märkte ermöglichen es armutsbetroffenen Menschen, Lebensmittel und Produkte des täglichen Bedarfs zu stark vergünstigten Preisen einzukaufen. Im zentralen Warenlager werden täglich die Bestellungen für 22 Caritas-Märkte in der ganzen Schweiz zusammengestellt. Gleichzeitig werden Lieferungen und Produktspenden von Partnern entgegengenommen, sortiert und eingelagert. Für unser Team war dieser Einsatz eine wertvolle Erfahrung: gemeinsam anpacken, als Team etwas bewegen und gleichzeitig einen Beitrag für Menschen leisten, die Unterstützung benötigen.



Freiwilligeneinsatz im Caritas Warenlager

Waldtag

Am 9. Juli 2025 engagierten sich rund 30 Mitarbeitende aus verschiedenen Standorten und Abteilungen im Rahmen des Umweltprojekts «WEBSTAR für die Region» gemeinsam mit dem Forstbetrieb Altberg-Lägern im Waldgebiet Dielsdorf-Buchs.

Nach einer Einführung in die ökologische Bedeutung des Waldes und aktuelle Herausforderungen wie invasive Pflanzenarten oder Trockenheit unterstützten die Teilnehmenden konkrete Pflegemassnahmen vor Ort. Dabei befreiten sie Jungpflanzen von Konkurrenzvegetation, entfernten invasive Neophyten und leisteten so einen Beitrag zur Förderung der Biodiversität und zur Stärkung des Waldes.

Eine anschliessende Waldführung vermittelte spannende Einblicke in die Entwicklung des lokalen Ökosystems und die Besonderheiten der regionalen Flora und Fauna. Beim gemeinsamen Apéro fand der gelungene Anlass einen geselligen Ausklang. Mit Projekten wie diesem übernehmen wir Verantwortung für unsere Region und leisten einen aktiven Beitrag zum Schutz wertvoller Lebensräume.



WEBSTAR-Mitarbeiter im Waldgebiet Dielsdorf-Buchs

1.1.11 Genehmigungsverfahren von Geschenken

Integrität, Transparenz und verantwortungsvolles Handeln sind zentrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Klare Richtlinien und Prozesse stellen sicher, dass potenzielle Interessenkonflikte frühzeitig erkannt und ein einheitlicher, regelkonformer Umgang mit Geschenken und Zuwendungen gewährleistet wird.

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 Treupflicht können sich insbesondere Einladungen und Geschenke an die Mitarbeiter problematisch erweisen. Auch steuerrechtlich können Einladungen und Geschenke problematisch sein. Zusätzlich gelten diese Vorgaben auch für diskretionäre Vorgänge mit externen Stakeholdern, die als Gefälligkeiten wahrgenommen werden könnten, z. B. Bewirtung/Einladungen, Reisen/Übernachtungen, Tickets/Events sowie besondere Wertschätzungen. Auch solche Vorgänge können Interessenkonflikte auslösen und sind bei Bedarf genehmigungspflichtig.

Sensible Transaktionen sind frei verfügbare Vorgänge mit externen Stakeholdern, bei denen neben dem geschäftlichen Nutzen auch ein persönlicher Vorteil entstehen kann oder als möglich wahrgenommen wird (z. B. Hospitality/Bewirtung, Reisen/Übernachtungen, Tickets/ Events, besondere Wertschätzungen).

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 Geldern 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 Blumenstrauss, 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.
- → Die Genehmigungspflicht gilt sinngemäss auch für diskretionäre Vorgänge mit externen Stakeholdern (z. B. Bewirtung, Reisen, besondere Wertschätzungen), sofern diese einen persönlichen Vorteil darstellen oder als solcher wahrgenommen werden könnten.
- → Reisen/Übernachtungen, Tickets/Events sowie vergleichbare Hospitality-/Wertschätzungsleistungen sind unabhängig vom Wert grundsätzlich vorab genehmigungspflichtig; in allen übrigen Fällen gilt die Genehmigungspflicht ab einem Wert von CHF 101.00.
- → Der Antrag muss vom Mitarbeitenden mit den entsprechenden Unterlagen dem Vorgesetzten per E-Mail zugestellt werden. Der Vorgesetzte genehmigt oder lehnt den Antrag wiederum per E-Mail.
- → Der Antrag enthält mindestens Angaben zu Art der Zuwendung/Transaktion, Wert bzw. Schätzwert, Name des externen Stakeholders, Datum/Anlass, geschäftlichem Zweck sowie – falls vorhanden – Einladung/Beleg.
  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

- → Compliance-Schulungen: Regelmässige Schulungen, um Mitarbeitende für den Umgang mit Geschenken zu sensibilisieren.
- → Dieses Dokument ist auf dem Portal der Personal-Management Software für alle Mitarbeitenden jederzeit abrufbar.

Meldesystem (vertraulich)

- → Mitarbeitende können vermutete Verstösse oder Auffälligkeiten über das Whistleblower-System vertraulich melden – insbesondere, wenn ein Angebot unangemessen erscheint oder Druck ausgeübt wird. Meldungen sind möglich an: datenschutz@webstar.ch.
- → Alternativ kann eine Meldung auch anonym über das Kontaktformular erfolgen: https://webstar.ch/de/kontakt/
- → Alle Hinweise werden vertraulich behandelt; Hinweisgebende, die in gutem Glauben melden, sind vor Benachteiligung oder Vergeltungsmassnahmen geschützt.

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.

1.1.12 Antikorruptionsschulung

Im Rahmen unserer kontinuierlichen Bemühungen zur Förderung von Transparenz und integren Geschäftspraktiken führt WEBSTAR regelmässig Antikorruptionsschulungen für unsere Einkäuferinnen und Einkäufer sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung durch – zuletzt im Juni 2025. 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.

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.

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 integreres 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.



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 CO_2-Emissionen, die Gesundheit und Sicherheit von Kunden und die ökologische Betriebsführung. Im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden diese Bereiche auch als wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifiziert. Für das Geschäftsjahr 2025/26 haben wir uns folgende Ziele gesetzt, die wir erfolgreich erreichen konnten.

Ziele GJ 25/26	Status	
1. Ausarbeitung eines Reduktionsmassnahmeplans mit dem Netto-Null Ziel, validiert durch SBTi	●	Ziel erreicht
2. Wir erstellen unsere jährliche CO_2 Bilanz	●	Ziel erreicht
3. Wir sind ISO 14001 zertifiziert	●	Ziel erreicht

Ein Schwerpunkt unserer Aktivitäten lag in diesem Geschäftsjahr auf der Ausarbeitung eines Reduktionsmassnahmenplans zur Erreichung unseres Netto-Null-Ziels sowie auf der Validierung unserer Klimaziele durch die Science Based Targets initiative (SBTi). Dieses Projekt konnte im Herbst 2025 erfolgreich abgeschlossen werden. Zur Überprüfung unserer Fortschritte haben wir zudem bereits zum zweiten Mal eine umfassende CO_2-Bilanz erstellt, welche sämtliche Scope-3-Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette berücksichtigt (siehe Kapitel 2.3.1). Darüber hinaus haben wir die Rezertifizierung unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 erneut erfolgreich bestanden (siehe Kapitel 1.1.3).

Mit Blick auf das Geschäftsjahr 2026/27 und darüber hinaus haben wir uns erneut ambitionierte Ziele gesteckt, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie konsequent weiterzuentwickeln und den Dekarbonisierungspfad fortzusetzen.

Auch im kommenden Geschäftsjahr steht die Umsetzung unseres Netto-Null-Fahrplans im Fokus. Dabei konzentrieren wir uns insbesondere auf die Erreichung unserer Near-Term-Ziele bis 2030 und die damit verbundene Reduktion der Scope-1- und Scope-3-Emissionen. Zu den wichtigsten Massnahmen gehört die Erhöhung des Recyclinganteils bei den von uns verkauften Papierhandtüchern und Abfallsäcken. Dadurch können die CO_2-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette gezielt reduziert werden. Darüber hinaus prüfen wir innovative Technologien im Bereich der Energieversorgung und -speicherung, um unsere Eigenversorgung weiter auszubauen und die Energieeffizienz zu erhöhen. Damit leisten wir einen weiteren Beitrag zur nachhaltigen Transformation und Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

Ziele ab GJ 26/27	Termin
1. Wir erstellen unsere jährliche CO_2-Bilanz	31.03.2030
2. Wir sind ISO 14001 zertifiziert	31.03.2030
3. Autarkiequote (Basis 2025: 44%) mit Speichermodulen um 20% steigern	31.03.2030
4. Wir verringern den Einsatz von Schrumpffolie um 20% pro Europalette (Referenzgewicht: 120g)	31.03.2030
5. Wir verpflichten uns, unsere CO_2 Emissionen von Scope 1+2 um 42% gegenüber dem Basisjahr 23/24 zu reduzieren	31.03.2030
6. Wir verpflichten uns, unsere CO_2 Emissionen von Scope 3 um 25% gegenüber dem Basisjahr 23/24 zu reduzieren	31.03.2030
7. Wir verpflichten uns, unsere CO_2 Emissionen von Scope 1+2+3 um 90% gegenüber dem Basisjahr 23/24 zu reduzieren	31.03.2050



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 umweltzertifiziertes Unternehmen und verpflichten uns zu einer umweltfreundlichen Unternehmensführung, zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Umweltleistung und unserer Prozesse.

Nachhaltigkeitslabel

Wir fördern aktiv Produkte mit offiziellen Nachhaltigkeitslabeln und versuchen, unsere Kunden positiv zu beeinflussen. Dahinter stehen klar definierte, messbare und quantitative Zielsetzungen sowie eine transparente und regelmässige Erfolgskontrolle unserer Fortschritte.

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 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.



Recyclingstation im Aufenthaltsraum

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.



2.1.2 Umweltschonende Druckerzeugnisse

Druckprodukt mit finanziellem Klimabeitrag
ClimatePartner.com

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.

FSC

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 Nutzung des Duplexdrucks konnten wir unseren Papierverbrauch gegenüber den Vorjahren deutlich reduzieren. Zudem ermöglicht der Einsatz von Recyclingpapier ein deutlich energiesparenderes Drucken.



2.1.3 Vermeidung von Verpackung

Es ist uns ein grosses Anliegen, dass wir nur so viel Verpackung verwenden, die tatsächlich notwendig ist, um Abfall zu meiden. Wir haben verschiedene Massnahmen getroffen, um die verwendete Verpackung auf ein Minimum zu reduzieren. Aus diesem Grund verwenden wir u.a. Grossverpackungen und passen die Gebindegrössen an den tatsächlichen Verbrauch an.

Anstelle von Kunststoffverpackungen nutzen wir aus ökologischen Gründen gewollt Papier-Stoppmaterial in Paketen sowie Papier-Dokumententaschen. Das Papier-Stoppmaterial bietet eine sichere Polsterung für empfindliche Artikel und ist biologisch abbaubar, was die Umweltauswirkungen reduziert. Papier-Dokumententaschen ermöglichen eine ordentliche und gut organisierte Aufbewahrung von wichtigen Dokumenten und sind ebenfalls eine nachhaltige Option, da sie aus recycelbarem Material hergestellt sind. Durch den Ersatz der bisherigen Plastik-Dokumententaschen für Lieferscheine durch umweltfreundliche Papierlösungen konnten wir den Kunststoffverbrauch deutlich reduzieren. Mit dieser einfachen, aber wirkungsvollen Massnahme sparen wir jährlich rund 13'400 m^2 Plastik ein.

2.1.4 Reduktion des Kunststoffverbrauchs in der Logistik

In unserer Logistik werden jährlich rund 170'000 Paletten für den Versand gesichert. Dabei kommt Schrumpffolie zum Einsatz, wodurch in diesem Bereich ein erheblicher Materialverbrauch entsteht. Im Rahmen der Ausarbeitung unseres Reduktionsmassnahmenplans zur Erreichung des Netto-Null-Ziels haben wir deshalb das Potenzial identifiziert, den Kunststoffverbrauch gezielt zu reduzieren und damit sowohl Ressourcen einzusparen als auch die CO_2-Emissionen zu senken.

Aus diesem Grund haben wir im März 2025 eine neue, umweltfreundlichere Schrumpffolie evaluiert und eingeführt. Die neue Folie ist dünner und weist eine Stärke von 9 Mikron auf, während die bisherige Schrumpffolie 12 Mikron stark war. Dadurch können wir den Folienverbrauch um rund 25 Prozent reduzieren, ohne Kompromisse bei Stabilität oder Sicherheit der Paletten einzugehen. Dies entspricht rund 8 Tonnen Kunststoff, den wir pro Jahr einsparen.

Neben dem ökologischen Vorteil bringt die neue Folie auch Verbesserungen im Lagerbetrieb. Die Rollenlänge wurde von 3000 auf 4400 Laufmeter erhöht, wodurch Rollen seltener gewechselt werden müssen und Umrüstzeiten reduziert werden.

Mit der neuen Schrumpffolie steigern wir somit die Effizienz in unserer Logistik und leisten gleichzei-



Schrumpffolie mit einer Stärke von 9 Mikron

tig einen wichtigen Beitrag zur Reduktion unserer CO_2-Emissionen. Aufgrund der hohen Anzahl an jährlich verpackten Paletten hat diese Anpassung einen spürbaren positiven Einfluss auf unseren Ressourcenverbrauch und die Umwelt.

