WEBSTAR Dielsdorf
Nachhaltigkeitsbericht
Geschäftsjahr 23/24

Inhalt

1.	**Über uns**	**4**
	Vorwort	5
1.0.1	WEBSTAR Dielsdorf – Wer sind wir und was wir machen	6
1.0.2	Vision und Leitbild	8
1.0.3	WEBSTAR auf einen Blick	9
1.0.4	Unsere Kunden	10
1.0.5	Wesentlichkeitsanalyse	11
1.0.6	Zielkaskade und Nachhaltigkeitsstrategie	16
1.0.7	Unser strategisches Ziel	16
1.0.8	Unsere Ziele	17
1.0.9	Steuerungsausschuss	19
1.0.10	Wir leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit	20
1.1	**Unternehmensintegrität/Nachhaltiges Wirtschaften**	**22**
1.1.1	Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung	22
1.1.2	United Nations Global Compact	25
1.1.3	Soziales Engagement	25
1.1.4	Antikorruptionsschulung	27
1.1.5	Zertifizierung BT Swiss AG	28

2.	**Umwelt, Ressourcen, Klimaschutz**	**29**
2.0.1	Unsere Umweltpolitik	30
2.1	**Ökologische Betriebsführung**	**31**
2.1.1	Plastikreduktion	31
2.1.2	Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz	31
2.1.3	Umweltschonende Druckerzeugnisse	31
2.1.4	Luftreinigungsanlage	32
2.1.5	Wertstoffmanagement	33
2.1.6	Wasser	33
2.1.7	Biodiversität	33
2.2	**CO_2 Emissionen**	**34**
2.2.1	CO_2-Bilanz	34
2.2.2	Unser Gebäude	36
2.2.3	Klimatechnik	37
2.2.4	Logistik & Transport	37
2.2.5	Elektrostapler	37
2.2.6	Nachhaltige Mobilität	38

3. Mitarbeitende, Gesellschaft 40

3.0.1 Wir übernehmen Verantwortung 41

3.0.2 Sozialer Dialog 42

3.0.3 Arbeitnehmerrechte 42

3.1 Chancengerechtigkeit, Inklusion und Kultur 44

3.1.1 Chancengerechtigkeit 44

3.1.2 Diversität und Inklusion 44

3.1.3 Familie und Beruf 45

3.1.4 Equal Pay 45

3.1.5 Menschenrechte 46

3.2 Mitarbeiterförderung 48

3.2.1 Qualifizierung, nachhaltige Aus-/Weiterbildung 48

3.2.2 Mitarbeiterentwicklung 49

3.2.3 Nachwuchsförderung 49

3.2.4 Zukunftstag 49

3.2.5 Attraktiver Arbeitgeber 50

3.2.6 Anreizsysteme 50

3.3 Arbeitssicherheit und Gesundheit 52

3.3.1 Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen 52

3.3.2 Risikomanagement 52

4. Nachhaltige Beschaffung und Sortiment 54

4.0.1 Beschaffungsstrategie 55

4.1 Nachhaltige Beschaffung 56

4.1.1 Nachhaltige Lieferkette 56

4.1.2 Lieferantenmanagement 57

4.1.3 Risikoüberwachung 58

4.1.4 Menschenrechte in der Lieferkette 58

4.1.5 Konfliktmineralien 59

4.2 Nachhaltige Sortimente, Dienstleistungen, Innovationen 60

4.2.1 Zertifizierungen 60

4.2.2 Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen 60

4.2.3 Produktinnovationen 63

4.2.4 Lebensweg der Produkte 63

4.2.5 Produktrückruf 64

4.2.6 Kundenzufriedenheitsumfrage 64

4.2.7 Bring Plastic back 65

4.2.8 Kreislaufwirtschaft 66

4.2.9 ingreen 66

5. Anhang 68

5.0.1 GRI-Index 69

5.0.2 Impressum 75

1. Über uns

GRI 2-22, 22-23

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser

Nachhaltigkeit ist für WEBSTAR essenziell, um unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt und zukünftigen Generationen wahrzunehmen. Durch den Einsatz umweltfreundlicher Technologien und nachhaltiger Materialien möchten wir unseren ökologischen Fussabdruck minimieren. Wir haben in diesem Geschäftsjahr deshalb intensiv in die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsinitiativen investiert. Besonders hervorzuheben ist die Schaffung einer neuen Stelle für Nachhaltigkeits- und Qualitätsmanagement. Diese Funktion ist zentral, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie systematisch voranzutreiben und sicherzustellen, dass alle Unternehmensbereiche auf die Erreichung unserer ökologischen und sozialen Ziele ausgerichtet sind.

In diesem Jahr sind wir dem United Nations Global Compact beigetreten. Diese Mitgliedschaft bekräftigt unser Engagement für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln auf nationaler und globaler Ebene. Durch die Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compact in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung stärken wir nachhaltig unsere Unternehmenswerte und -praktiken.

Im März 2024 wurden wir zudem mit der Silbermedaille von EcoVadis ausgezeichnet. Wir konnten unsere bisherige Punktezahl um rund 20% steigern. Diese Anerkennung positioniert uns unter den Top 15% der weltweit von EcoVadis bewerteten Unternehmen. Sie ist eine Bestätigung für unsere kontinuierlichen Bemühungen in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung. Diese Auszeichnung motiviert uns, unsere Nachhaltigkeitsleistungen weiter zu verbessern und innovative Lösungen zu entwickeln.

Erstmals legen wir unseren Nachhaltigkeitsbericht nach dem Global Reporting Initiative (GRI) Standard vor. Die GRI-Richtlinien bieten einen umfassenden Rahmen für die transparente und vergleichbare Berichterstattung über unsere ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen. In diesem Zusammenhang haben wir eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder relevanten Themen zu identifizieren und zu priorisieren. Dies ermöglicht uns, gezielt auf die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen einzugehen und unsere Strategien entsprechend auszurichten.

Im Berichtsjahr haben wir wiederum die Emissionen der Kategorien Scope 1 und 2 erfasst. Die CO_2-Bilanz zeigt, dass wir ausschliesslich auf erneuerbare Energien setzen. Bei den Scope 2 Emissionen liegen wir auf 0%. Zum einen dank unserer grossen Solaranlage, die jährlich 2,5 Millionen kWh produziert, und zum anderen beziehen wir seit 2017 den eingekauften Strom ausschliesslich aus Schweizer Wasserkraft. Dies ist ein Meilenstein auf unserem Weg zum Netto-Null-Ziel und unterstreicht unser Engagement für erneuerbare Energien.

Darüber hinaus haben wir ein wegweisendes neues Projekt gestartet, um unsere Scope 3 Emissionen vollständig zu evaluieren. Dies umfasst die Analyse aller indirekten Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette. Wir werden bis nächstes Jahr einen umfassenden Aktionsplan in Zusammenarbeit mit der Science Based Targets Initiative (SBTi) entwickeln, um unser Ziel der Netto-Null-Emissionen zu verwirklichen. Dieser Plan wird konkrete Massnahmen und Zwischenziele enthalten, die uns auf wissenschaftlich fundierter Basis bei der Erreichung unserer Klimaziele unterstützen.

Diese umfassenden Initiativen und Massnahmen spiegeln unser festes Engagement wider, Nachhaltigkeit in alle Geschäftsprozesse zu integrieren und kontinuierlich zu verbessern. Wir bei WEBSTAR setzen uns entschlossen für den Klimaschutz und eine nachhaltige Zukunft ein und sind stolz darauf, diese Reise gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Partnern zu gestalten.

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 15% vom Gesamtumsatz wird über den Fachhandel vertrieben.

Persönliche Fachberater unterstützen unsere Kunden dabei, Synergieeffekte aus der Bündelung von Artikeln, Lieferanten und Servicedienstleistungen zu generieren, ihren Administrationsaufwand zu reduzieren und dadurch Prozess- und Kapitalbindungskosten einzusparen – kurz: sich auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren.

Seit nun mehr als 10 Jahren ist unser Management- und Umweltsystem nach ISO 9001 und 14001 zertifiziert. Die Einhaltung der Vorgaben und die Weiterentwicklung dieser Systeme werden 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 1'000 Niederlassungen in über 50 Ländern global agierenden Kunden einzigartige Versorgungslösungen anbietet. Als

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

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

Um die Bedürfnisse unserer Kunden zu verstehen, die richtigen Schlüsse zu ziehen und Entscheidungen zu treffen, braucht es Menschen, die diese Bedürfnisse erkennen. Es braucht unsere 155 engagierten Mitarbeitenden.