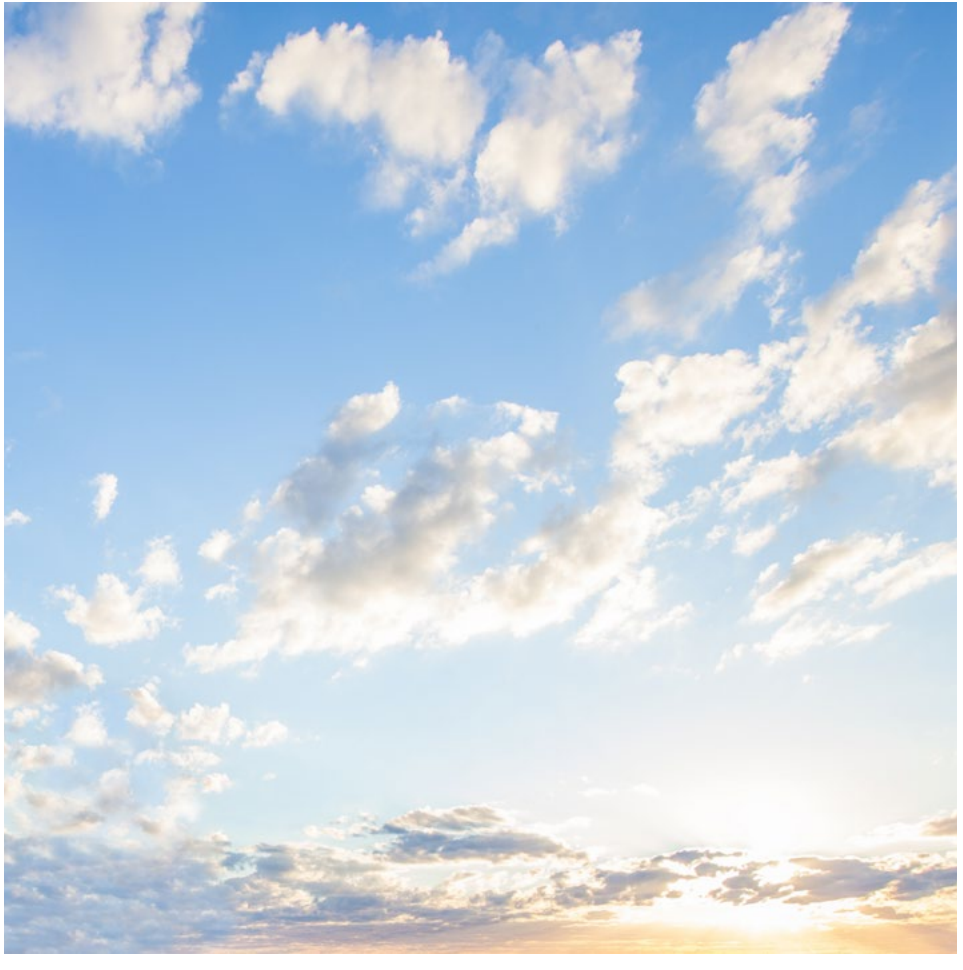
2.1.5 Bring Plastic Back

Der Kanton Bern hat mit dem wegweisenden Projekt «Bring Plastic Back» schweizweit eine Vorreiterrolle bei der Sammlung von Haushalt-Plastik übernommen. Das Projekt (www.sammelsack.ch), das im Mai 2023 mit 50 Berner Sammelgemeinden gestartet wurde, weist heute beeindruckende Eckdaten auf: Bereits 216 Gemeinden sind der Sammlung mittels Konzession beigetreten. Das entspricht fast 65% aller Berner Gemeinden.

Die durchgängige und einheitliche Lösung basiert auf dem zertifizierten Sammelsystem «Bring Plastic back». Das System vereinfacht für die Konsumenten die Sammlung und Rückgabe der Kunststoff-Abfälle. Wenn der Kunststoff-Abfall nicht vermieden werden kann, muss dieser wenigstens im Kreislauf gehalten und nicht verbrennt werden. Dies ist das gesetzte Ziel. WEBSTAR ist stolz, dass man bei diesem wichtigen Projekt als Logistikpartner für die Sammelsackrollen auserkoren wurde. Dank unserer Infrastruktur und unserem Partner ist der Lieferprozess sehr nachhaltig. Der Einsatz von Kommissionierstaplern, die mit Solar- oder Wasserkraft betrieben werden, trägt zur Reduzierung der CO_2-Emissionen und zur Minimierung des ökologischen Fussabdrucks bei.

Die Akzeptanz dieser Sammel- und Recyclinglösung ist in der Bevölkerung kontinuierlich gestiegen. Seit dem Start wurden rund 4,9 Millionen kostenpflichtige Sammelsäcke in Umlauf gebracht. Allein im 2025 konnten im Kanton Bern 1610 Tonnen Haushaltkunststoffe gesammelt und dem Recycling zugeführt werden (2023: 430 Tonnen; 2024: 1476 Tonnen). Dieses Ergebnis ist beachtlich und zeigt deutlich, dass sich auch das Sammeln vermeintlich kleiner Kunststoffanteile aus Haushalten lohnt.





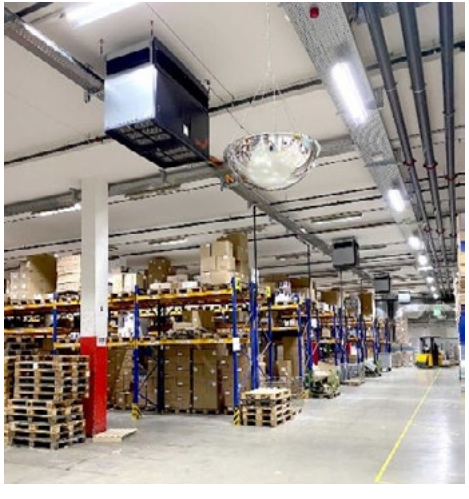
2.1.6 Luftreinigungsanlage

Eine gute Luftqualität ist wichtig für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Deshalb haben wir gezielte Massnahmen zur Verbesserung der Luftqualität in unserem Logistikzentrum umgesetzt. Im Jahr 2022 haben wir 21 Luftreinigungsanlagen installiert, die mit einer innovativen, patentierten Flimmer-Filter-Technologie arbeiten. Diese entfernt luftgetragene Staubpartikel bereits in der Luft, bevor sie sich ablagern und zusätzlichen Reinigungsaufwand verursachen. Gleichzeitig trägt eine bessere Luftqualität dazu bei, gesundheitliche Belastungen zu reduzieren und den Energieverbrauch durch Lüftungssysteme zu senken.

Die Wirkung dieser Massnahme ist messbar: Vor der Installation lag die durchschnittliche Staubbelastung bei 104 µg/m^3. Bereits wenige Monate nach der Inbetriebnahme sank dieser Wert auf durchschnittlich 31 µg/m^3 – eine Reduktion von über 70 Prozent. Diese Verbesserung ist nicht nur in Zahlen sichtbar, sondern auch im Arbeitsalltag spürbar: Die Luft ist sauberer, das Wohlbefinden steigt und die Leistungsfähigkeit wird positiv beeinflusst.

Auf Grund der überzeugenden Ergebnisse haben wir die Technologie auch an einem weiteren Standort eingeführt. Messungen im Juni 2025 bestätigen den nachhaltigen Effekt: Die Luftqualität konnte ebenfalls um rund 70 Prozent verbessert werden.

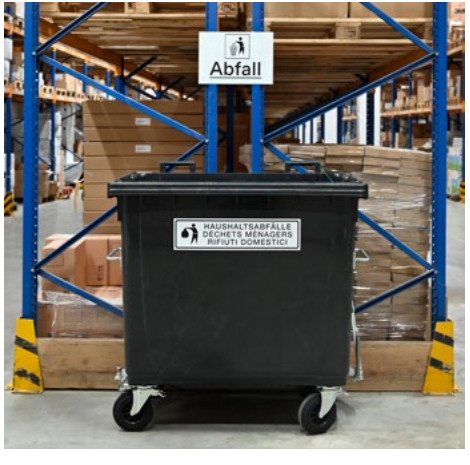
Die deutlich verbesserte Luftqualität stärkt die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Produktivität unserer Mitarbeitenden und leistet gleichzeitig einen wertvollen Beitrag zum Umweltschutz.



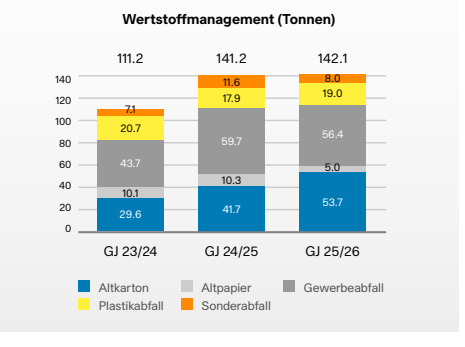
Unser Luftreinigungssystem

2.1.7 Wertstoffmanagement

Sämtliche Wert- und Abfallstoffe, die in den betrieblichen Prozessen anfallen, werden im Rahmen unseres gelenkten Umweltmanagementsystems systematisch erfasst und bewertet. Wo erforderlich, definieren und implementieren wir gezielte Massnahmen zur Optimierung und Reduktion. Altkarton, Altpapier, Glas, Aluminium, PET 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.



Im Vergleich zum Vorjahr ist die gesamte Abfallmenge in diesem Geschäftsjahr leicht um 0,9 Tonnen beziehungsweise 0,6% gestiegen. In den Bereichen Sonderabfall, Gewerbeabfall und Altpapier konnten die Abfallmengen hingegen deutlich reduziert werden. Ein signifikanter Anstieg ist lediglich beim Altkarton zu verzeichnen (+12 Tonnen). Hauptgrund dafür ist die Verarbeitung von rund 30% mehr Rollwagen für die einzelnen Bewohner der Alters- und Pflegeheime mit Inkontinenzprodukten, wodurch entsprechend mehr Kartonabfälle angefallen sind.



Split der einzelnen Wertstoffe der letzten 3 Jahre

	Einheit	GJ 23/24	GJ 24/25	GJ 25/26
Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle (Chemie)	Tonnen	7.1	11.6	8
Gesamtgewicht der nicht gefährlichen Abfälle	Tonnen	104.1	129.6	134.1
Gesamtgewicht der verwerteten Abfälle	Tonnen	60.4	69.9	77.7
Gesamtgewicht aller Abfälle	Tonnen	111.2	141.2	142.1

2.1.8 Entsorgung von Chemikalien

Die meisten Abfälle von Chemikalien gelten als Sonderabfälle und dürfen nur an dazu berechtigte 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.

Bei Fehlentsorgungen oder Ereignissen mit Gefahrstoffen setzen wir Sofortmassnahmen zur Sicherung, Eindämmung und Information um. Betroffene Abfälle werden umgehend separiert und korrekt entsorgt. Die Ursache wird analysiert und es werden Massnahmen zur Vermeidung (z. B. zusätzliche Kennzeichnung, Schulung, Anpassung der Sammelstellen) umgesetzt und dokumentiert.

2.1.9 Rücknahmeservice Leergebinde

Unsere Kunden haben die Möglichkeit, gebrauchte Gebinde gesammelt an uns zurückzugeben. Die Rückholung erfolgt dabei direkt im Rahmen einer regulären Warenanlieferung, sodass keine zusätzlichen Transportfahrten notwendig sind. Dadurch können bestehende Logistikwege effizient genutzt

und zusätzliche Emissionen vermieden werden. Wir stellen sicher, dass die zurückgenommenen Bidons fachgerecht entsorgt beziehungsweise dem Recycling zugeführt werden. Mit diesem Service unterstützen wir unsere Kunden dabei, Abfälle korrekt zu trennen und wertvolle Ressourcen im Kreislauf zu halten. Gleichzeitig reduzieren wir den organisatorischen Aufwand auf Kundenseite und fördern nachhaltigere Entsorgungslösungen entlang der gesamten Lieferkette.

Im Geschäftsjahr 2025/26 konnten wir eine grosse Anzahl von unseren Kunden mit diesem Service unterstützen und so rund 3.5 Tonnen leere Bidons zurück nehmen und fachgerecht entsorgen. Der Rücknahmeservice ist für uns ein konkretes Beispiel dafür, wie nachhaltige Dienstleistungen und partnerschaftliche Zusammenarbeit zu mehr Ressourcenschonung und einem verantwortungsvollen Abfallmanagement beitragen können.



GRI 3-3

2.2 Gesundheit und Sicherheit von Kunden

WEBSTAR stellt sicher, dass Produkte und Dienstleistungen so bereitgestellt werden, dass Gesundheit und Sicherheit unserer Kundinnen und Kunden jederzeit geschützt sind. Sicherheit hat dabei höchste Priorität – vom Einkauf über Lagerung und Transport bis zur Anwendung beim Kunden sowie bei Rückrufen und Sicherheitshinweisen.

Sicherer Umgang mit Gefahrenstoffen und Kundensicherheit

WEBSTAR geht verantwortungsvoll mit Reinigungschemikalien um, die als Gefahrstoffe eingestuft sind. Für deren Einsatz gelten klare, verbindliche Vorgaben, die in unserem nach ISO 9001 und ISO 14001 zertifizierten Prozessmanagement verankert sind. In diesem Bereich haben Prozesssicherheit, der persönliche Arbeitsschutz sowie der Schutz der Umwelt oberste Priorität. Durch geeignete Massnahmen bei Lagerung, Handhabung und Transport der Produkte, bei der Anwendung der Chemikalien durch unsere Kunden sowie bei deren fachgerechter Entsorgung minimieren wir das Risiko von Zwischenfällen mit Gefahrstoffen. Allfällige Kundengesundheits- und Sicherheitsvorfälle und Produktrückrufaktionen werden bei uns im Prozessmanagementsystem dokumentiert.

Transporte

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. Zudem ist der LKW-Fahrer jederzeit darüber informiert (digital oder auf Papier) über die Gefahrenstoffe, die transportiert werden.

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, einen 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 7.00 Uhr
- → Keine Ent- und Beladung zwischen 12.00 und 13.00 Uhr
- → LKW-Motoren müssen beim Entladen abgestellt werden.

Sicherheitsdatenblatt (SDB)

Die WEBSTAR 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.

Meldung und Bearbeitung von Kundensicherheitsereignissen

Sicherheitsrelevante Kundenmeldungen (z. B. Leckagen, Fehlanwendung, Verwechslungen) werden strukturiert erfasst, bewertet und dokumentiert. Verantwortlichkeiten, Fristen, Kommunikation sowie Korrektur- und Präventionsmassnahmen sind im Prozessmanagement definiert. Kundinnen und Kunden können sicherheitsrelevante Hinweise jederzeit über das Kontaktformular auf unserer Website melden; die Meldungen werden zeitnah geprüft und bei Bedarf gemäss definiertem Eskalationsprozess bearbeitet. Ziel ist es, Risiken zu minimieren, Wiederholungen zu verhindern und eine transparente, schnelle Information der betroffenen Kunden sicherzustellen.



Produktrückruf

Der Produktrückrufprozess ist bei WEBSTAR fest im Qualitätsmanagement verankert und stellt sicher, dass bei sicherheitsrelevanten Ereignissen schnell, nachvollziehbar und konsistent gehandelt wird. Dazu gehören insbesondere klare Zuständigkeiten, definierte Abläufe zur Rückverfolgbarkeit (z. B. Identifikation betroffener Artikel/Chargen), Entscheidungslogik zu Massnahmen (Rückruf vs. Sicherheitshinweis) sowie die lückenlose Dokumentation im Prozessmanagement. Um die Wirksamkeit des Prozesses sicherzustellen, wird er einmal pro Zertifizierungszyklus intern auditiert; das letzte interne Audit zum Thema Rückruf/Rücknahme fand am 11. Juni 2025 statt.

Im Berichtsjahr wurden vier Field Safety Notices durch die Hersteller ICU Medical und einen von Ecolab 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
09.05.2025	CADD-Solis™ und CADD-Solis VIP™ Ambulante Infusionspumpen	ICU Medical	69	Sicherheitshinweis für Anwendung
28.08.2025	CADD ™ Medikamentenkassetten	ICU Medical	59	Rückruf
15.01.2026	Tego™	ICU Medical	41	Rückruf
13.02.2026	CADD® Hochvolumen-Infusionsset	ICU Medical	1	Rückruf
18.03.2026	Anios'Clean Excel D	Ecolab	1	Rückruf

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Der Kunde zuerst – aber Sicherheit zu jeder Zeit! Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hat die Sicherheit bei Arbeitskollegen, Kunden und Chauffeuren den höchsten Stellenwert. Dabei halten wir uns strikt an die SUVA Instruktionshilfe «Zehn lebenswichtige Regeln für Gewerbe und Industrie». Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeitenden mit dieser Instruktionshilfe instruiert werden, um mögliche Betriebsunfälle zu vermeiden. Eine enge Zusammenarbeit mit den regionalen Blaulicht-Organisationen ist für uns ebenso 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.



GRI 3-3

2.3 CO_2-Emission

2.3.1 CO_2-Bilanz

WEBSTAR verfolgt das Ziel, die Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette kontinuierlich zu reduzieren und damit einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Die Reduktion von CO_2-Emissionen ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unterstützt uns dabei, ökologische Auswirkungen zu minimieren, Ressourcen effizient einzusetzen und die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens langfristig zu sichern. Wir sind überzeugt, dass verantwortungsvolles Handeln und wirtschaftlicher Erfolg Hand in Hand gehen und nachhaltiges Wirtschaften sowohl unserer Umwelt als auch unseren Kunden, Mitarbeitenden und Partnern zugutekommt.

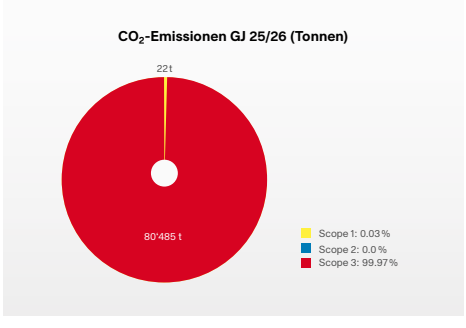
Unsere Ambition ist es, der nachhaltigste Grosshändler der Branche zu sein. Bereits im Geschäftsjahr 22/23 haben wir mit der Erstellung unseres ersten Corporate Carbon Footprint (CCF) gemäss ISO 14064-1 und dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) den Grundstein für die Dekarbonisierung unseres Unternehmens gelegt. Im darauffolgenden Geschäftsjahr wurde die CO_2-Bilanz um sämtliche relevanten Scope-3-Kategorien erweitert. Dadurch verfügen wir heute über eine vollständige Bilanz unserer direkten und indirekten Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Die jährliche Aktualisierung der CO_2-Bilanz ermöglicht es uns, Entwicklungen transparent nachzuverfolgen, den Erfolg eingeleiteter Massnahmen zu beurteilen und unsere Klimastrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Ein bedeutender Meilenstein wurde im Oktober 2025 erreicht: Die Science Based Targets initiative (SBTi) validierte die wissenschaftlich fundierten Klimaziele von WEBSTAR und bestätigte damit deren Vereinbarkeit mit dem Ziel des Pariser Klimaabkommens. Gleichzeitig wurde unser Dekarbonisierungsfahrplan verabschiedet, der konkrete Massnahmen bis 2030 definiert und den langfristigen Weg zu unserem Netto-Null-Ziel bis spätestens 2050 beschreibt.

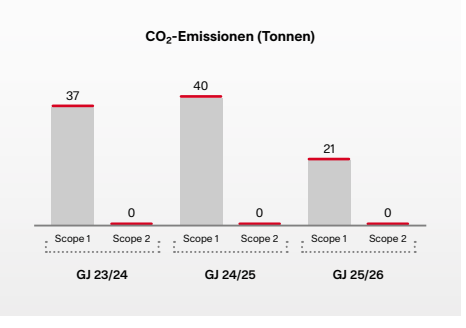
Im Rahmen dieser Verpflichtung reduziert WEBSTAR die absoluten Treibhausgasemissionen der Scopes 1 und 2 bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 2023 um 42% und bis 2050 um 90%. Gleichzeitig verpflichten wir uns, die absoluten Scope-3-Emissionen aus den relevanten Kategorien bis 2030 um 25% zu senken. Darüber hinaus sollen bis 2030 Lieferanten, die 80% unseres Einkaufsvolumens für eingekaufte Waren und Dienstleistungen repräsentieren, über wissenschaftlich fundierte Klimaziele verfügen.

Im Geschäftsjahr 25/26 beliefen sich die gesamten Treibhausgasemissionen von WEBSTAR auf 80'506 Tonnen CO_2e. Davon entfielen 21 Tonnen CO_2e auf Scope 1, während Scope 2 aufgrund des ausschliesslichen Bezugs erneuerbarer Energie weiterhin emissionsfrei blieb. Mit 80'485 Tonnen CO_2e beziehungsweise rund 99,97% entfällt der überwiegende Teil unserer Emissionen auf Scope 3. Gegenüber dem Vorjahr erhöhten sich die Gesamtemissionen leicht um 1,9%. Wesentliche Gründe dafür sind das Umsatzwachstum von 2,9% sowie die gestiegenen Einkaufsvolumen, die sich unmittelbar auf die Emissionen der vorgelagerten Wertschöpfungskette auswirken.

Besonders erfreulich entwickelte sich hingegen Scope 1. Die direkten Emissionen konnten gegenüber dem Vorjahr nahezu halbiert werden. Ausschlaggebend hierfür war insbesondere die Reduktion der Geschäftsfahrzeuge im Aussendienst sowie die damit verbundene Verringerung der gefahrenen Kilometer. Dieses Ergebnis zeigt, dass organisatorische Massnahmen bereits heute einen



Überblick unserer CO_2-Emissionen im GJ 25/26, unterteilt in Scope 1, 2 und 3



Unsere Scope 1 und 2 Emissionen im Jahresvergleich

messbaren Beitrag zur Emissionsreduktion leisten und unseren Dekarbonisierungspfad wirksam unterstützen.

Die Analyse der CO_2-Bilanz bestätigt gleichzeitig, dass das grösste Reduktionspotenzial weiterhin in Scope 3 liegt. Den mit Abstand höchsten Emissionsanteil verursacht die Kategorie «Gekaufte Waren und Dienstleistungen». Aus diesem Grund konzentrieren wir unsere Massnahmen schwerpunktmässig auf unser Sortiment sowie auf die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Geplant sind unter anderem die Erhöhung des Recyclinganteils bei Papierhandtüchern und Abfallsäcken sowie die Reduktion des Einsatzes von Verpackungsmaterialien wie Schrumpffolie. Die Auswirkungen dieser Massnahmen werden sich erstmals in der CO_2-Bilanz des nächsten Geschäftsjahres widerspiegeln. Parallel dazu arbeiten wir daran, unsere Lieferanten bei der Definition eigener wissenschaftlich fundierter Klimaziele zu unterstützen und so die Emissionen entlang der Lieferkette nachhaltig zu senken.

Die Erreichung unserer Klimaziele verstehen wir als langfristigen und kontinuierlichen Prozess. Deshalb erstellen wir jährlich eine vollständige CO_2-Bilanz und überprüfen regelmässig die Wirksamkeit unserer Massnahmen. Die gewonnenen Erkenntnisse fliessen laufend in die Weiterentwicklung unseres Dekarbonisierungsfahrplans ein und bilden die Grundlage für die transparente Berichterstattung gegenüber unseren Anspruchsgruppen sowie der Science Based Targets initiative. So stellen wir sicher, dass WEBSTAR seinen Beitrag zum Klimaschutz konsequent weiterführt und das Ziel Netto-Null bis spätestens 2050 Schritt für Schritt erreicht.



2.3.2 Unser Gebäude



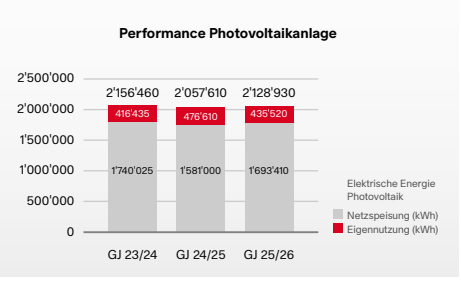
Betriebsgebäude der WEBSTAR in Dielsdorf

Am 1.1.2009 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.

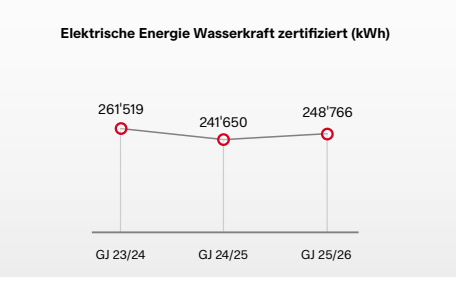
Unsere Expansions- und Weiterentwicklungsinitiativen hatten zur Folge, dass wir im Jahre 2013 einen Erweiterungsbau für die sichere Lagerung und Kommissionierung von Reinigungschemie realisierten. Die letzte grössere bauliche Anpassung an unserem Gebäude erfolgte dann im Jahr 2019. Auf dem Dach unseres Gebäudes haben wir auf einer Fläche von 13'077 m² die damals grösste privat betriebene Photovoltaikanlage im Kanton Zürich in Betrieb genommen.

7755 SOLARPANELS ERZEUGEN AUF EINER FLÄCHE VON 13'077 M2 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. Beim eingekauften Strom setzen wir seit 2017 auf Produktion aus zertifizierter Wasserkraft. Somit decken wir unseren gesamten Strombedarf durch erneuerbare Energie ab.



Stromproduktion und Zuweisung Eigenbezug / Netzeinspeisung von 2023 – 2026

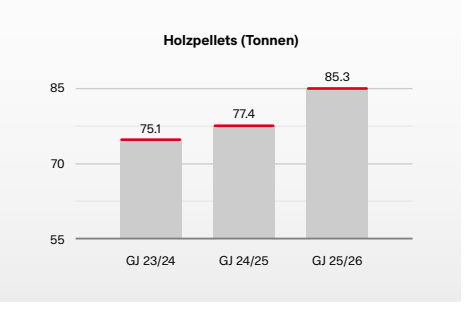


Entwicklung des Stromeinkaufs aus Wasserkraft der letzten 3 Geschäftsjahre

2.3.3 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 m² 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 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



Erdregister unterhalb des Logistikzentrums



Umweltfreundliche Holzpellets

2.3.4 Logistik & Transport

Die Distributionslogistik für unsere Kundinnen und Kunden erfolgt in Zusammenarbeit mit unserem externen Logistikpartner BT Swiss AG, der seinen Logistikhub direkt in unserem Betriebsgebäude betreibt. Die enge Zusammenarbeit ermöglicht effiziente Prozesse, kurze Wege und eine optimal abgestimmte Logistik.

Bei der Wahl unserer Partner legen wir grossen Wert darauf, dass Nachhaltigkeit und Umweltschutz aktiv gelebt und konsequent umgesetzt werden. Mit BT Swiss AG verbindet uns deshalb nicht nur eine operative Partnerschaft, sondern auch ein gemeinsames Verständnis für verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Logistiklösungen.

Ein bedeutender Meilenstein war die Einführung der ersten Elektro-LKWs im Sommer 2022. Unter dem Leitsatz «Wir fahren elektrisch – für die Welt von morgen» treibt BT Swiss AG die Elektrifizierung ihrer Fahrzeugflotte kontinuierlich voran. In den Jahren 2024 und 2025 wurden drei weitere Elektro-LKW in Betrieb genommen, sodass inzwischen insgesamt acht E-LKW im Einsatz stehen.

Die Fahrzeuge werden mit nachhaltig erzeugtem Strom aus unserer eigenen Photovoltaikanlage sowie mit zertifizierter Schweizer Wasserkraft betrieben. Durch den verstärkten Einsatz elektrisch betriebener Nutzfahrzeuge können CO_2-Emissionen im Transport kontinuierlich reduziert und gleichzeitig ein wichtiger Beitrag zu einer nachhaltigeren Logistik geleistet werden.

Der Fuhrpark von BT Swiss präsentiert sich im Geschäftsjahr 25/26 wie folgt:

Fuhrpark	Nutzlast	Anzahl
Elektro-LKW	5.2 Tonnen	8
LKW Euro 6 Norm	Verschiedene Nutzlasten	19
Lieferfahrzeuge	3.5 Tonnen	18



Einer der BT Swiss AG LKW's



Unsere Elektrostapler mit Lithium-Ionen-Batterien

2.3.5 Elektrostapler

In einer Ära, in der Umweltbewusstsein und Effizienz Hand in Hand gehen, präsentiert sich die Integration von Elektrostaplern 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 Elektrostaplern 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 Elektrostapler während der Arbeitspausen nachzuladen, ohne auf externe Stromquellen zurückgreifen zu müssen. So minimieren wir nicht nur unseren ökologischen Fussabdruck, sondern auch unsere Energiekosten. Die Kombination aus Elektrostaplern 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.

2.3.6 Nachhaltige Mobilität

Die Förderung nachhaltiger Mobilität ist ein wichtiger Bestandteil unserer Umwelt- und Nachhaltigkeitsstrategie. Mit verschiedenen Massnahmen schaffen wir gezielte Anreize für umweltfreundliche Mobilitätslösungen – sowohl für den Arbeitsweg unserer Mitarbeitenden als auch für die geschäftliche Mobilität im Aussendienst.



Velounterstand

Fahrradunterstand

Wir haben von einem Mitarbeitenden über den Ideenbriefkasten den Vorschlag 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.

Förderung des öffentlichen Verkehrs

Seit diesem Geschäftsjahr erhalten alle sechs Lernenden von WEBSTAR während ihrer gesamten Lehrzeit ein kostenloses Jahresabonnement für sämtliche Zonen des Zürcher Verkehrsverbundes (ZVV). Damit fördern wir gezielt eine umweltfreundli-

che Mobilität und erleichtern unseren Lernenden die nachhaltige Nutzung des öffentlichen Verkehrs – sowohl für den Arbeitsweg als auch in der Freizeit. Darüber hinaus planen wir, diese Förderung weiter auszubauen: Ab dem kommenden Geschäftsjahr sollen auch Mitarbeitende, die ihren Arbeitsweg vom Auto auf den öffentlichen Verkehr umstellen, mit einem einmaligen finanziellen Beitrag unterstützt und zusätzlich motiviert werden.