Mitarbeitende der WEBSTAR Gruppe

1.0.2 Vision und Leitbild

Unsere Vision lautet: «Wir denken in Generationen und handeln gemeinsam.» Die WEBSTAR Vision wie auch das Leitbild gelten für alle Mitarbeitenden. Sie dienen der langfristigen Orientierung und beschreiben die Werte des Unternehmens. Die Vision unterstreicht damit einerseits die seit über 140 Jahren gelebte, nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung sowie die Begeisterung und die Leidenschaft für den Handel, die Zusammenarbeit im Team, wie auch die Partnerschaft mit Kunden und Lieferanten. Das Leitbild sind unsere Werte und Grundsätze. Es drückt aus, wie wir unsere Arbeit im Unternehmen verstehen. Nachfolgend ein Auszug aus unserem Leitbild zu den Themen «Nachhaltigkeit» und «Gesellschaft».

Nah – Wir gehen aufeinander zu
Wir sind eine Familien-AG: familiäres und gesellschaftliches Engagement ist in unserem Unternehmen tief verankert. Wir finden individuelle Lösungen für unsere Kunden, sprechen ihre Sprache, sind lokal verankert und vernetzt.

Partnerschaftlich – Wir schaffen Vertrauen
Wir arbeiten kooperativ mit Behörden und Sozialpartnern zusammen und agieren als verlässlicher Arbeitgeber. Wir handeln mit Weitsicht und sozial.

Vielfältig – Wir realisieren überzeugende Leistungen
Wir bieten 155 Mitarbeitenden eine vielseitige Tätigkeit und engagieren uns in der Berufsausbildung. Wir betreiben eine der grössten privaten Photovoltaik-Anlagen der Schweiz und engagieren uns auch über unsere Kerntätigkeiten hinaus sozial und nachhaltig.

Kompetent – Wir schaffen Mehrwerte
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.

Agil – Wir sind schnell und gestalten die Zukunft
Wir fördern Produkte mit hohen Nachhaltigkeits-Standards, schaffen Transparenz in der Rückverfolgbarkeit der Lieferketten und reduzieren die Umweltbelastung wo immer möglich. Wir sind bereit, neue Herausforderungen anzunehmen und planen über Generationen hinaus.

Flexibel – Wir finden kundenorientierte Lösungen
Wir agieren auf sich verändernde gesellschaftliche und umweltbezogenen Richtlinien und Ansprüche bewusst und mit Umsicht. Wir verhalten uns umweltgerecht und nachhaltig.

1.0.3 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 21/22	[1] GJ 22/23	[1] GJ 23/24	Veränderung in % (22/23, 23/24)
Umsatz	CHF Mio	140.5	167.7	171.0	2.0
Kundenaufträge	Anzahl	192’645	209’960	215’665	2.7
Rüstpositionen	Anzahl	726’629	918’190	1’027’265	11.9
Supply Chain					
Total verkaufte Produkte	Anzahl	17’080	15’355	15’040	-2.1
Artikel mit Label u/o Zertifikat	Anzahl	2’799	3’132	3’414	9.0
Schlüssellieferanten	Anzahl	100	100	91	-9.0
Lieferanten mit ISO 14001 Zertifikat	Anzahl	59	56	56	0.0
Lieferantenvereinbarungen (Nachhaltige Beschaffung)	Anzahl	67	93	120	29.0
Netzwerk-Lieferanten	Anzahl	558	414	380	-8.2
Gebäude & Logistik					
Stromproduktion aus Photovoltaik	kWh	2’368’598	2’399’520	2’156’460	-10.1
Netzspeisung aus Photovoltaik	kWh	2’096’208	2’103’940	1’740’025	-17.3
Eigennutzung aus Photovoltaik	kWh	272’390	295’580	416’435	40.9
Strombezug aus Wasserkraft	kWh	262’796	348’500	401’678	15.3
Holzpellets	Tonnen	79.7	81.0	75.1	-7.3
Wasserverbrauch	m^3	1’403	1’247	1’008	-19.2
Altpapier	Tonnen	12.8	5.6	10.1	80.4
Altkarton	Tonnen	23.9	31.3	29.6	-5.4
Gewerbeabfall	Tonnen	42.0	34.0	43.7	28.5
Plastikabfall	Tonnen	14.8	18.1	20.7	14.4
Sonderabfall	Tonnen	5.1	9.2	7.1	-22.8
Gesellschaft & Soziales					
Mitarbeitende	Anzahl	130	146.0	155.0	6.2
Mitarbeitende in FTE	Anzahl	125.1	134.1	148.7	10.9
Lernende	Anzahl	13	10	15	50.0
Ladestationen E-PKW für Mitarbeitende	Anzahl	6	6	13	116.7
[2] Distribution					
Fuhrpark	Anzahl	keine Abgabe	37	38	2.7
davon Elektro LKW	Anzahl	keine Abgabe	4	5	25.0
davon Euro 6 Norm	Anzahl	keine Abgabe	17	17	0.0
davon Fahrzeuge 3.5T	Anzahl	keine Abgabe	16	16	0.0
CO_2 Emissionen					
Scope 1	Tonnen	keine Abgabe	44	37	-15.9
Scope 2	Tonnen	keine Abgabe	0	0	0.0

GRI 2–6

1.0.4 Unsere Kunden

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

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

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

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

1.0.5 Wesentlichkeitsanalyse

Wir haben uns entschieden, unseren Nachhaltigkeitsbericht in diesem Jahr erstmals nach dem GRI-Standard (Global Reporting Initiative) zu erstellen. Mit diesem Schritt 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.

In diesem Zusammenhang haben wir auch das erste Mal eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse angewendet. 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.

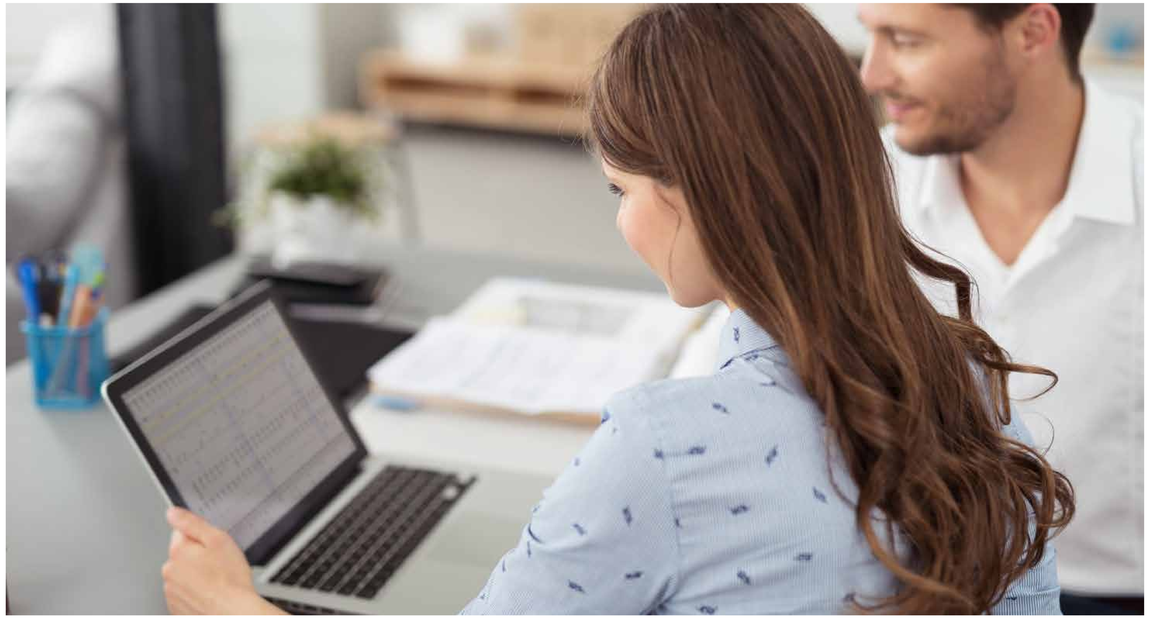
Um unseren Nachhaltigkeitsbericht nach GRI-Standard zu erstellen, haben wir einen umfassenden und methodischen Ansatz verfolgt und das folgende Verfahren zur Identifizierung der wesentlichen Themen angewendet.

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. Dies geschah unter Berücksichtigung ihrer Relevanz und möglicher Überschneidungen, um thematische Klarheit und Relevanz zu gewährleisten.

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 eines strukturierten Fragebogens durchgeführt und umfasste Interviews mit einer Vielzahl relevanter Stakeholder, darunter der Eigentümer, der CEO, Mitarbeitende aus den Bereichen Verkauf und Beschaffung sowie Exper-



ten 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 (Finanzielle Wesentlichkeit), wobei auch hier die Auswirkungen der Themen im Sinne einer Priorisierung zueinander in Beziehung gesetzt wurden.