Bike to work

Als weitere Massnahme haben wir in diesem Geschäftsjahr wiederum 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_2-Emissionen bei. Es haben 16 Mitarbeitende, aufgeteilt in 4 Teams, an der Challenge mitgemacht. Bei recht freundlichem Wetter sind alle Teams fleissig geradelt und haben insgesamt rund 2200 km zurückgelegt. Dadurch konnten über 300 kg CO_2 eingespart werden.

E-Fahrzeuge aufladen

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

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_2-Emissionen und zur Förderung nachhaltiger Energienutzung.

Fahrzeugrichtlinie Aussendienst

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 Energie effizienzklasse 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.



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 Chancengerechtigkeit und Inklusion, die Förderung unserer Mitarbeitenden sowie Arbeitssicherheit und Gesundheit im Mittelpunkt. 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 25/26 haben wir uns die untenstehenden Ziele in diesen Handlungsfeldern gesetzt.

Ziele GJ 25/26	Status	
1. Wir erreichen 74 Punkte bei EcoVadis.	●	Ziel erreicht
2. Wir sind aktives Mitglied bei United Nations Global Compact.	●	Ziel erreicht
3. Wir Mitarbeitende leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit (Regelmässiger Mitarbeiter Newsletter, Ideen-Briefkasten, Mitarbeiterschulungen).	●	Ziel erreicht
4. 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.	●	Ziel erreicht
5. Wir erstellen unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI Standard.	●	Ziel erreicht
6. Reduzierung der krankheitsbedingten Kurzabsenzen um 10%.	●	Ziel nicht erreicht
7. Wir unterstützen mit 3 Aktivitäten karitative Organisationen mit Sach- oder Geldspenden.	●	Ziel erreicht
8. Wir investieren weiter in die berufliche Zukunft der Jugend im Bereich Logistik und KV. Wir schliessen mindestens 3 Lehrverträge ab.	●	Ziel erreicht

EcoVadis hat WEBSTAR im Berichtsjahr erstmals mit der Goldmedaille ausgezeichnet. Mit 84 von 100 Punkten gehören wir zu den besten 2% der weltweit bewerteten Unternehmen (siehe Kapitel 1.1.5). Zudem haben wir im Rahmen unserer Mitgliedschaft beim UN Global Compact erstmals einen Fortschrittsbericht eingereicht, der erfolgreich anerkannt wurde (siehe Kapitel 1.1.9).

Neben regelmässigen internen Newslettern und der aktiven Förderung von Ideen aus der Belegschaft lag ein weiterer Schwerpunkt auf gezielten Nachhaltigkeitsschulungen. Im Berichtsjahr wurden insgesamt sieben Schulungen erfolgreich durchgeführt (siehe Kapitel 1.1.7). Das Ziel, die krankheitsbedingten Kurzabsenzen um 10% zu reduzieren, konnten wir hingegen nicht erreichen. Entsprechend werden wir die Ursachen analysieren und zusätzliche Massnahmen prüfen.

Auch unser gesellschaftliches Engagement haben wir konsequent fortgeführt. Neben der Unterstützung verschiedener karitativer Organisationen mit Sach- und Geldspenden organisierten wir gemeinsam mit dem Forstbetrieb Altberg-Lägern einen Waldtag für interessierte Mitarbeitende (siehe Kapitel 1.1.7).

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Nachwuchsförderung. Im Berichtsjahr haben insgesamt sechs Lernende ihre Ausbildung bei WEBSTAR begonnen. Davon starteten vier Lernende im Bereich Logistik. Zudem durften wir erstmals eine Lernende im Bereich Informatik sowie einen Lernenden im kaufmännischen Bereich begrüssen (siehe Kapitel 3.2.3).



Auszubildende am Welcome-Day

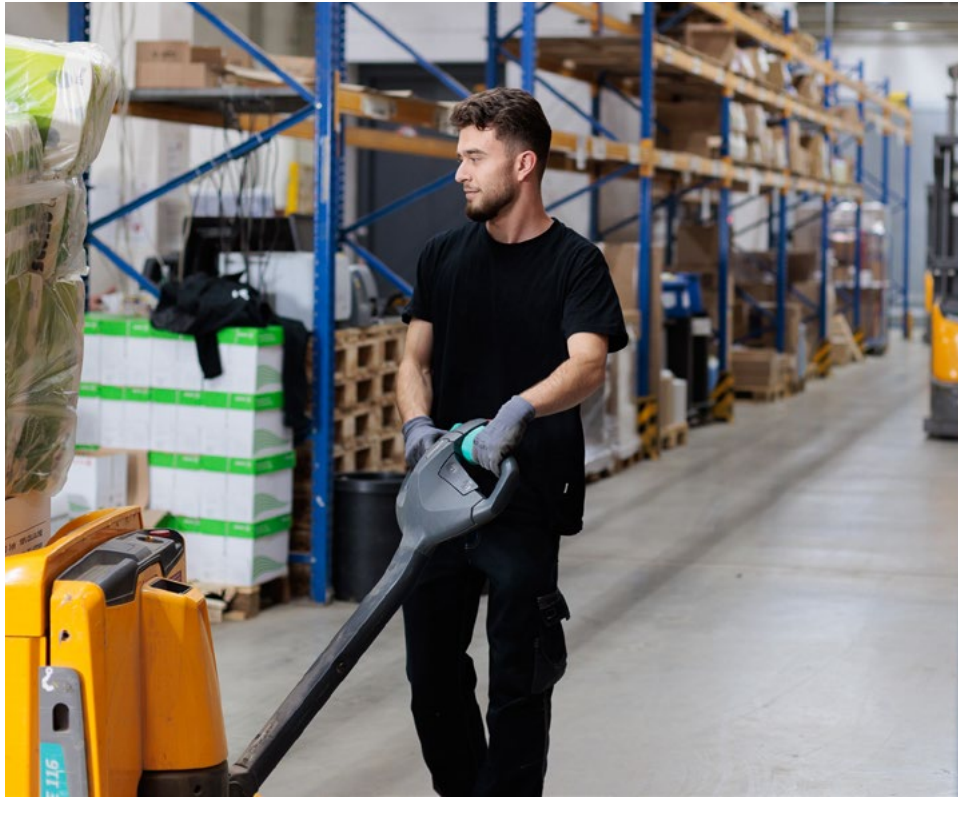
Für das Geschäftsjahr 26/27 und darüber hinaus haben wir uns erneut ehrgeizige Ziele gesetzt, um unser Engagement für unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft weiter zu intensivieren.

Trotz unseres guten EcoVadis-Ergebnisses von 84 Punkten sehen wir weiteres Verbesserungspotenzial und werden gezielt in Massnahmen investieren, um unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Im kommenden Geschäftsjahr planen wir zudem erstmals die Teilnahme am Great Place To Work Award sowie am Swiss Arbeitgeber Award. Damit möchten wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden messen, unsere Arbeitgeberattraktivität weiter stärken und zusätzliche Potenziale für die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur identifizieren.

Auch die Förderung junger Talente bleibt ein wichtiger Schwerpunkt. Deshalb planen wir, erneut mehrere Lehrstellen anzubieten und damit einen Beitrag zur beruflichen Zukunft der nächsten Generation zu leisten. Gleichzeitig werden wir unser gesellschaftliches Engagement fortführen und weiterhin Projekte und Organisationen unterstützen, die einen positiven Beitrag für Gesellschaft und Umwelt leisten.

Ziele ab GJ 26/27	Termin
1. Teilnahme an einem renommierten Wettbewerb zur Auszeichnung als einer der besten Arbeitgeber mit einem erfreulichen Ergebnis	31.12.2027
2. Unsere Mitarbeitenden sind mit WEBSTAR als Arbeitgeber zufrieden. Ziel ist es, bei der Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit einen Durchschnitt von mindestens 4.0 von 5 Punkten zu erreichen.	31.03.2028
3. Wir sind aktives Mitglied bei United Nations Global Compact.	31.03.2030
4. Wir Mitarbeitende leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit (Regelmässiger Mitarbeiter Newsletter, Ideen-Briefkasten, Mitarbeiterschulungen).	31.03.2030
5. Wir erreichen 88 Punkte bei EcoVadis.	31.03.2030
6. Wir überprüfen regelmässig die Vergütungsprozesse (Logib) auf Fairness und Transparenz.	31.03.2030
7. Wir unterstützen regelmässig mit 3 Aktivitäten karitative Organisationen mit Sach- oder Geldspenden.	31.03.2030
8. Wir investieren weiter in die berufliche Zukunft der Jugend im Bereich Logistik, IT und KV. Wir schliessen mindestens 3 Lehrverträge pro Jahr ab.	31.03.2030
9. Wir erstellen unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI Standard.	31.03.2030





Mitarbeiter-Event im Wald

3.0.2 Wir übernehmen Verantwortung

Verhaltenskodex

160 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 Entscheiden durch Einbezug aller Beteiligten.

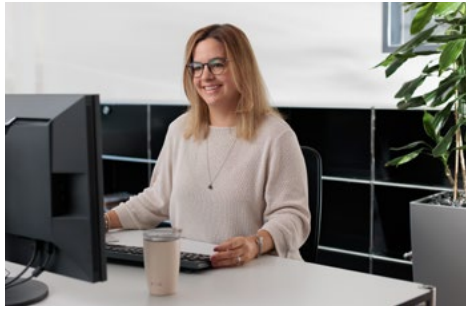
Dialog zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen

Der direkte Draht zu unseren Mitarbeitenden ist uns wichtig. Wir kommunizieren regelmässig, sei es durch Mitarbeiterbefragungen, individuelle oder teambezogene Gespräche, Newsletter oder Informationsveranstaltungen. 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 umfängliches 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 1.1.7).



GRI 3-3

3.1 Chancengerechtigkeit, Inklusion und Kultur

3.1.1 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 23/24	GJ 24/25	GJ 25/26	Anteil in %
Schweizer	129	128	112	79
EU Herkunft	13	26	23	16
Drittstaaten	13	8	25	4,9
Total	**155**	**162**	**160**	**100**
Verkauf	37	37	38	22,8
Verwaltung	47	48	45	29,6
Logistik	56	62	66	38,3
Auszubildende	15	15	11	9,3
Total	**155**	**162**	**160**	**100**
unbefristet Männer	88	94	100	62,5
unbefristet Frauen	38	40	42	26,3
auf Abruf Männer*	9	7	3	1,9
auf Abruf Frauen*	3	3	3	1,9
befristet Männer*	0	3	1	0,6
befristet Frauen*	2	0	0	0
Lernende Männer	14	13	8	5
Lernende Frauen	1	2	3	1,9
Total	**155**	**162**	**160**	**100**
Vollzeit Männer	97	105	106	66,3
Teilzeit Männer	13	12	6	3,8
Vollzeit Frauen	31	31	36	22,5
Teilzeit Frauen	14	14	12	7,5
Total	**155**	**162**	**160**	**100**

* 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 23/24	GJ 24/25	GJ 25/26	Anteil in %
Top-Management	7	6	6	3,8
Mitarbeitende	133	141	143	89,4
Lernende	15	15	11	6,8
Total	**155**	**162**	**160**	**100**
FTE	**148.7**	**152.1**	**151,2**	**94,5**
Diversität				
Männer	110	115	112	70
Frauen	45	47	48	30
Total	**155**	**162**	**160**	**100**
Frauenanteil auf Top-Management-Ebene				
Männer	6	6	6	100
Frauen	1	0	0	0
Total	**7**	**6**	**6**	**100**
Frauenanteil im Unternehmensvorstand	**in %**	**in %**	**in %**	
Männer	100	100	100	
Frauen	0	0	0	
Altersstruktur	**in %**	**in %**	**in %**	
> 45 Jahre	49	48	49	
30 – 45 Jahre	28	28	28	
< 30 Jahre	23	24	23	

Stichtag ist der 31. März 2026



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.

Schutzbedürftigte Minderheiten	Ethnie / Religion / Aufenthaltsstatus	Gesundheitliche Gründe / Invalidität	Wiedereingliederung	Total Personen
Bangladesch	1			1
Kamerun	2			2
Kuba	2			2
Dominikanische Republik	1			1
Mazedonien	1			1
Montenegro	3			3
Kosovo	4			4
Serbien	4			4
Sri Lanka	1			1
Türkei	6			6
Schweiz		1	3	4
Total Personen	**25**	**1**	**3**	**29**
Total Mitarbeitende WEBSTAR				**160**
Verhältnis Minderheiten zum Gesamtunternehmen in %				**18.1**

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. Abteilungsspezifische 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.

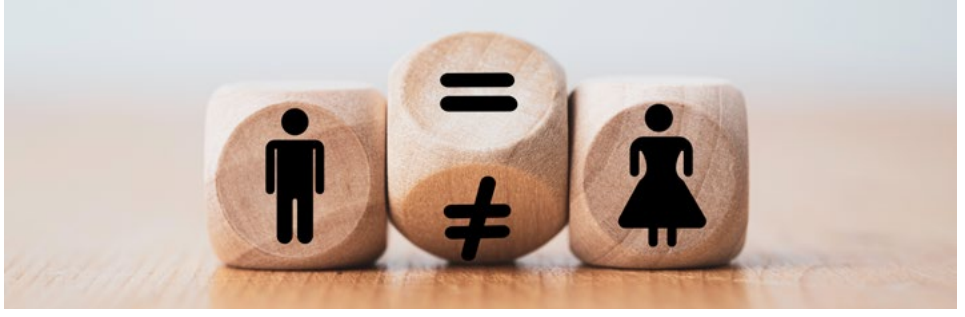
4. Transparenz und Kommunikation

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 Kommunikation, 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 Lohndifferenz nicht durch objektive, lohnrelevante und nichtdiskriminierende



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

Gemäss den Anforderungen des revidierten Gleichstellungsgesetzes (GIG) Art. 13d Abs. 1 lit. A GIG wurde unsere Lohngleichheitsanalyse mit dem vom Bund anerkannten Instrument LOGIB durchgeführt. Die gesetzlich vorgeschriebene formelle Überprüfung der Analyse erfolgte durch unser Revisionsunternehmen PricewaterhouseCoopers (PwC), welches die korrekte Durchführung bestätigte.

Die aktuellste Analyse per Dezember 2025 zeigt, dass bei WEBSTAR kein statistisch relevantes Lohnungleichgewicht zwischen Frauen und Männern besteht. Lernende und Praktikantinnen bzw. Praktikanten werden gemäss den Vorgaben von LOGIB nicht in die Analyse einbezogen. Während die Analyse Anfang 2024 noch einen um 3,2% höheren Durchschnittslohn der Frauen gegenüber den Männern auswies, was insbesondere auf Generationenwechsel und langjährige Arbeitsverhältnisse zurückzuführen war, konnte diese Differenz zwischenzeitlich vollständig ausgeglichen werden. Die aktuelle Auswertung bestätigt damit die Lohngleichheit innerhalb des Unternehmens.





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 Menschrechte 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 einstehen.

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 unserem 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. Diskriminierung 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 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.

Geschäftsjahr	23/24	24/25	25/26	26/27 Ziel
Vorfälle Korruption	0	0	0	0
Vorfälle Geldwäsche	0	0	0	0
Ethik Schulungen	0	2	0	1
Informationssicherheits-Audit	0	0	4	1
Vorfälle Whistleblower	0	0	0	0
Vorfälle Informationssicherheit	0	0	3	0
Vorfälle Diskriminierung und Missbrauch	0	0	0	0



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 25/26 wurden von allen Mitarbeitenden 240'359 Stunden geleistet. Dazu gehörten auch regelmässige Online- und Präsenzschulungen. Insgesamt wurden durchschnittlich 5 Stunden pro Mitarbeitenden geschult. Für alle Mitarbeitenden wurden sowohl bereichsspezifische als auch allgemeine Schulungen zu den Themen Nachhaltigkeit, Phising-Prävention, Datenschutz, Antikorruption, Brandschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durchgeführt.

	GJ 23/24	GJ 24/25	GJ 25/26
Anzahl geleistete Arbeitsstunden	237'862	242'741	240'359
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeitenden	13	15	5

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

3.2.2 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 Gesamtarbeitsvertrag (GAV) von Arbeitgeber Zürich VZA. Bei WEBSTAR werden Weiterbildungsvereinbarungen gemäss den Empfehlungen vom VZA erstellt. Diese enthalten sowohl Angaben zur Weiterbildung und das dazugehörende 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 berufliche 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.

3.2.3 Nachwuchsförderung

Die Ausbildung von Lernenden ist seit vielen Jahrzehnten ein zentraler Bestandteil der nachhaltigen Zukunftsplanung von WEBSTAR. Mit der gezielten Förderung junger Talente investieren wir langfristig in Fachwissen, Innovation und die Weiterentwicklung unseres Unternehmens. Im Berichtsjahr haben insgesamt sechs Lernende ihre Ausbildung bei WEBSTAR begonnen. Davon starteten vier Lernende im Bereich Logistik. Zudem durften wir erstmals eine Lernende im Bereich Informatik sowie einen Lernenden im kaufmännischen Bereich begrüssen.

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.

3.2.4 Zukunftstag

Am nationalen Zukunftstag, der am 13. November 2025 stattfand, öffnete WEBSTAR seine Türen für die Kinder unserer Mitarbeitenden. Ziel dieser Initiative war es, den elf Mädchen und Jungen einen Einblick in die vielfältigen Arbeitsbereiche und Karrieremöglichkeiten innerhalb unseres Unternehmens zu geben.



Zukunftstag 2025

Ein abwechslungsreiches Tagesprogramm erwartete die Kinder beim Zukunftstag 2025. Der Tag



Zukunftstag 2025

startete mit einer kreativen Schnitzeljagd durch verschiedene Büros und Abteilungen, bei der die Kinder spielerisch Rätsel rund um unsere Produkte und unser Unternehmen lösen mussten. Dabei lernten sie auf unterhaltsame Weise unterschiedliche Tätigkeitsbereiche und Arbeitsabläufe kennen. In der grossen Lagerhalle erhielten die Kinder anschliessend spannende Einblicke in die Logistikprozesse und durften sogar selbst einmal auf einem Stapler Platz nehmen. 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. Dieses abwechslungsreiche Programm sorgte für einen kurzweiligen, lehrreichen und erlebnisreichen Tag.

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.

3.2.5 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.



3.2.6 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.
- **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 Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden

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

Gesundheitsbedingte Ausfälle	1–3 Tage	4–20 Tage	> 20 Tage	Total
Anzahl Berufsunfälle	0	0	0	0
Anzahl Nichtberufsunfälle	1	3	1	5
Anzahl Krankheitsfälle	93	37	5	135
Anzahl Krankheitsfälle berufsbedingt	0	0	0	0
Anzahl Todesfälle	0	0	0	0
Anzahl Ausfalltage Unfall	1	25	62	87
Anzahl Ausfalltage Krankheit	407	228	159	794

Übersicht zur Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz

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 Mindful Monday

WEBSTAR setzt gezielt auf Massnahmen, die körperliche und mentale Gesundheit im Arbeitsalltag fördern. Ein Beispiel dafür ist der «Mindful Monday», ein wöchentliches, niedrigschwelliges Online-Angebot in Zusammenarbeit mit INPACS. In kurzen, 15-minütigen Einheiten werden Achtsamkeit mit einfachen Bewegungs- und Mobilitätsübungen kombiniert. Ziel ist es, Spannungen zu reduzieren, die Konzentration zu steigern und das allgemeine Wohlbefinden zu fördern.

Die Übungen – darunter sanfte Dehnungen, Mobilisation und kurze Achtsamkeitssequenzen – lassen sich unkompliziert in den Arbeitsalltag integrieren und tragen dazu bei, muskulären Beschwerden vorzubeugen und die Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Mit solchen Initiativen stärkt WEBSTAR aktiv die Gesundheit seiner Mitarbeitenden und schafft die Grundlage für langfristig verantwortungsvolles und nachhaltiges Arbeiten.

3.3.4 Grippeschutzimpfung

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 Grippeschutzimpfungen an. Die Impfaktion fand vom 6. November bis 19. Dezember 2025 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.

3.3.5 Sicheres Arbeiten

WEBSTAR stellt sicher, dass Mitarbeitende die notwendigen Kenntnisse für sicheres Arbeiten besitzen. Es werden sowohl bereichsspezifische als auch allgemeine Schulungen durchgeführt. Im Wareneingangsbereich der Chemikalien werden ausschliesslich geschulte Mitarbeitende eingesetzt und regelmässige Schulungen des Kommissionierens für den Umgang mit Chemikalien finden statt. WEBSTAR hält sich dabei konsequent an die beiden Leitfäden «Zehn lebenswichtige Regeln für Gewerbe und Industrie» und «Instruktionshilfe: Zehn lebenswichtige Regeln für Gewerbe und Industrie», die von der SUVA herausgegeben wurden. Für allfällige Unfälle besteht ein Sicherheitskonzept (Erste Hilfe, Augenspülung etc.) sowie ein Risikomanagement für Havariefälle wie Brände oder Wassereinbrüche im Chemielager und den sicheren Umgang mit Chemikalien.

Beim Bau wurde die Infrastruktur des Speziallagers für Chemie so gestaltet, dass die Sicherheit oberste Priorität geniesst. WEBSTAR hält sich dabei konsequent an die beiden Leitfäden «Gefahrstoffe - Lagerung» von ASi Arbeitssicherheit für den Handel und «Lagerung gefährlicher Stoffe», der von den Umweltfachstellen der Kantone der Nordwestschweiz, der Kantone TG und ZH sowie der Gebäudeversicherung Kantone Zürich (GVZ) herausgegeben wurde. 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 Schaum-Sprinkleranlage sowie einer RWA-Lüftungsanlage aus Sicherheitsgründen ausgestattet.

3.3.6 Schulung Sicherheits- und Gesundheitsschutz

Um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten und das Bewusstsein für korrektes Verhalten in Notfallsituationen zu stärken, wurde im Januar 2026 wiederum für alle Mitarbeitenden eine umfassende Sicherheits- und Gesundheitsschutzschulung als E-Learning-Modul durchgeführt.

Die Mitarbeitenden hatten während drei Wochen Zeit, die Schulung inklusive Abschlusstest selbstständig zu absolvieren. Vermittelt wurden unter anderem gesetzliche Grundlagen, Sicherheitsregeln im Arbeitsalltag sowie das richtige Verhalten in Notfällen und bei Evakuationen. Weitere Schwerpunkte waren die Bedeutung von Fluchtwegen und Sammelplätzen, der sichere Umgang mit Handhubwagen, Brandschutzmassnahmen sowie die Wichtigkeit von Sauberkeit und Ordnung zur Vermeidung von Unfällen.

Praxisnahe Beispiele, interaktive Fragen und ein Schulungsvideo zum Verhalten im Brandfall unterstützten die Mitarbeitenden dabei, das Gelernte direkt auf ihren Arbeitsalltag anzuwenden.

3.3.7 Brandschutzschulung

Eine weitere wichtige Massnahme im Bereich Arbeitssicherheit und Prävention war die Durchführung einer praxisnahen Brandschutzschulung. Damit stellt WEBSTAR sicher, dass Mitarbeitende auf Notfallsituationen vorbereitet sind und im Ernstfall schnell und richtig handeln können.

Unter dem Motto «Customer first – Safety always» fand am 10. und 11. Juli 2025 eine praxisnahe Brandschutzschulung statt, die von den Experten der Contrafeu AG fachmännisch durchgeführt wurde. Rund 100 Mitarbeitende nahmen in kleineren Gruppen an der Schulung teil, die sowohl theoretische Grundlagen als auch praktische Übungen umfasste. Dabei wurde vermittelt, wie im Brandfall richtig reagiert wird und wie verschiedene Löschmittel wie Pulver-, CO_2- oder Schaumlöscher korrekt eingesetzt werden.

Ergänzend dazu stellen regelmässig durchgeführte Evakuationsübungen sicher, dass im Ernstfall jede Person weiss, wie sie sich selbst und andere schützen kann. Denn schnelles und richtiges Handeln kann Leben retten und Schäden wirksam begrenzen.





Mit solchen Massnahmen stärken wir das Sicherheitsbewusstsein im Unternehmen und leisten einen wichtigen Beitrag zum Schutz unserer Mitarbeitenden und unserer Infrastruktur.

3.3.8 Mitarbeiter-zufriedenheitsumfrage

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 zuletzt 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.



3.4 Informationsmanagement

3.4.1 Verantwortungsvoller Umgang mit Informationen

Informationen gehören zu den zentralen Grundlagen unseres täglichen Handelns. Sie ermöglichen effiziente Prozesse, fundierte Entscheidungen, verlässliche Kundenbeziehungen und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Gleichzeitig nimmt die Bedeutung eines verantwortungsvollen Umgangs mit Daten und digitalen Systemen stetig zu. Datenschutz, Informationssicherheit und Cyberresilienz sind deshalb nicht nur technische oder regulatorische Anforderungen, sondern fester Bestandteil unserer nachhaltigen Unternehmensführung.

Als Unternehmen, das täglich mit Kundendaten, Lieferanteninformationen, internen Prozessdaten und geschäftsrelevanten Dokumenten arbeitet, tragen wir eine besondere Verantwortung. Diese Verantwortung umfasst den Schutz vor unbefugtem Zugriff ebenso wie den sorgfältigen Umgang mit Daten im Alltag. Informationsmanagement bedeutet für WEBSTAR daher nicht allein, Systeme zu betreiben und Richtlinien einzuhalten. Es bedeutet auch, Mitarbeitende zu befähigen, Risiken zu erkennen, Informationen korrekt zu klassifizieren und im Zweifel bewusst und umsichtig zu handeln.

3.4.2 Datenschutz als gemeinsame Aufgabe

Der Schutz personenbezogener Daten ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensverantwortung. Datenschutz betrifft nicht nur einzelne Fachbereiche, sondern alle Mitarbeitenden, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Informationen arbeiten. Deshalb haben wir im Mai 2025 unsere Datenschutzschulungen für alle Mitarbeitenden weitergeführt und weiter geschärft.

Ziel der Schulungen ist es, ein einheitliches Verständnis für Datenschutz und Informationssicherheit im gesamten Unternehmen sicherzustellen. Die Mitarbeitenden werden für die wichtigsten Grundsätze im Umgang mit personenbezogenen Daten sensibilisiert: Zweckbindung, Verhältnismässigkeit, Vertraulichkeit, Transparenz und die sichere Aufbewahrung von Informationen. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Umgang mit Kundendaten, die Weitergabe von Informationen an interne und externe Stellen, die sichere Nutzung digitaler Arbeitsmittel sowie das Erkennen möglicher Datenschutzrisiken.

Die regelmässigen Schulungen unterstützen ein konsistentes Verhalten über Abteilungen und Standorte hinweg und helfen, Risiken frühzeitig zu erkennen. Ergänzend dazu werden interne Prozesse und Vorgaben laufend überprüft und bei Bedarf angepasst. So stellen wir sicher, dass Datenschutz nicht als einmalige Massnahme verstanden wird, sondern als kontinuierlicher Verbesserungsprozess. Datenschutzvorfälle können von Mitarbeitenden unkompliziert gemeldet und zentral bearbeitet werden.

3.4.3 Sensibilisierung für Cyberrisiken

Die Bedrohungslage im digitalen Raum hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verändert. Cyberangriffe werden professioneller, zielgerichteter und schwerer erkennbar. Besonders Phishing und Social Engineering stellen für Unternehmen eine

wachsende Herausforderung dar, weil sie nicht primär technische Schwachstellen ausnutzen, sondern auf menschliches Verhalten abzielen. Ein wirksamer Schutz vor solchen Angriffen erfordert deshalb neben technischen Sicherheitsmassnahmen vor allem eine hohe Aufmerksamkeit und ein geschultes Urteilsvermögen der Mitarbeitenden.

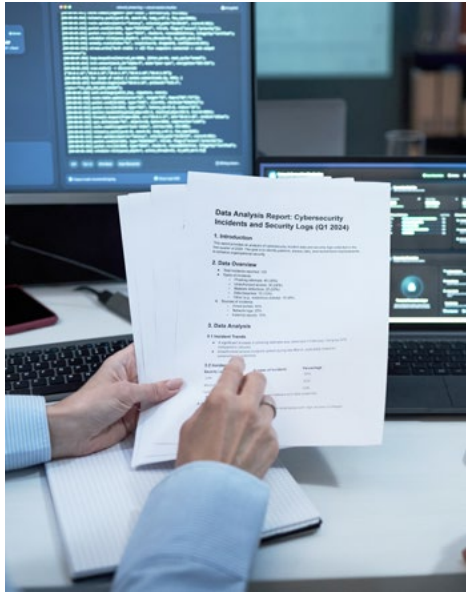
WEBSTAR hat in diesem Geschäftsjahr das Training im Bereich Cyber Security weiter ausgebaut. Ein Schwerpunkt lag auf automatisierten und AI-gestützten Trainingsformaten zur Erkennung von Phishing-Versuchen. Diese Trainings unterstützen die Mitarbeitenden dabei, verdächtige Nachrichten, ungewöhnliche Absender, manipulierte Links oder gefälschte Aufforderungen frühzeitig zu erkennen. Durch realitätsnahe Simulationen wird das Bewusstsein für aktuelle Angriffsmuster gestärkt und der sichere Umgang mit potenziell gefährlichen Nachrichten geübt.