6. Doppelte Wesentlichkeitsanalyse:

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

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

Unternehmensintegrität / Nachhaltiges Wirtschaften

«Unternehmensintegrität / Nachhaltiges Wirtschaften» ist zentral. Darunter 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 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.), Effizienz, Abfallmanagement, Kreislaufwirtschaft, Luftschadstoffe etc.

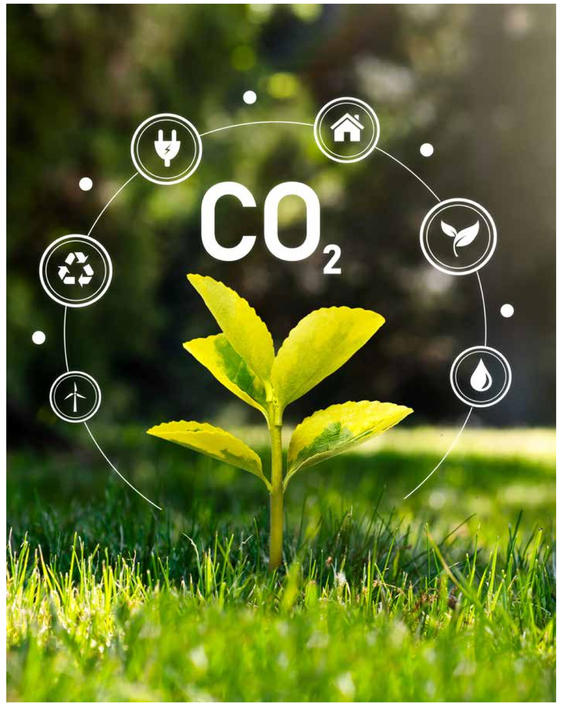
Weitere Schwerpunkte sind die Förderung von Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz, der verantwortungsvolle Umgang mit Wasserressourcen und innovative Luftreinigungssysteme.

→ **Auswirkungen:** Ressourcenverbrauch (und so Einfluss auf Biodiversität und Ökosysteme), Wasser- Boden und Luftqualität etc.

→ **Finanzielle Wesentlichkeit:** Kosten, Regulierung (Strafzahlungen), Reputation, Vorbildfunktion im Markt

CO_2 Emissionen

Das Thema «CO_2-Emissionen» umfasst den Bereich, wie die beeinflussbaren Treibhausgasemissionen reduziert oder gehandhabt werden können. Ansätze wie energieeffiziente Betriebsgebäude, Defossilisierung, die Optimierung von Logistik und Transport, sowie die Verbesserung von Wertschöpfungsprozessen in Bezug auf CO_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 flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office, Gleitzeit, Prävention von Diskriminierung etc.

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

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

Mitarbeiterförderung

«Mitarbeiterförderung» ist ein zentrales Thema und bezieht sich auf die umfassende Entwicklung und Unterstützung der Mitarbeitenden, um deren berufliches Potenzial voll auszuschöpfen. Es beinhaltet die Förderung junger Talente sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden. Aus- und Weiterbildung sind zentrale Bestandteile, die sicherstellen, dass deren Wissen und ihre Fähigkeiten kontinuierlich erweitern 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 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 Büro und Lager, um körperliche Belastungen zu minimieren, ist ebenfalls zentral. Auch die psychische Gesundheit, die massgeblich durch Arbeitsbelastung, Vereinbarkeit und das Arbeitsklima beeinflusst wird, gehört zu diesem Thema. Ziel ist es, dass sich alle Mitarbeitenden wohl und wertgeschätzt fühlen, um ihr volles Potenzial entfalten zu können.

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

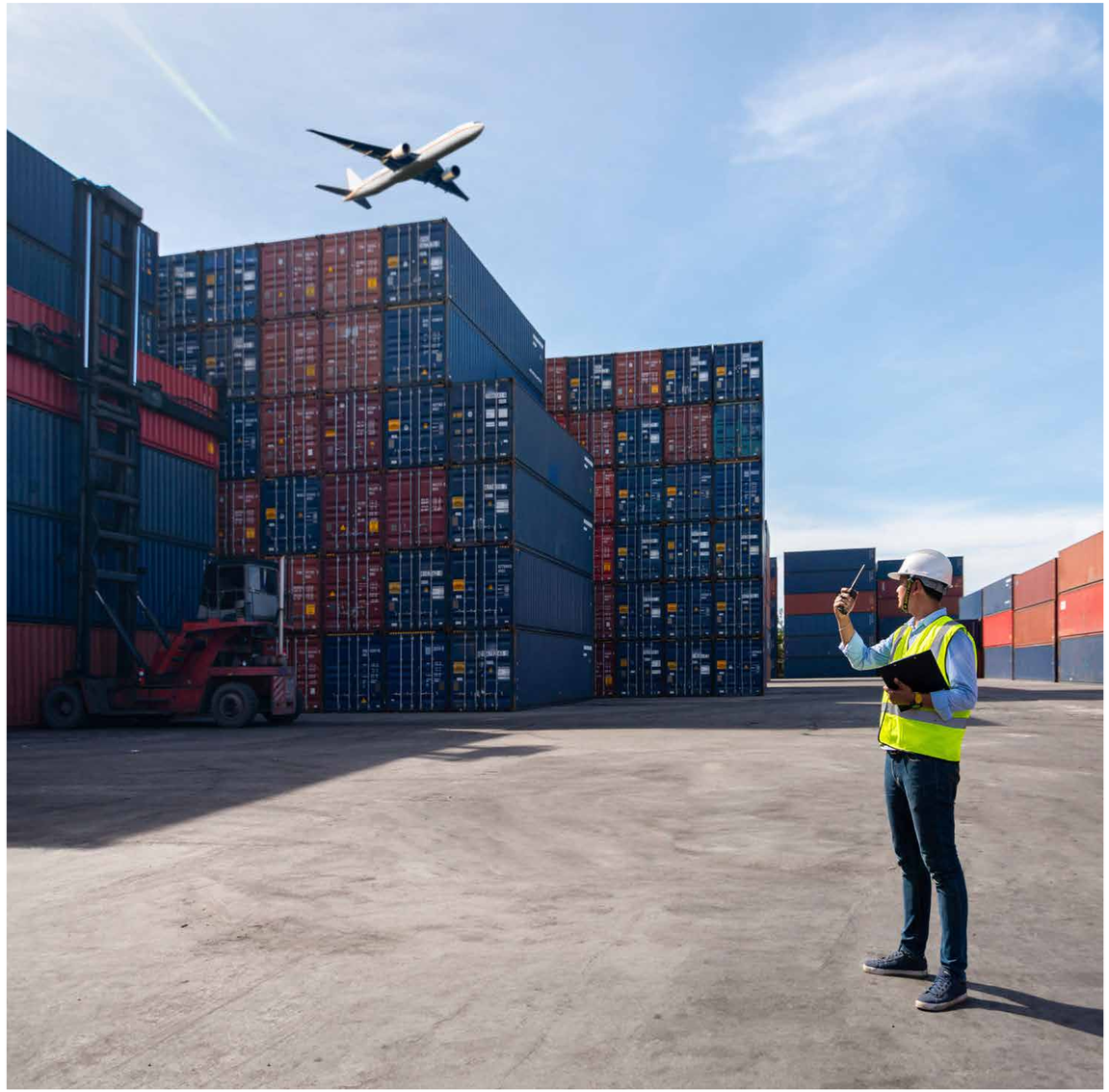
Nachhaltige Sortimente Dienstleistungen und Innovationen

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

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

Nachhaltige Beschaffung

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



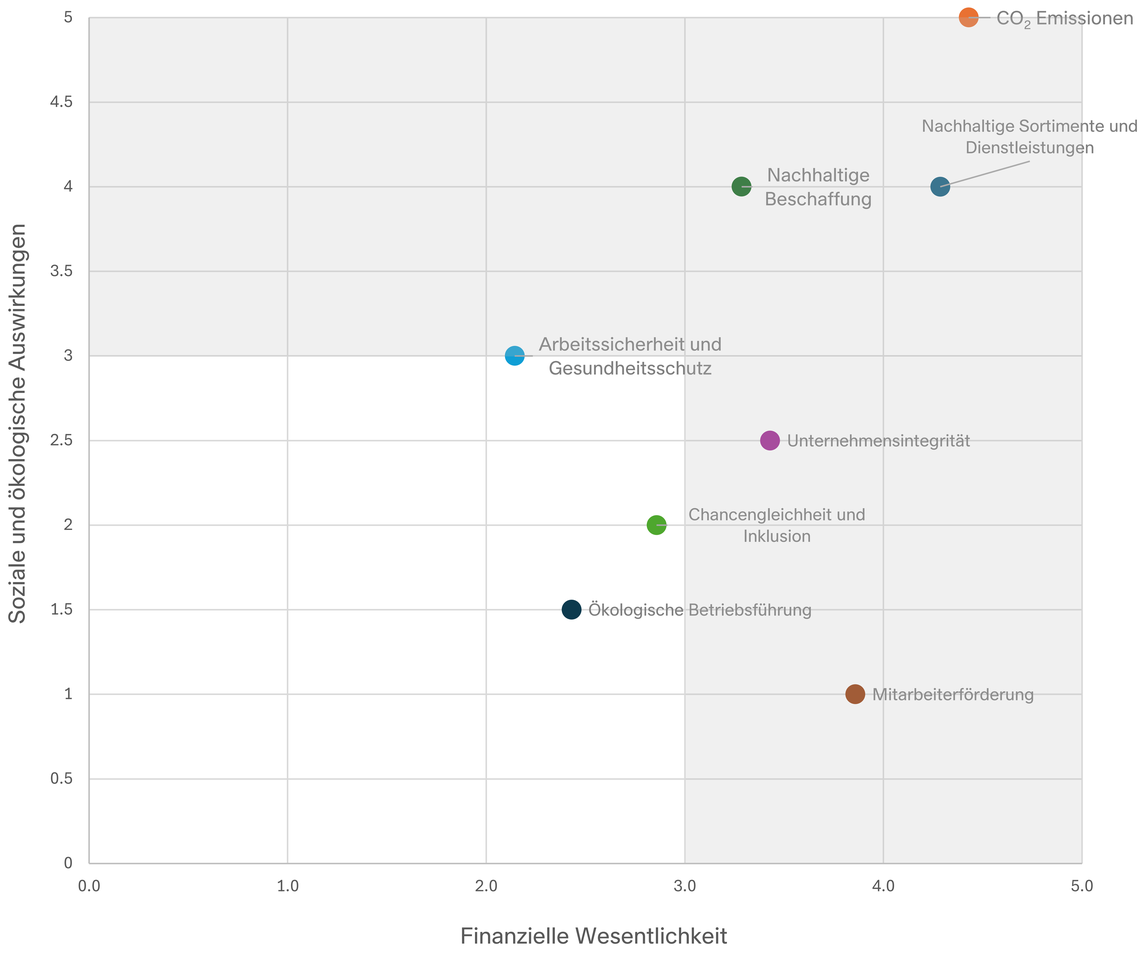
Lieferkette sind zentrale Aspekte, um sicherzustellen, dass soziale und ökologische Standards eingehalten werden. Ein effizientes Lieferantenmanagement ist unerlässlich, um Transparenz und Verantwortlichkeit in allen Beschaffungsprozessen zu gewährleisten. Aber auch der gezielte Dialog mit Lieferanten,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

→ **Auswirkungen:** Entwaldung und Schädigung von Ökosystemen, Ressourcenverbrauch, Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Transportemissionen (Klimawandel) etc.

→ **Finanzielle Wesentlichkeit:** Lieferengpässe, Reputationsrisiken, zunehmende Regulierung, Kundenbindung etc.

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse zeigt, dass CO_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 hinsichtlich möglicher Auswirkungen. Ökologische Betriebsführung und Chancengleichheit und Inklusion wurden ebenfalls als wichtige Themen eingestuft, jedoch mit einem geringeren Einfluss auf die Gesamtsituation, bleiben jedoch zentrale Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Wesentlichkeitsmatrix



1.0.6 Zielkaskade und Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Zielkaskade folgt einem logischen Verlauf, startet auf der Ebene der Zielvision, verläuft über die strategischen Mehrjahresziele – abgestimmt auf die wesentlichen Themen und auf die 3 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.

1.0.7 Unser strategisches Ziel

«WIR SIND DER NACHHALTIGSTE GROSSHÄNDLER DER BRANCHE»

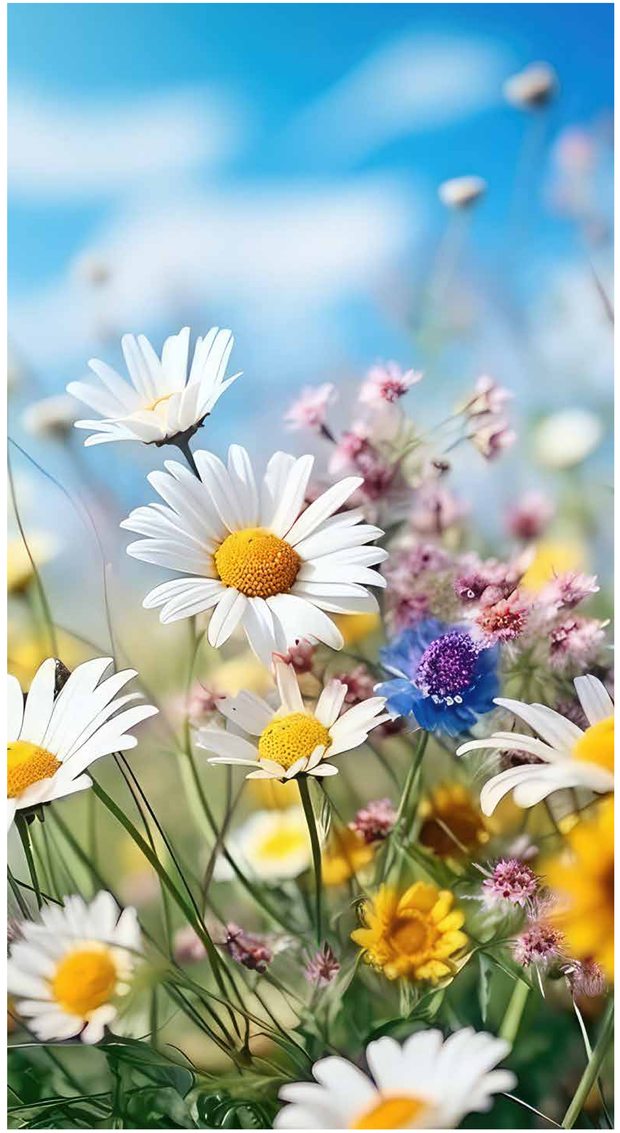
- Wir engagieren uns für die Nachhaltigkeit in all ihren Dimensionen: wirtschaftlich, ökologisch und sozial.
- Wir legen grossen Wert auf eine nachhaltige Wertschöpfung und berücksichtigen dies in unserem täglichen Handeln.
- Wir fördern Produkte mit hohen Nachhaltigkeits-Standards, schaffen Transparenz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

1.0.8 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.

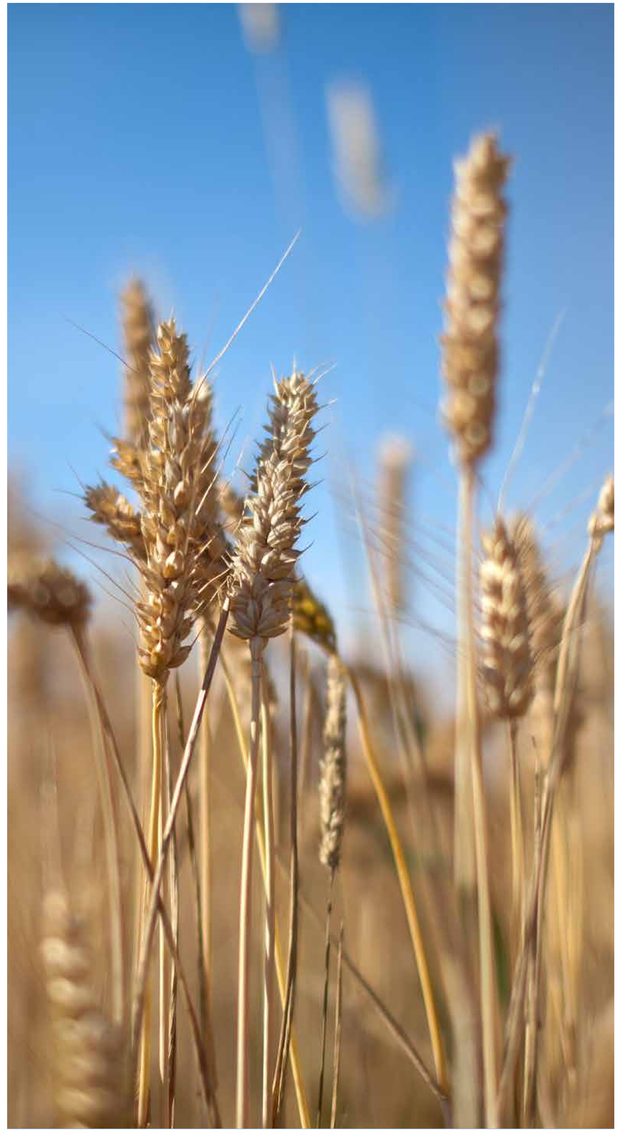
Im Überblick unten sehen Sie unsere definierten Ziele und deren Erreichung vom Geschäftsjahr 23/24.