Wichtig ist dabei eine konstruktive Lernkultur. Ziel der Phishing-Trainings ist nicht Kontrolle, sondern Sensibilisierung. Fehler oder Unsicherheiten werden als Anlass genutzt, Wissen zu vertiefen und Handlungsroutinen zu verbessern. Bei den Phishing-Simulation wird mittels Micro-Trainings direkt das notwendige Verständnis beim Mitarbeitenden geschult und so das Verständnis für das Risiko geschaffen.

Neben den Trainings bleiben technische Schutzmassnahmen weiterhin zentral. Dazu gehören unter anderem mehrstufige Sicherheitsmechanismen, kontrollierte Zugriffsrechte basierend auf Berechtigungskonzepten sowie laufende Systemüberwachung mittels einem Security Operations Center. Entscheidend ist jedoch das Zusammenspiel dieser Massnahmen mit dem Verhalten der Menschen im Unternehmen. Informationssicherheit entsteht dort, wo Technologie, Prozesse und Bewusstsein gemeinsam wirken.

3.4.4 Cyber Security Incident

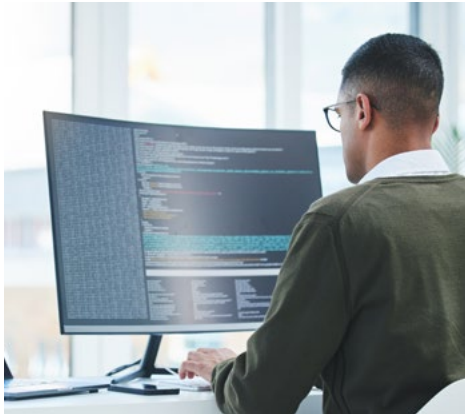
Im August 2025 war WEBSTAR von einem Cyber Security Incident in Form einer Ransomware-Attacke betroffen. Der Vorfall hat deutlich gemacht, wie real und unmittelbar Cyberrisiken für Unternehmen geworden sind. Gleichzeitig zeigte sich, wie wichtig vorbereitete Strukturen, klare Verantwortlichkeiten und belastbare technische Grundlagen im Ernstfall sind.



Dank eines funktionierenden Incident Response Plans konnte WEBSTAR rasch und koordiniert reagieren. Die definierten Abläufe ermöglichten es, die Situation strukturiert zu beurteilen, betroffene Systeme zu isolieren, interne und externe Fachpersonen einzubeziehen und die notwendigen Wiederherstellungsmassnahmen einzuleiten. Entscheidend war dabei, dass Rollen, Zuständigkeiten und Eskalationswege bereits im Vorfeld festgelegt waren. Dadurch konnte wertvolle Zeit gewonnen und die Handlungsfähigkeit des Unternehmens schnell gesichert werden.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor war zudem die vorhandene Backup-Infrastruktur. Durch die regelmässige Sicherung geschäftskritischer Daten und Systeme konnte die Wiederherstellung rasch eingeleitet werden. Die Backupsysteme bildeten die Grundlage dafür, zentrale Systeme wieder verfügbar zu machen und den Betrieb schrittweise zu stabilisieren. Der Vorfall bestätigte damit die Bedeutung einer konsequenten Datensicherung und einer regelmässigen Überprüfung der Wiederherstellungsfähigkeit.

Für WEBSTAR war der Incident ein einschneidendes Ereignis, aber auch ein wichtiger Prüfstein für die eigene Cyberresilienz. Er hat bestätigt, dass präventive Massnahmen, Notfallplanung und Wiederherstellungsstrategien nicht theoretische Konzepte bleiben dürfen. Sie müssen regelmässig überprüft, trainiert und weiterentwickelt werden. Die Erfahrungen aus dem Vorfall fliessen deshalb direkt in die Weiterentwicklung unseres Informationsmanagements und der IT-Infrastruktur ein.



Lernen aus dem Vorfall

Nach dem Cyber Security Incident wurden die Ereignisse systematisch aufgearbeitet. Ziel war es, nicht nur die unmittelbare Wiederherstellung sicherzustellen, sondern auch Erkenntnisse für die langfristige Verbesserung zu gewinnen. Dazu gehört die Überprüfung technischer Schutzmassnahmen so wie die Analyse organisatorischer Abläufe und Kommunikationswege.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der weiteren Stärkung der Widerstandsfähigkeit gegenüber Ransomware und vergleichbaren Angriffen. Dazu zählen die laufende Überprüfung der Backup- und Wiederherstellungsprozesse, die Härtung von Systemen, die Verbesserung der Überwachung sowie die Sensibilisierung für Angriffsvektoren, die im Unternehmensalltag relevant sind. Auch der Incident Response Plan wird aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse weiterentwickelt, damit künftige Vorfälle noch schneller erkannt, bewertet und effizient bearbeitet werden können.

Stärkung der Sicherheitskultur

Eine wirksame Sicherheitskultur entsteht nicht allein durch Technologien oder Richtlinien. Sie lebt davon, dass Mitarbeitende Risiken erkennen, Verantwortung übernehmen und bei Unsicherheiten aktiv handeln. Deshalb verbindet WEBSTAR technische Schutzmassnahmen mit regelmässiger Schulung, klaren Prozessen und einer offenen Meldekultur.

Die Datenschutzschulungen, die AI-gestützten Phishing-Trainings sowie Micro-Trainings zu IT-Sicherheit tragen dazu bei, Sicherheitsbewusstsein kontinuierlich aufzubauen. Sie schaffen ein gemeinsames Verständnis dafür, warum Informationsschutz wichtig ist und wie jede einzelne Person im Unternehmen dazu beitragen kann. Gerade im Bereich Cyber Security ist die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden ein entscheidender Faktor. Ein früh erkannter Phishing-Versuch, eine gemeldete Auffälligkeit oder ein bewusstes Nachfragen können helfen, grössere Schäden zu verhindern. Gleichzeitig ist es wichtig, Sicherheit praktikabel zu gestalten. Vorgaben müssen verständlich, alltagstauglich und mit den Geschäftsprozessen vereinbar sein. Nur so können sie dauerhaft wirksam werden.

Der Umgang mit dem Ransomware-Vorfall hat das Bewusstsein für diese Zusammenhänge weiter geschärft. Die Vorbereitung auf solche Vorfälle erlaubt es, schneller zu reagieren und die Systeme rascher stabilisieren zu können. Es hat aber auch verdeutlicht, dass Cyberresilienz ein fortlaufender Prozess ist. Neue Bedrohungen, neue Technologien und neue Arbeitsformen erfordern eine kontinuierliche Anpassung unserer Schutzmassnahmen.

Ausblick

Für das kommende Geschäftsjahr bleibt Informationsmanagement und -sicherheit ein zentrales Handlungsfeld. WEBSTAR wird die bestehenden Massnahmen im Bereich Datenschutz, Informationssicherheit und Cyberresilienz weiterentwickeln. Dazu gehört die Fortführung der Datenschutzschulungen für alle Mitarbeitenden, der Ausbau automatisierter und AI-gestützter Trainingsformate sowie die regelmässige Überprüfung der Backup- und Wiederherstellungsprozesse.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der kontinuierlichen Verbesserung des Incident Response Plans. Die Erfahrungen aus dem August 2025 werden genutzt, um Abläufe zu verfeinern, Zuständigkeiten zu schärfen und die Zusammenarbeit zwischen internen und externen Stellen weiter zu stärken. Ziel ist es, Risiken frühzeitig zu erkennen, im Ernstfall rasch zu reagieren und die Stabilität der Geschäftsprozesse bestmöglich zu sichern.

Informationsmanagement ist damit ein wesentlicher Beitrag zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Es schützt nicht nur Daten und Systeme, sondern auch Vertrauen, Handlungsfähigkeit und Kontinuität. Für WEBSTAR bedeutet dies, digitale Chancen verantwortungsvoll zu nutzen und gleichzeitig die Risiken der vernetzten Arbeitswelt aktiv zu steuern. Datenschutz, Cyber Security und Resilienz bleiben deshalb feste Bestandteile unserer Unternehmensverantwortung – gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Partnern.



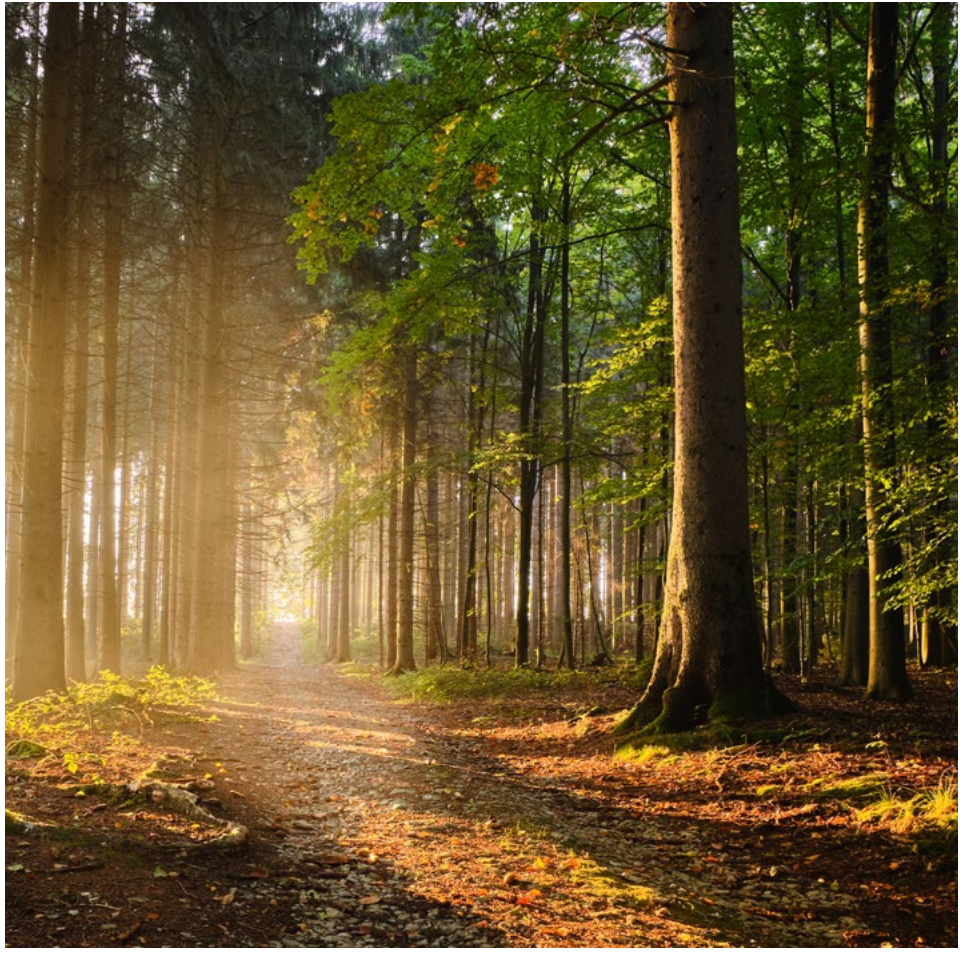
4. Nachhaltige Beschaffung und Sortiment

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 2025/26 können aus nachstehender Tabelle entnommen werden.

Ziele GJ 25/26	Status	
1. Wir gewinnen Key Accounts für unsere ingreen Dienstleistung	●	Ziel erreicht
2. Wir erreichen folgende Anteile der Artikel (Anzahl Artikel) mit einem Nachhaltigkeitslabel		
→ 77% im Bereich Tabletop	●	Ziel erreicht
→ 40% im Bereich Einweggeschirr	●	Ziel erreicht
→ 85% im Bereich Toilette / Waschraum	●	Ziel erreicht
→ 14% im Bereich Reinigungschemie	●	Ziel erreicht
3. 95% des gesamten Beschaffungsvolumen sind durch unterschriebenen Code of Conduct und/oder die Richtlinie "nachhaltige Beschaffung" abgedeckt.	●	Ziel erreicht
4. Mit dem Tork PaperCircle und KCP RightCycle erhöhen wir den Anteil um 50% der bisher eingesparten 3.3 Tonnen CO2e.	●	Ziel erreicht
5. Wir führen 10 Vor-Ort Audits mit Fokus Corporate Social Responsibility bei unseren Lieferanten durch.	●	Ziel erreicht





Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir die neue Dienstleistung «ingreen» eingeführt. Bereits im ersten Jahr konnten wir zwei namhafte Grosskunden für dieses Angebot gewinnen und sie bei der nachhaltigen Beschaffung unterstützen (siehe Kapitel 4.2.5). Auch unser nachhaltiges Sortiment haben wir weiter ausgebaut. Sowohl in den strategisch wichtigen Warengruppen als auch über das gesamte Sortiment hinweg konnte die Anzahl nachhaltiger Produkte erhöht werden. Aktuell umfasst unser Sortiment rund 4'800 nachhaltige Artikel (siehe Kapitel 4.2.1). Die Entwicklung unserer Kreislaufwirtschaftslösungen für Papierhandtücher von Tork und Kimberly-Clark Professional ist erfreulich. Die gesammelten und dem Recycling zugeführten Mengen konnten im Berichtsjahr deutlich gesteigert werden, wodurch wir unser definiertes Ziel erfolgreich erreicht haben (siehe Kapitel 4.2.4).

Nachhaltige Beschaffung und nachhaltige Sortimente und Dienstleistungen sind wesentliche Themen mit oberster Priorität. Dementsprechend haben wir uns hohe Ziele für das Geschäftsjahr 2026/27 gesteckt.