Säule	Ziele GJ 23/24	Status	
Nachhaltige Beschaffung und Sortiment	Alle 100 Schlüssellieferanten haben die Richtlinie "nachhaltige Beschaffung" und/oder Code of Conduct unterzeichnet	●	Ziel erreicht
	Wir erreichen folgende Anteile der Artikel mit einem Nachhaltigkeitslabel		
	→ 60% im Bereich Tabletop	●	Ziel erreicht
	→ 30% im Bereich Einweggeschirr	●	Ziel erreicht
	→ 40% im Bereich Toilette / Waschraum	●	Ziel erreicht
	→ 10% im Bereich Reinigungschemie	●	Ziel erreicht
	Der Verkauf realisiert einen Mehrumsatz von CHF Mio 3.5 mit nachhaltigen Produkten	●	Ziel erreicht
	Wir forcieren nachhaltige Produkte und erzielen ein jährliches Wachstum von 1% über dem Durchschnitt der restlichen Artikelgruppen	●	Ziel erreicht
Umwelt Ressourcen Klimaschutz	Wir sind ISO 14001 zertifiziert	●	Ziel erreicht
	Wir erarbeiten und fördern mit unseren Partnern innovative Dienstleistungen im Bereich der Kreislaufwirtschaft / Massnahme: Mindestens 3 Kunden für den WEBSTAR Tork PaperCircle gewinnen	●	Nicht erreicht
	Wir forcieren bei unserem Transport Dienstleister die Einführung von ISO 14001 Umweltmanagement	●	Ziel erreicht
	Wir forcieren bei unserem Transport Dienstleister den weiteren Ausbau der E-LKW Flotte um drei zusätzliche Fahrzeuge	●	Nicht erreicht
	Wir erstellen eine CO_2-Bilanz (Scope 1+2) und legen den Grundstein für unseren Weg zum CO_2 neutralen Betrieb	●	Ziel erreicht
Mitarbeitende Gesellschaft	Wir Mitarbeitende leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit Regelmässiger Mitarbeiter Newsletter, Ideen-Briefkasten, Umsetzung Vision-Mission	●	Ziel erreicht
	Wir erstellen unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht	●	Ziel erreicht
	Wir investieren weiter in die berufliche Zukunft der Jugend im Bereich Logistik Wir schliessen mindestens 3 Lehrverträge ab.	●	Ziel erreicht
	Wir investieren in die berufliche Zukunft der Jugend im kaufmännischen Bereich Wir schliessen mindestens einen Arbeitsvertrag ab mit dem Young Talent Programm	●	Ziel erreicht



Unsere künftigen Ziele:

Säule	Ziele ab GJ 24/25	Status
Nachhaltige Beschaffung und Sortiment	Wir stellen unseren Kunden ein Nachhaltigkeits-Dashboard (ingreen) zur Verfügung	31.03.2025
	Wir erzielen einen Anteil von 50% am Gesamtumsatz mit nachhaltigen Artikeln	31.03.2027
	Wir erreichen folgende Anteile der Artikel (Anzahl Artikel) mit einem Nachhaltigkeitslabel	
	→ 65% im Bereich Tabletop	31.03.2026
	→ 38% im Bereich Einweggeschirr	31.03.2026
	→ 45% im Bereich Toilette / Waschraum	31.03.2026
	→ 13% im Bereich Reinigungschemie	31.03.2026
	Unsere Schlüssellieferanten haben unseren Code of Conduct und/oder die Richtlinie "nachhaltige Beschaffung" unterzeichnet	31.03.2025
	Wir führen 5 Vor-Ort Audits mit Fokus Corporate Social Responsibility bei unseren Lieferanten durch	31.03.2025
Umwelt Ressourcen Klimaschutz	Wir setzen zwei Kreislaufwirtschafts-Projekte in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten um	31.03.2025
	Wir erstellen eine vollständige CO_2-Bilanz (Scope 1-3) und legen den Grundstein zur Dekarbonisierung	31.03.2026
	Ausarbeitung eines Aktionsplans mit dem Netto-Null Ziel zusammen mit SBTi	31.03.2026
	Mit dem WEBSTAR Tork PaperCircle erhöhen wir den Anteil um 50% der bisher eingesparten 3.4 Tonnen CO_2e	31.03.2025
	Wir sind ISO 14001 zertifiziert	31.03.2025
	Scope-1-Ziel: CO_2-Emissionen um 20% von 37 t (Stand 31.3.2024) auf 29.6 t reduzieren	31.03.2027
	Scope-2-Ziel: Wir setzen weiterhin ausschliesslich auf erneuerbare Energien und bleiben emissionsfrei (0 t)	31.03.2027
	Scope-3-Reduktionsziel: Scope-3-Emissionen von 4.1 t pro Kopf um 5% senken	31.03.2027
	Autarkiequote (aktuell 44%) mit Speichermodulen um 20% steigern	31.03.2030
Mitarbeitende Gesellschaft	Wir erreichen 74 Punkte bei EcoVadis	31.12.2025
	Wir sind ein aktives Mitglied bei United Nations Global Compact	31.12.2025
	Wir Mitarbeitende leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit Regelmässiger Mitarbeiter Newsletter, Ideen-Briefkasten, Mitarbeiterschulungen	31.03.2025
	Wir schulen unsere Mitarbeitenden über unsere Unternehmensrichtlinien (Umwelt, Arbeitsrecht, Ethik, Antikorruption, Verhaltenskodex, Datenschutzgesetz)	31.03.2025
	Unser Nachhaltigkeitsengagement wird von unseren Kunden besser wahrgenommen als das unserer Mitbewerber. Ziel ist es, bei der Umfrage zur Kundenzufriedenheit einen Durchschnitt von mindestens 4 von 5 Punkten zu erreichen.	31.03.2026
	Wir erstellen unseren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach GRI Standard	31.03.2025
	Unsere Mitarbeitenden sind mit WEBSTAR als Arbeitgeber zufrieden. Ziel ist es, bei der Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit einen Durchschnitt von mindestens 3,5 von 5 Punkten zu erreichen.	31.03.2025
	Erarbeitung eines Schulungskonzeptes für das gesamte Personal	31.03.2025
	Verbesserung der Work-Life-Balance (Home Office Regelung > 1 Tag)	31.03.2025
	Reduzierung der krankheitsbedingten Kurzabsenzen um 10%	31.03.2025
	Wir unterstützen karikative Organisationen mit Sach- oder Geldspenden	31.03.2025
	Wir investieren weiter in die berufliche Zukunft der Jugend im Bereich Logistik und KV. Wir schliessen mindestens 3 Lehrverträge ab.	31.12.2025



Mathias Bommer

Regina Gehr

Laura Lang

Lara Manz

Jarno Slagmolen

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

1.0.9 Steuerungsausschuss

Der Steuerungsausschuss für Nachhaltigkeit ist für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens verantwortlich. Der Steuerungsausschuss 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
- Laura Lang, Marketing Manager
- Lara Manz, Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagerin
- Jarno Slagmolen, Leiter Logistik

Der Nachhaltigkeitsbericht wurde vom Steuerungsausschuss für Nachhaltigkeit erstellt und ist öffentlich zugänglich auf der Webseite von WEBSTAR.