Ziele ab GJ 26/27	Termin
1. Mit dem Tork PaperCircle und KCP ReNew erhöhen wir den Anteil um 10% der bisher eingesparten 79.8 Tonnen CO_2e.	31.03.2027
2. Wir erzielen einen Anteil von 50% am Gesamtumsatz mit nachhaltigen Artikeln.	31.03.2027
3. Wir gewinnen Key Accounts für unsere ingreen Dienstleistung.	31.03.2027
4. Wir führen insgesamt 8 Vor-Ort Audits mit Fokus Corporate Social Responsibility bei unseren Lieferanten durch.	31.03.2027
5. Aufbau eines Lieferanten-Nachhaltigkeits-Dashboards.	31.03.2027
6. Wir führen für 75% der A und B Lieferanten eine jährliche Lieferantenbewertung mit gezielten Nachhaltigkeitskriterien durch.	31.03.2030
7. WEBSTAR verpflichtet sich, dass 80% seiner Lieferanten, gemessen an den Ausgaben für gekaufte Waren und Dienstleistungen, bis 2030 wissenschaftlich fundierte Nachhaltigkeitsziele haben.	31.03.2030
8. Wir erhöhen den Recyclinganteil bei Papierhandtüchern von 32% auf 60%.	31.03.2030
9. Wir erhöhen den Recyclinganteil bei Abfallsäcken von 29% auf 50%.	31.03.2030

Im Berichtsjahr haben wir unseren Reduktionsmassnahmenplan zur Erreichung des Netto-Null-Ziels erarbeitet. Ein zentraler Bestandteil davon ist die aktive Einbindung unserer Lieferanten. Bis 2030 sollen 80% unseres Beschaffungsvolumens von Lieferanten stammen, die sich ebenfalls wissenschaftlich fundierte Klimaziele durch die Science Based Targets initiative (SBTi) gesetzt haben. Im kommenden Geschäftsjahr werden wir den Dialog mit unseren Lieferanten intensivieren und sie auf diesem Weg begleiten. Ein weiterer wichtiger Meilenstein ist unser Ziel, bis 2027 einen Umsatzanteil von 50% mit nachhaltigen Artikeln zu erreichen. Zur Umsetzung werden wir gezielte Massnahmen entlang unseres Sortiments und unserer Verkaufsaktivitäten vorantreiben. Darüber hinaus wollen wir unsere Dienstleistung «ingreen» weiter ausbauen und zusätzliche Key Accounts bei der nachhaltigen Beschaffung unterstützen.

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 Marktbeobachtung 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/regionalem 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 acht Vor-Ort-Audits durchgeführt. Im kommenden Geschäftsjahr planen wir so weiter zu fahren, denn die Vor-Ort-Audits sind 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 strategischen 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.

Das Product Managament kommt seiner sozialen Verantwortung nach, indem es neue strategische Partnerschaften mit Lieferanten eingeht, welche die Richtlinien Nachhaltige Beschaffung resp. unseren Code of Conduct unterzeichnen. Dies setzt die Einhaltung nachhaltigkeitsrelevanter Standards zu Beginn der Wertschöpfungskette voraus. 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 370 Lieferanten zurückgreifen, von denen 71 unsere Schlüssellieferanten (A/B Lieferanten) sind und mit denen machen wir 90.5% 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 Geschäftsbeziehung (siehe Kapitel 1.1.12). 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 24/25	GJ 25/26	Umsatz in %
Schlüssellieferanten (A/B)	77	71	90.5
Unterzeichnete CoC	121	120	87
Unterzeichnete nh. Beschaffungsrichtlinien	95	96	72
Unterzeichnete Vereinbarungen	156	156	95
Lieferantenbewertungen	49	41	65
Lieferantenbewertungen mit Korrekturmassnahmen	3	2	2.5
Lieferanten-Vor-Ort-Audits	6	8	21
Anzahl CSR Beurteilung via EcoVadis	59	53	68

Aktuell haben 156 Lieferanten unseren Code of Conduct oder die Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung unterzeichnet. Der realisierte Umsatz mit diesen Partnern liegt bei 95%.

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

Der Umfang und Inhalt der Lieferantenbewertungen ist seit 2024 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 sollte 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 Lieferantenpartnern setzen wir voraus, dass deren Umweltmanagement und nachhaltigen Leistungen durch ein externes und unabhängiges Institut zertifiziert / auditiert sind.

Aktuell verfügen 32 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.

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 53 Lieferanten über EcoVadis zertifiziert, davon gehören 17 zu den Top 15% der Unternehmen (Silber) und 23 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 Zulieferkette als auch in den gemeinsamen Lieferantendialog integriert, um eine kooperative Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung zu fördern. Im Falle der Identifizierung von substanziellen 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.

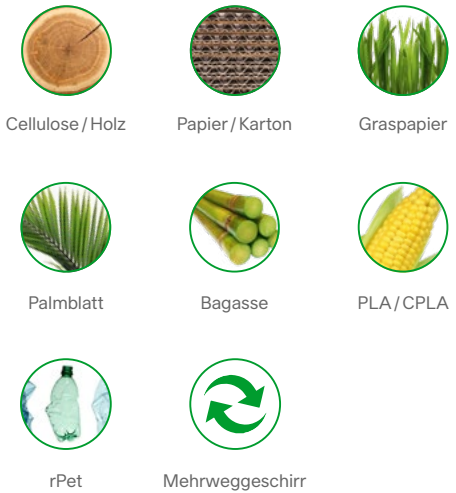


GRI 3-3

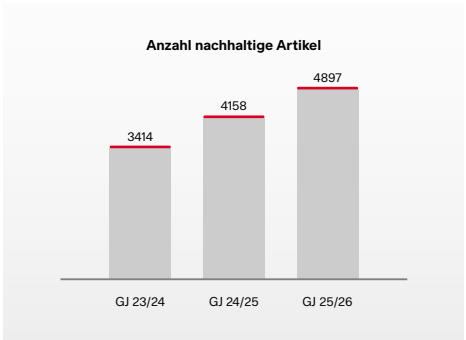
4.2 Nachhaltige Sortimente, Dienstleistungen, Innovationen

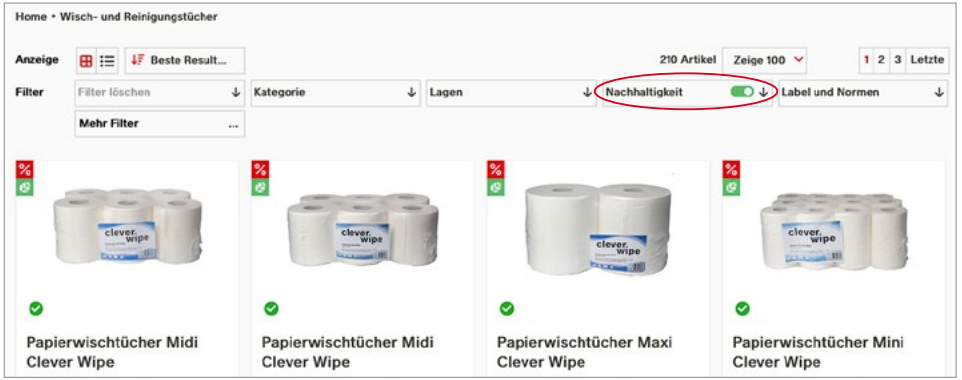
4.2.1 Nachhaltige Produkte

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.



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





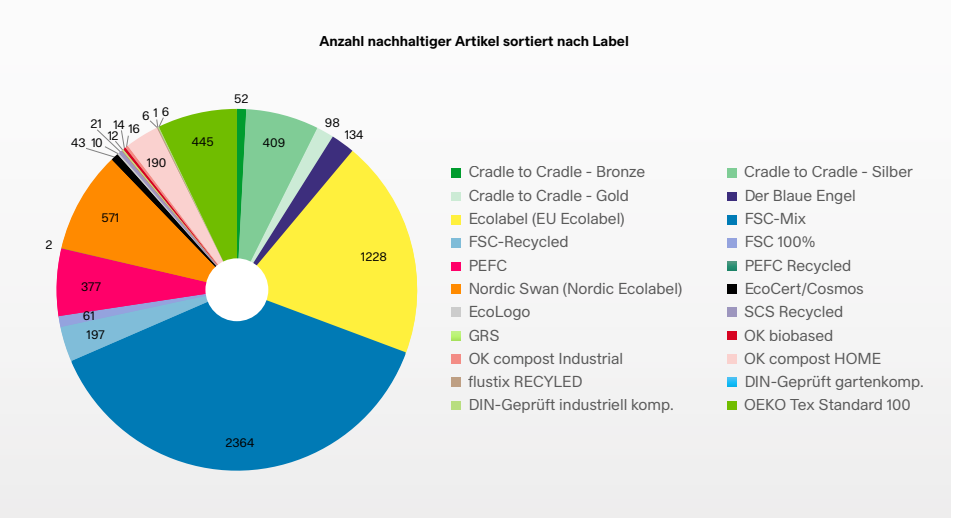
Unser Nachhaltigkeits-Filter im Webshop (rot)

Bei der Beschaffung der Produkte legen wir ein besonderes Augenmerk auf die Nachhaltigkeit und fördern diese Artikel. Wir erweitern unser Sortiment kontinuierlich mit nachhaltigen Produkten. Bereits über 4800 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 48% 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 47.8% 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 4897 nachhaltig eingestuften Artikel verfügen über insgesamt 5539 Labels oder Zertifikate für ökologische Produktlinien. 3664 Artikel verfügen über mindestens 1 Label, während 1233 Artikel über 2, 3 oder sogar 4 offizielle Labels verfügen.

Übersicht unserer anerkannten Umweltzeichen und ökologischen Produktelinien

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.

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, Reisverschlüsse und Aufdrucke. Das Zertifikat wird für die Dauer von einem Jahr erstellt. In der Schweiz ist das zuständige Prüfinstitut das Schweizer Textilprüfinstitut TESTEX AG.

Global Recycled Standard (GRS)
Der GRS ist ein freiwilliger Standard zur Nachverfolgung und Überprüfung des Recyclinganteils in Produkten. Ein GRS-Produktetikett ist ab mindestens 50% recyceltem Material zulässig. Ab 20% Recyclinganteil darf ein Produkt als GRS bezeichnet werden, jedoch ohne Produktetikett. Die Materialzusammensetzung und der jeweilige Recyclinganteil müssen transparent ausgewiesen werden. Die Zertifizierung erfolgt durch EcoCert.

FSC-Mix
Das Gütesiegel der internationalen Non-Profit-Organisation Forest Stewardship Council® (FSC®) kennzeichnet Produkte, die aus 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.

FSC 100%
Das Label FSC 100% kennzeichnet Produkte, die ausschliesslich aus Holz oder Fasern stammen, die aus Wäldern mit FSC-Zertifikat gewonnen wurden. Damit wird garantiert, dass das gesamte Material zu 100% aus FSC-zertifizierten Quellen kommt – ohne Beimischung von Recyclingfasern oder nicht-zertifiziertem Material.

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» (PEFCTM) 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
Cradle to Cradle steht für eine abfallfreie Kreislaufwirtschaft. Zertifizierte Produkte werden hinsichtlich Inhaltsstoffen, Kreislauffähigkeit, erneuerbarer Energien, CO_2-Management, Wasserverbrauch und sozialer Verantwortung geprüft. Die Zertifizierung erfolgt in den Stufen Bronze, Silber, Gold und Platinum.

OK compost Industrial
Diese Logo wird von TÜV Austria, einem österreichischen Dienstleistungs-unternehmen, 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 vom TÜV Austria, einem österreichischen Prüf-, Inspektions- und Zertifizierungs-unternehmen 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.

Ecocert 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 herstellerunabhängige 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 gewährlisten hohe Qualität. Der Geschäftsbereich RAL Umwelt vergibt 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
Für dieses Label müssen Produkt und Verpackung einen sehr geringen Kunststoffanteil aufweisen. Das Produkt muss je nach Material zu mindestens 97–99,8% plastikfrei sein, die Verpackung zu mindestens 95%. Zusätzliche Deklarationsstufen (98,75% und 99,25% plastikfrei) fördern Innovationen.

4.2.2 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.

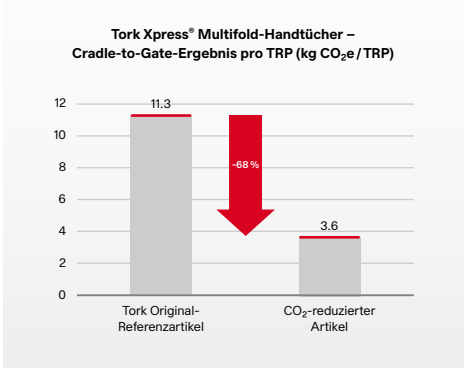
Mit Tork PaperCircle hat Essity bereits eine Vorreiterrolle in der Kreislaufwirtschaft eingenommen. Aber das Unternehmen setzt auch weiterhin gezielt auf ressourcenschonendere Produktionsprozesse und -anlagen, was sich in der CO_2-Bilanz auf Produktebene widerspiegelt. Im März 2024 kamen die neuen komprimierten Nachfüllpackungen für das Tork Xpress® Handtuchsystem auf den Markt. Die Handtuchpackungen sind um 50% komprimiert und bieten neben dem offensichtlichen Anwendungsvorteil 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_2-emissionsfreien Papierherstellungsprozess produziert wird.

Produktinnovation mit Wirkung:
68% weniger CO_2 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_2 emissionsfreien Produktionsprozesses konnte der CO_2-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_2-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_2-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.

SURE® – Ganzheitlich nachhaltig

Mit der Linie SURE® verfolgt Diversey einen konsequent ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz, denn die Produkte sind nach dem Cradle to Cradle Gold-Standard zertifiziert. Dieser geht über klassische Umweltlabels hinaus, da er nicht nur einzelne Aspekte wie Inhaltsstoffe oder Abbaubarkeit bewertet, sondern den gesamten Produktlebenszyklus entlang klar definierter Kriterien prüft.

Für die Zertifizierung müssen Produkte in fünf zentralen Kategorien bewertet werden: Materialgesundheit (Unbedenklichkeit der Inhaltsstoffe), Kreislauffähigkeit der Materialien, Einsatz erneuerbarer Energien in der Produktion, verantwortungsvoller Umgang mit Wasser sowie soziale Fairness entlang der Lieferkette.

Im konkreten Einsatz bedeutet dies: SURE® basiert auf Inhaltsstoffen pflanzlichen Ursprungs, die gemäss OECD-Testmethoden leicht biologisch abbaubar sind. Im Unterschied zu vielen konventionellen Reinigern verzichtet die Produktlinie konsequent auf Inhaltsstoffe mit erhöhter Umweltrelevanz wie petrochemische Tenside, Farbstoffe oder unnötige Duftstoffe. Dadurch werden aquatische Ökosysteme entlastet, da die Inhaltsstoffe so ausgewählt sind, dass sie nach der Anwendung sicher in biologische Kreisläufe zurückgeführt werden können. Gleichzeitig wird durch den Einsatz von Konzentraten und Dosiersystemen der Ressourcenverbrauch in der Anwendung reduziert, etwa durch geringeren Chemikalieneinsatz, weniger Verpackung und reduzierte Transportvolumen.