1.0.10 Wir leben und verinnerlichen Nachhaltigkeit

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

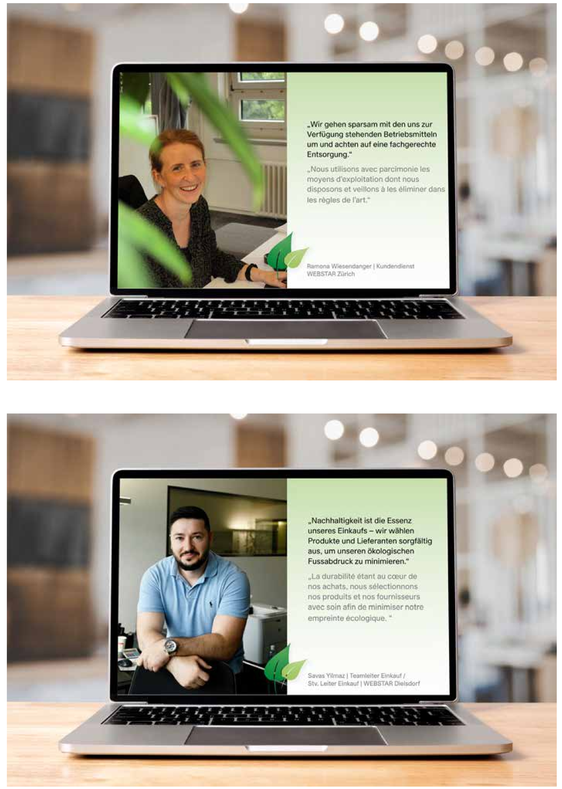
- **Umsetzung von Vision, Mission und Leitbild als Jahresmotto**
- **Regelmässiger interner Nachhaltigkeits-Newsletter**
- **Ideen-Briefkasten: Umsetzung von Mitarbeitervorschlägen**

Vision, Leitbild und Mission

WEBSTAR hat sich im Jahr 2023 eine Vision, ein Leitbild und eine Mission erarbeitet. Unsere Vision lautet: «Wir denken in Generationen und handeln gemeinsam». Diese Vision dient als langfristige Orientierung für alle WEBSTAR Mitarbeitenden, wie eine Kompassnadel, die uns im Dunkeln die Richtung zeigt, in die wir gehen wollen. Die WEBSTAR Vision, das Leitbild und die Mission sind somit eine Orientierungshilfe und stellen sicher, dass wir langfristig auf Kurs bleiben. Dieses Projekt wurde nicht von oben «top down» entwickelt, sondern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden einbezogen. Jedes Team hat für seinen Bereich eine Mission erarbeitet, die aus der Vision und dem Leitbild abgeleitet wurde.

Damit Vision, Leitbild und Mission von den Mitarbeitenden gelebt werden, haben wir sie im Berichtsjahr zum Jahresmotto erklärt und folgende Aktivitäten umgesetzt.

- Wir haben das Thema während des gesamten Geschäftsjahres regelmässig in den Team-Meetings besprochen und diskutiert, was jedes Team zur Umsetzung der Mission beitragen kann.
- Wir haben an allen Bürotüren Plakate mit unserer Mission aufgehängt und unsere Vision auf alle Wasserflaschen und Kaffeebecher gedruckt, damit das Thema täglich visuell präsent ist.
- Wir haben den Sperrbildschirm auf allen Computern der Mitarbeitenden mit einem Bild und einer persönlichen Botschaft des jeweiligen Mitarbeitenden zu unserer Vision versehen, die während des ganzen Geschäftsjahres wöchentlich wechselten.



Sperrbildschirme

Wasserflaschen mit unserer Vision

Interner Nachhaltigkeits-Newsletter

WEBSTAR informiert die Mitarbeitenden regelmässig über die Nachhaltigkeitsaktivitäten mittels eines internen Newsletters. Im Geschäftsjahr 23/24 wurden fünf interne Newsletter zu folgenden Themen verschickt.

1. **Sammelsack.ch - Bring Plastic Back**
2. **Übersicht über alle umgesetzten Vorschläge der Mitarbeitenden aus dem Ideen-Briefkasten**
3. **Auflistung der wichtigsten Nachhaltigkeitsmassnahmen von WEBSTAR**
4. **Informationen zu unserem aktuellen CO_2-Fussabdruck**
5. **Aktuelle EcoVadis-Auszeichnung und nachhaltige Mobilität**

Nachhaltigkeits-Newsletter (oben)
Ideen-Briefkasten (rechts)

Ideen-Briefkasten

Der Ideen-Briefkasten bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Vorschläge auf einfache Art und Weise mit Hilfe einer Karte an das Unternehmen zu übermitteln. Alle Vorschläge werden vom Nachhaltigkeitsteam geprüft und im Managementsystem für unsere Prozesslandschaft dokumentiert. Im Geschäftsjahr 23/24 wurden 12 Vorschläge eingereicht, davon 9 Ideen mit Nachhaltigkeitsbezug. Von diesen 12 Ideen wurden 8 umgesetzt. WEBSTAR hat z.B. die Anzahl der Ladestationen für Elektroautos für die Mitarbeitenden von 6 auf 13 erhöht. Für die Aussendienstmitarbeitenden wurde eine Informationsveranstaltung zur Elektromobilität mit Probefahrten organisiert. Oder es wurden Verpflegungsautomaten und zusätzliche Mikrowellengeräte für die Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

1.1. Unternehmensintegrität / Nachhaltiges Wirtschaften

GRI 2-23, 3-3

1.1.1 Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung

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

Die SDG's (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.

Wir bei WEBSTAR nehmen unsere Verantwortung wahr, orientieren uns an den 17 SDG's mit deren 169 Unterzielen und wollen unseren Beitrag leisten. Daran arbeiten wir intensiv und mit hohem Engagement – tagtäglich. In internen Arbeitsgruppen haben wir überprüft, welche der 17 Ziele wir beeinflussen können, konnten 9 identifizieren und berichten nachfolgend darüber.

Gesundheit und Wohlergehen

- Die Mitarbeitenden stehen im Zentrum des Erfolges von WEBSTAR. Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, ist ein zentrales Anliegen des Unternehmens. Mitarbeiterschulungen sind dabei ein wichtiger Baustein. Im Wareneingangsbereich der Chemikalien werden ausschliesslich geschulte Mitarbeitende eingesetzt und regelmässige Schulungen des Kommissionierens für den Umgang mit Chemikalien werden durchgeführt.
- Auf Grund der Beförderung gefährlicher Güter auf der Strasse (SDR/ADR) setzt unser Partner BT Swiss GmbH nur LKW-Fahrer mit dem notwendigen Zertifikat ein. Die dafür verwendeten Transportfahrzeuge verfügen alle über die SDR/ADR Zulassung.
- Beim ersten Kauf eines Chemieartikels werden unsere Kunden mit einem Sicherheitsdatenblatt (SDB) informiert. Das SDB beinhaltet für die Anwender wichtige Informationen zu möglichen Gefahren des Produkts und gibt Anweisungen zum richtigen Umgang, zu den geeigneten Schutzmassnahmen, zur Lagerung, zum Transport und zur Entsorgung sowie zum Vorgehen im Unglücksfall.

Hochwertige Bildung

- Wir investieren weiter in die berufliche Zukunft der Jugend im Bereich Logistik und bilden jedes Jahr mindestens drei Logistiker aus.
- Wir fördern die Mitarbeitenden sich beruflich weiterzuentwickeln und unterstützen die notwendigen Weiterbildungen.
- Durch unser Young Talent Programm unterstützen wir die interne Weiterbildung von jungen Fachleuten. In diesem Geschäftsjahr haben wir einem Lernenden aus der Logistik den Einstieg im kaufmännischen Bereich ermöglicht und bilden ihn im Bereich Einkauf aus.
- Wir bieten die Möglichkeit einer Berufskarriere von der Pike auf. Beispielsweise ist eine Lehre mit berufsbegleitender Weiterbildung bis zur Ebene Geschäftsleitung möglich.
- Seit einigen Jahren haben wir eine erfolgreiche Zusammenarbeit in der Ausbildung von potenziellen Profisportlern mit dem Grasshopper Club Zürich. Wir ermöglichen jungen Talenten eine Lehre bei uns zu absolvieren und gleichzeitig können sie ihre Profisportkarriere verfolgen.

Geschlechter-gleichheit

→ Diversität im Unternehmen: Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit jedes einzelnen Menschen im Unternehmen ungeachtet der inneren Faktoren wie Hautfarbe, Nationalität, sozialer Herkunft, etwaiger Behinderung, se-

xueller Orientierung, politischer oder religiöser Überzeugung sowie des Geschlechts oder Alters und der äusseren Faktoren wie Berufserfahrung und Familienstand erachten wir als eine Selbstverständlichkeit. Wir sind stolz darauf, dass unsere Mitarbeitende aus 19 verschiedenen Nationen mit diversen Lebensplänen sich täglich für unser Unternehmen einsetzen.

→ Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: In der Schweiz haben alle Menschen den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. WEBSTAR bietet ihren Beschäftigten eine nachvollziehbare, leistungsgerechte, verlässliche und wettbewerbsfähige Vergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn. WEBSTAR ist verpflichtet, mit einem von der Bundesverwaltung vorgegebenen Standard-Analyse-Tool den Beweis zur Einhaltung des Gesetzes gleicher Lohn für gleiche Arbeit im Rhythmus von 4 Jahren zu erbringen.

→ Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wir bieten unseren Beschäftigten, wo es möglich ist, flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und Teilzeitarbeitsplätze. Generell orientieren sich unsere Arbeitszeiten strikt an den gesetzlichen Vorgaben. Fallen Überstunden an, werden diese finanziell oder durch Freizeit ausgeglichen.

Bezahlbare und saubere Energie

→ Unsere eigene Photovoltaikanlage produziert jährlich rund 2'500'000 kWh grüne Energie, von welcher wir 10% selbst nutzen und den Rest ins Stromnetz speisen.

→ Unser Logistikpartner BT Swiss AG hat auf unseren Wunsch hin seinen Fuhrpark kontinuierlich modernisiert und in batteriebetriebene Lastwagen investiert. Mittlerweile zählen 5 Elektro-LKW zur Fahrzeugflotte. Die anderen LKW erfüllen die Euro 6 Norm. Die Batterien werden mit dem eigens produzierten Solarstrom aufgeladen.

→ Kleinstlieferungen werden durch DPD ausgeliefert. Unvermeidbare Transportemissionen kompensiert DPD seit 2012 mit einem freiwilligen Klimabeitrag für Nachhaltigkeitsprojekte.

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

→ In der Zusammenarbeit mit unseren Partnern setzen wir die Einhaltung unseres Business Code of Conduct entlang unserer gesamten Supply Chain konsequent durch und akzeptieren weder Kinderarbeit noch Diskriminierung des Geschlechts, der Ethnie, Kultur oder Religion.

→ Im Geschäftsjahr 23/24 haben total 120 Lieferanten mit einem Umsatzanteil von 90% unsere Richtlinie «Nachhaltige Beschaffung» und/oder unseren Code of Conduct unterzeichnet.

Industrie, Innovation und Infrastruktur

→ 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.

«Tork Natur» ist eine neue Produktlinie in unserem Portfolio, die nicht nur sichtbar auf Nachhaltigkeit hinweist, sondern auch einen ressourcenschonenderen Produktionsprozess beinhaltet. Die verwendete Papiertechnologie (strukturiertes TAD/Atmos-Papier gegenüber trockenem Krepp) benötigt auf Grund der festeren Papierstrukturen letztlich weniger Papier, wodurch der Carbon in use im Vergleich deutlich reduziert werden kann.

«Tork Natur»

→ Wir haben nun den ersten Kartonbecher im Sortiment, der vollständig über Altpapier recycelbar ist. Der Only Paper Becher von Naturstar gehört zu einer neuen Generation von Einwegbechern ohne Kunststoffbeschichtung. Die Innenseite ist mit einer wasserbasierten Schutzschicht versiegelt und bleibt lange stabil. Dadurch sind die Only Paper-Becher für das Recycling über das Altpapier geeignet – keine Rückstände, kein Plastik – nur Papier.

Only Paper-Becher

→ Wir haben unser Sortiment mit umweltfreundlichen und innovativen Reinigungsprodukten weiter ausgebaut. Mit den Eco Produkten von der Marke Dr.Schnell haben wir grösstenteils die traditionellen Reinigungsartikel ersetzt. Die PET-Flaschen bestehen zu 100% aus recyceltem Material und alle Kartonagen sind FSC-zertifiziert. Zudem haben wir die Green Care Professional Linie mit den ökologischen Reinigern von der Marke Tana im Sortiment aufgenommen. Diese Produkte von Tana und Dr.Schnell sind mit dem Cradle to Cradle und EU Ecolabel ausgezeichnet.

Nachhaltige/r Konsum und Produktion

→ Sämtliche Wert- und Abfallstoffe, die in den betrieblichen Prozessen anfallen, werden in unserem gelenkten Umweltmanagementsystem erfasst und wo nötig, definieren wir Massnahmen. Altkarton, Altpapier, Aluminium und Plastik werden beispielsweise der Kreislaufwirtschaft zugeführt.

→ Wir nehmen unsere Verantwortung als nachhaltiger Händler war, indem wir bei unseren Produkten, wenn immer möglich, auf nachwachsende Rohstoffe setzen. Hierzu zählen unter anderem Papier, Karton, Bagasse, Graspapier und einige mehr. Unser Sortiment bauen wir stetig aus, mit Produkten die höchste Nachhaltigkeitsstandards erfüllen.

→ Wir schaffen Transparenz und Rückverfolgbarkeit über die Produktions- und Lieferkette hinweg und steuern durch die Wahl unserer Lieferanten die Reduktion der Umweltbelastung in Produktion, dem Transport, bei den Verpackungen und in der Entsorgung.

→ Wir fördern umweltfreundliche Produkte und bauen das Sortiment für unsere Kunden stetig aus. Bereits über 3'400 unserer Artikel verfügen über ein anerkanntes Umweltzeichen, sind als nachhaltig eingestuft oder gehören zu einer ökologischen Produktlinie.

Massnahmen zum Klimaschutz

→ Einsatz unserer eigenen, 13'077 m² grossen Photovoltaikanlage.

→ Verzicht auf fossile Brennstoffe durch Einsatz einer Holzpellet-Heizung.

→ Verzicht auf Heizung und Kühlung im Betriebsgebäude (Erdregister/Minergie).

→ Nutzung von rund 2'000 modernster LED-Leuchten im Betriebsgebäude. Der Stromverbrauch konnte so um 57% gesenkt werden.

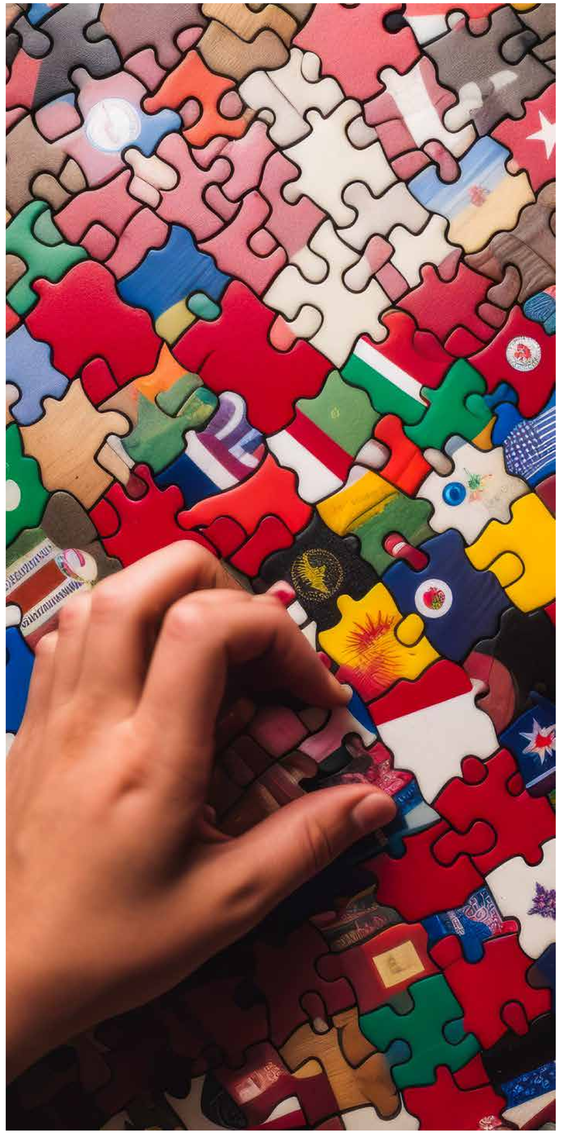
→ 13 Ladestationen für Elektrofahrzeuge für unsere Mitarbeitenden.

→ Einsatz von drei LKW-Elektroladestationen.

→ Als offizieller Logistikpartner unterstützen wir den Kanton Bern beim wegweisenden Projekt «Bring Plastic back» mit der Sammlung von Haushalt-Kunststoffen (www.sammelsack.ch).

Leben an Land

→ Um das Firmengebäude befinden sich 18'325 m² Wiesenflächen und ein 1'700 m² grosses, naturbelassenes Biotop mit Hochstauden und Röhrichte (Schilfgewächs). Auf dem gesamten Gelände wurden ausschliesslich einheimische Bäume, Sträucher und Stauden gepflanzt. So bieten sie einen idealen Lebensraum für Bienen, Insekten, Wildvögel und andere Lebewesen, die für eine ausgewogene Biodiversität sorgen.