Mit der Cradle to Cradle®-Zertifizierung liefert SURE® einen klar belegbaren Nachweis für eine konsequent nachhaltige Produktentwicklung. Die Produktlinie zeigt, wie Reinigungsprozesse nicht nur effizient und sicher gestaltet werden können, sondern gleichzeitig aktiv zur Reduktion von Umweltwirkungen und zur Förderung zirkulärer Stoffströme beitragen.



SURE® von Diversey

Satino GreenGrow – Alternative Faserquellen als Beitrag zur Ressourcenschonung

WEPA ist ein europäisches Familienunternehmen mit Fokus auf nachhaltige Hygienepapierlösungen. Ziel ist es, Ressourcen entlang der gesamten Wertschöpfungskette effizient und verantwortungsvoll einzusetzen. Ein Bestandteil dieser Strategie ist die Weiterentwicklung innovativer Rohstoffkonzepte, die ökologische Vorteile mit hoher Produktqualität verbinden.

Mit der Produktlinie Satino GreenGrow setzt WEPA Professional gezielt auf Grasfasern aus Miscanthus-Gras als alternative Faserquelle. Miscanthus-Gras ist eine schnell wachsende, mehrjährige Pflanze, die mit geringem Einsatz von Wasser, Dünger und Pflanzenschutzmitteln auskommt. Das von WEPA Professional bezogene Miscanthus-Gras stammt aus Westeuropa und ergänzt das Frischfaserportfolio durch eine regionale Pflanzenfaser.

Der konkrete Beitrag zur Ressourcenschonung liegt in der teilweisen Substitution von Primärholzfasern durch Grasfasern aus Miscanthus-Gras. Dadurch wird der Bedarf an Frischholzfasern reduziert und gleichzeitig eine leistungsfähige alternative Faser genutzt. Die Herkunft aus Westeuropa unterstützt kürzere Transportwege innerhalb europäischer Lieferketten und stärkt regionale Wertschöpfung.

Parallel setzt WEPA Professional auf effiziente Produktionsprozesse sowie verantwortungsvoll beschaffte Rohstoffe, um Umweltwirkungen entlang der Herstellung zu minimieren. Durch den Faser-Mix aus Grasfasern und Recyclingfasern können Satino GreenGrow Produkte den Faserfussabdruck um bis zu 65% verringern.

Satino GreenGrow zeigt, wie durch innovative Rohstoffstrategien ökologische Belastungen gesenkt und gleichzeitig stabile, qualitativ hochwertige Hygienelösungen bereitgestellt werden können.



Satino GreenGrow

4.2.3 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 Geschäftsjahr 2025/26 konnten wir unser Projekt zur Rückführung von Schrumpffolien erfolgreich weiterentwickeln. Insgesamt wurden 19 Tonnen Schrumpffolien gesammelt und über den Recyclingpartner unseres Schweizer Kehrichtsacklieferanten in den Kreislauf zurückgeführt. Durch die gebündelte Rückführung im Rahmen bestehender Warenanlieferungen vermeiden wir zusätzliche Transporte und stärken gleichzeitig die Rückführung von Kunststoffabfällen in die eigene Wertschöpfungskette.

Als symbolisches Zeichen für unsere Aktivitäten im Bereich Kreislaufwirtschaft und Recycling haben wir zudem einen roten WEBSTAR Jubiläumssack aufgenommen. Der Artikel steht sinnbildlich für den bewussteren Umgang mit Ressourcen und die Rückführung von Wertstoffen in den Kreislauf.



WEBSTAR Jubiläumssack

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, gezielte Kundenberatung und die kontinuierliche Förderung nachhaltiger Sortimentslösungen konnten wir zahlreiche Betriebe beim Wechsel von Frischfaser- auf Recyclingprodukte begleiten. Der Absatz der EcoNatural-Produkte entwickelte sich entsprechend sehr positiv. Im Geschäftsjahr 2025/26 erreichten wir mit rund 66’000 verkauften Einheiten nahezu eine Vervierfachung des Verkaufsvolumens. Gleichzeitig konnten wir mit den EcoNatural-Produkten erstmals die Umsatzmarke von CHF 1 Mio. überschreiten.



EcoNatural Produkte von Lucart



4.2.4 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_2-Fussabdrucks und der Abfallmenge:

- → **CO_2-Reduktion:** Der CO_2-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 ReNew-Programm von Kimberly-Clark. Denn auch unser Partner Kimberly-Clark Professional hat mit dem ReNew-Programm ein innovatives Kreislaufkonzept, das über die Rückführung von Papierhandtüchern hinausgeht und auch Recyclinglösungen für Spender sowie industrielle Wischtücher umfasst. Mittlerweile nutzen Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen diese Möglichkeit. 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.

4.2.5 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_2-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 aufzeigt 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_2-Emissionen. Im Rahmen der Prozessanalyse wird untersucht, wie CO_2- 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 Bereichen 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 der erfolgreichen Einführung konnten wir im vergangenen Geschäftsjahr bereits zwei umfassende Reports für namhafte Kunden aus der Reinigungsbranche realisieren. Auf dieser Grundlage haben wir zudem gezielte Kunden-Massnahmenpläne erarbeitet, um konkrete Verbesserungspotenziale anzugehen und umzusetzen.

Das Interesse ist weiterhin 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 2025 bis 31. März 2026 berichtet.

GRI-Indikator	Angaben	Referenz
GRI 1: 2021	**Grundlagen**	
GRI 2: 2021	**Allgemeine Angaben**	
	Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken	
2-1	**Organisationsprofil** Der Name unseres Unternehmens lautet E. Weber & 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.	
2-2	**Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden** Die Standorte Zürich und Dielsdorf gehören zur gleichen Aktiengesellschaft. Sie firmieren unter dem Namen E. Weber & 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.	
2-3	**Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle** Der Berichtszeitraum des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts ist für das Geschäftsjahr 25/26 (1.4.2025 – 31.3.2026). WEBSTAR berichtet jährlich über das Geschäftsjahr. Der Nachhaltigkeitsbericht 25/26 wurde am 15.10.2026 veröffentlicht. Bei Fragen zur Nachhaltigkeit wenden Sie sich an: nachhaltigkeit@webstar.ch	
2-4	**Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen** Es gibt keine Richtigdarstellung oder Neudarstellung von Informationen gegenüber dem letzten Nachhaltigkeitsbericht.	
2-5	**Externe Prüfung** Eine externe Prüfung der gesamten Nachhaltigkeitsberichterstattung liegt nicht vor.	

	Aktivitäten und Angestellte	
2-6	**Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen**	**Siehe 1.0.1, 1.0.3, 4.1.2**
2-7	**Angestellte**	**Siehe 3.1.2, 3.1.3, 3.1.6**
2-8	**Mitarbeitende, die keine Angestellten sind** Unsere Mitarbeitenden sind ausschliesslich in einem Arbeitsverhältnis angestellt. Von insgesamt 160 Mitarbeitenden sind 5 mit einem Arbeitsvertrag im Stundenlohn und 155 im Monatslohn beschäftigt.	
	Unternehmensführung	
2-9	**Führungsstruktur und Zusammensetzung** 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. b) Die oberste Entscheidungs-, Steuerungs- und Kontrollkompetenz für Nachhaltigkeitsthemen liegt beim Inhaber. 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. 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. e) Die oberste Entscheidungs-, Steuerungs- und Kontrollkompetenz für Nachhaltigkeitsthemen liegt beim Inhaber. 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.	
2-10	**Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans** a) Als Familienunternehmen in der 5. Generation steht der Verwaltungsrat im engen Bezug zur Familie. Somit wird das höchste Kontrollorgan innerhalb der Familie nominiert. b) Der Verwaltungsrat besteht aktuell aus zwei Mitgliedern.	
2-11	**Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans** a) - b) Der Verwaltungsratspräsident führt direkt den CEO.	
2-12	**Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen** a) - c) Freigabe der Nachhaltigkeitsstrategie obliegt dem Verwaltungsrat. Er hat zudem die Aufsicht über die Umsetzung der Sorgfaltspflichten und die Überprüfung von deren Wirksamkeit.	

2-13	**Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen**	**Siehe 1.1.6**
2-14	**Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung**	**Siehe 1.1.6**
2-15	**Interessenskonflikte** a) - b) Es gibt keine definierten Verfahren zur Vermeidung von Interessenskonflikten.	
2-16	**Übermittlung kritischer Anliegen** 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	**Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans**	**Siehe 1.1.6**
2-18	**Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans** Die Leistung des alleinigen Inhabers wird nicht evaluiert.	
2-19	**Vergütungspolitik** 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	**Verfahren zur Festlegung der Vergütung** 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	**Verhältnis der Jahresgesamtvergütung** WEBSTAR kommuniziert nicht öffentlich über Vergütungsverhältnisse.	

	Strategie, Richtlinien und Praktiken	
2-22	**Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung**	**Siehe S. 5, 1.1.2, 1.1.3**
2-23	**Grundsatzverpflichtungen** 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. 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. c) Der Verhaltenskodex für Mitarbeitende und der Verhaltenskodex für Lieferanten sind im Nachhaltigkeitsbericht öffentlich zugänglich. d) Verhaltenskodex für Mitarbeitende: Verwaltungsratspräsident und CEO; Verhaltenskodex für Lieferanten und/oder Richtlinie für nachhaltige Beschaffung der WEBSTAR: Genehmigung durch die Geschäftsleitung e) Der Verhaltenskodex für Mitarbeitende und Verhaltenskodex für Lieferanten gelten für alle Geschäftsbeziehungen. 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 neueintretenden 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% von WEBSTAR.	**Siehe S. 5, 1.1.9, 1.1.10, 3.1.9, 4.1.4**
2-24	**Einbindung von Grundsatzverpflichtungen** 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. 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. 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. WEBSTAR führt sowohl bei Neueintritten als auch in regelmässigen Abständen Schulungen zu den Themen Antikorruption und Nachhaltigkeit für das bestehende Personal durch. Somit wird der interne Wissenstransfer sichergestellt.	

2-25/2-26	**Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen / Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen** Das bestehende Beschwerdeverfahren bei WEBSTAR, welches sich am vorgeschlagenen Verfahren des kaufmännischen Bundes orientiert, ist Bestandteil des Compliance-Managements. 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. 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. Als zusätzliche Möglichkeit bieten wir ein anonymes Kontaktformular auf unserer Webseite www.webstar.ch an. Dieses kann sowohl von externen Stakeholdern als auch von unseren Mitarbeitenden genutzt werden, um Anliegen zu melden oder Ratschläge einzuholen. Der zugrunde liegende Prozess entspricht dabei dem Vorgehen bei Ereignismeldungen über unser internes ERP-System. Die Personalabteilung verwaltet die Ereignismeldungen und entscheidet über eine Involvierung des Verwaltungsrats. Mitglieder der Bereichs- und Geschäftsleitung informieren den Verwaltungsrat zudem in jeder Verwaltungsratssitzung über den laufenden Geschäftsgang und über die wesentlichen Geschäftsvorfälle der Gruppe bzw. der Gruppengesellschaften. 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. 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. 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).	
2-27	**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.**	
2-28	**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.** 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). - FTH, Fachverband Thurgauer Hauswarte - INPACS, internationales Netzwerk aus familiengeführten Handelsunternehmen - United Nations Global Compact	

2-29	**Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern** 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 Nachhaltigkeits-management ein.	
	Einbindung von Stakeholder	
2-30	**Tarifverträge** 100% unserer Mitarbeitenden sind dem Gesamtarbeitsvertrag Arbeitgeber Zürich und kaufmännischer Verband unterstellt.	
GRI 3: 2021	**Wesentliche Themen**	
3-1	**Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen**	**Siehe 1.1.1**
3-2	**Liste der wesentlichen Themen**	**Siehe 1.1.1**
3-3	**Management des wesentlichen Themas**	**Siehe 1.1, 2.1, 2.2, 2.3, 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
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

Konzeption und Realisation
WEBSTAR Dielsdorf

Bildnachweis

Seite 1-2	Bilder: © WEBSTAR
Seite 3	Bild links, rechts: © WEBSTAR / Bild Mitte: © Adobe Stock
Seite 4 – 8	Bilder: © WEBSTAR
Seite 9	Bilder: © Adobe Stock
Seite 10, 11	Bilder: © WEBSTAR
Seite 12, 13	Bilder: © Adobe Stock
Seite 16–18	Bilder: © WEBSTAR
Seite 19	Bild: © Adobe Stock
Seite 20, 21	Bilder: © WEBSTAR
Seite 23	Bilder: © WEBSTAR
Seite 25	Bild: © Adobe Stock
Seite 26, 27	Bilder: © WEBSTAR
Seite 28-30	Bilder: © Adobe Stock
Seite 31-35	Bilder: © WEBSTAR
Seite 36	Bild links: © Adobe Stock / Bild rechts: © WEBSTAR
Seite 37	Bild: © Sammelsack
Seite 38	Bild links: © Adobe Stock / Bild rechts: © WEBSTAR
Seite 39, 40	Bilder: © WEBSTAR
Seite 41	Bild: © Adobe Stock
Seite 42–45	Bilder: © WEBSTAR
Seite 46	Bild links, rechts: © WEBSTAR Bild mitte: © Adobe Stock
Seite 47-54	Bilder: © WEBSTAR
Seite 56, 57	Bilder: © Adobe Stock
Seite 58	Bild: © WEBSTAR
Seite 59 – 63	Bilder: © Adobe Stock
Seite 64, 65	Bilder: © WEBSTAR
Seite 66	Bild: © Adobe Stock
Seite 67-69	Bilder: © WEBSTAR
Seite 70	Bild: © Adobe Stock
Seite 71	Bild: © WEBSTAR
Seite 72	Bild: © Adobe Stock
Seite 73, 74	Bilder: © WEBSTAR
Seite 75-79	Bilder: © Adobe Stock
Seite 80, 81	Bilder: © WEBSTAR
Seite 84, 85	Bilder: © Adobe Stock
Seite 86	Bilder: © Adobe Stock / Screenshot: © WEBSTAR
Seite 87	Bild: © Adobe Stock
Seite 89	Bild: © TORK
Seite 90	Bild links: © Diversey / Bild rechts: © Satino
Seite 91	Bild links: © WEBSTAR / Bild rechts: © Lucart
Seite 92	Bild: © TORK
Seite 93, 94	Bilder: © WEBSTAR
Seite 102	Bild: © WEBSTAR

Redaktionsschluss
15.10.2026

Dieser Bericht bezieht sich auf das WEBSTAR Geschäftsjahr von 1.4.2025 bis 31.3.2026.



WEBSTAR Dielsdorf
Industriestrasse 28
8157 Dielsdorf

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