GRI 2-23

1.1.2 United Nations Global Compact

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

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

Unsere Verpflichtung zum United Nations Global Compact bedeutet, dass wir kontinuierlich daran arbeiten, unsere Geschäftspraktiken zu verbessern, um nachhaltige und ethische Standards zu fördern. Ein wichtiger Meilenstein in diesem Prozess wird unser erster Fortschrittsbericht (Communication on Progress, CoP) sein, den wir im Jahr 2025 einreichen werden. Dieser Bericht wird unsere Fortschritte und Herausforderungen bei der Umsetzung der zehn Prinzipien dokumentieren und unsere Transparenz und Rechenschaftspflicht gegenüber unseren Stakeholdern stärken.

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

1.1.3 Soziales Engagement

Die Unternehmensphilanthropie ist ein wichtiger Pfeiler in der Nachhaltigkeitsstrategie von WEBSTAR. Mit unseren Massnahmen möchten wir einen positiven Beitrag der Gesellschaft zurückgeben. Wir sind überzeugt, dass die Philanthropie dazu beiträgt, das langfristige Wachstum und die Stabilität von Unternehmen zu fördern, während es gleichzeitig einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt hat. Aus diesem Grund sind wir eine Partnerschaft mit der karitativen Organisation «Helfen Sie helfen» aus Hüttikon eingegangen, welche sich seit bald 30 Jahren im In- und Ausland mit wichtigen Hilfsprojekten engagiert.

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. Maria Constanti, Vereinspräsi-

dentin, sagt: «Für uns sind bedürftige Menschen keine Menschen zweiter Klasse. Sie sind genauso wichtig und wertvoll wie alle anderen. Deshalb ist es uns ein grosses Anliegen, saubere und schöne Güter zu spenden, die liebevoll verpackt werden. Wenn die Ärmsten der Armen diese Spenden erhalten, sollen sie ihnen Hoffnung schenken und ein Zeichen der Nächstenliebe sein. Sie sollen spüren, dass wir an sie denken und sie nicht alleine sind.»

Die Armut gibt es aber nicht nur im Ausland, sondern auch in der Schweiz. Maria Constanti meint: «In der Schweiz ist die Armut versteckt. Wir bekommen immer häufiger Anfragen von Gemeinden und Pfarreien mit der Bitte um Hilfe. Vor allem kinderreiche Familien und Alleinerziehende sowie ältere Menschen sind von Armut betroffen. Für diese Menschen stellen wir Geschenkpakete zusammen. Auch für kranke oder einsame Menschen und diejenigen, welche am Rande des Existenzminimums leben, haben diese Geschenke einen unbezahlbaren Wert.»

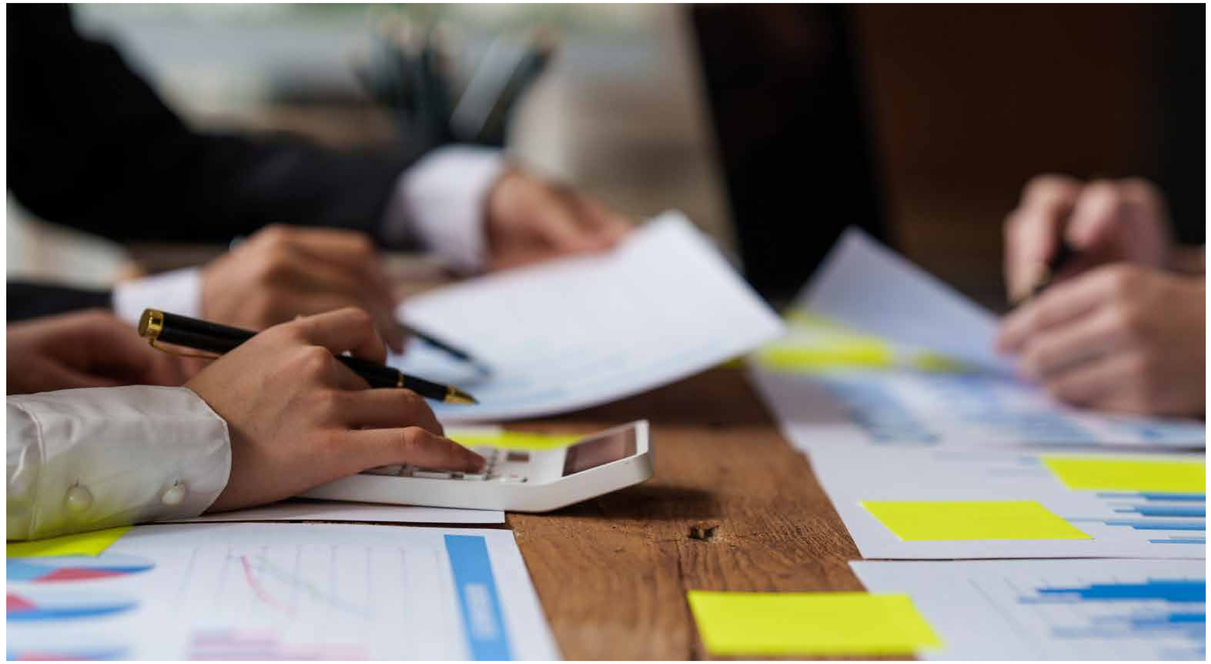
WEBSTAR unterstützte im November 2023 die karitative Organisation tatkräftig mit wichtigen Artikeln wie Operations- und Untersuchungshandschuhen, Wundverbänden, Saugkompressen und vielem mehr im Wert von CHF 30'000.–. Diese Ware wurde dringend in ukrainischen Spitälern gebraucht. WEBSTAR brachte die Hilfsgüter ins Lager nach Hüttikon, bevor sie weiter in die Ukraine transportiert wurden. Die Hilfsorganisation unterstützt unter anderem seit 1996 die Ukraine mit Hilfsgütern.

Nebst der Ukraine werden auch Projekte in Rumänien, Bosnien-Herzegowina, Lettland und in der Schweiz unterstützt. 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.

Übergabe der Medizinartikel an die Hilfsorganisation

1.1.4 Antikorruptionsschulung

Im Rahmen unserer fortlaufenden Bemühungen zur Förderung von Transparenz und ethischem Verhalten hat WEBSTAR erneut in diesem Geschäftsjahr eine Antikorruptionsschulung für unsere Einkäufer*innen und Mitglieder der Geschäftsleitung durchgeführt. 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 Einkäufer*innen und Geschäftsleitungsmitglieder das notwendige Wissen besitzen, um Korruptionsrisiken effektiv zu identifizieren und zu verhindern.

Durch diese Schulungsmassnahme hat WEBSTAR das Bewusstsein und die Kompetenz unserer Mitarbeiter im Umgang mit Korruptionsrisiken gestärkt und ihr Engagement für ethisches 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.

	GJ 22/23	GJ 23/24	Ziel GJ 24/25
Anzahl Korruptionsfälle	0	0	0
Anzahl Vorfälle betreffend Geldwäsche	0	0	0
Ethik Schulungen	0	0	1
Informationssicherheits-Audit	0	0	1

1.1.5 Zertifizierung BT Swiss AG

Unser langjähriger Distributionspartner BT Swiss AG hat erfolgreich die renommierte ISO 9001, 14001 und 45001 Zertifizierungen im Frühjahr 2024 bestanden. Diese Zertifizierungen unterstreichen das Engagement von BT Swiss für höchste Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsstandards und unterstützen somit unsere eigenen Nachhaltigkeitsziele.

- ISO 9001: Diese Zertifizierung bestätigt, dass BT Swiss AG über ein effektives Qualitätsmanagementsystem verfügt, das die kontinuierliche Verbesserung von Prozessen und Dienstleistungen sicherstellt. Dadurch wird eine hohe Kundenzufriedenheit gewährleistet und die Effizienz in der Logistik optimiert.
- ISO 14001: Mit der ISO 14001 Zertifizierung zeigt BT Swiss AG, dass sie umweltbewusst agieren und über ein robustes Umweltmanagementsystem verfügen. Dies hilft uns, unsere Umweltbelastungen zu minimieren und nachhaltige Praktiken entlang der gesamten Lieferkette zu fördern.
- ISO 45001: Diese Zertifizierung für Arbeits und Gesundheitsschutzmanagementsysteme betont das Engagement von BT Swiss AG, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dies ist besonders wichtig, um das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu gewährleisten und Unfälle sowie arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu minimieren.

Die erfolgreichen ISO-Zertifizierungen von BT Swiss AG sind ein weiterer Schritt in unserer gemeinsamen Mission, höchste Standards in Qualität, Umweltmanagement und Arbeitssicherheit zu erreichen. Wir sind stolz auf die Partnerschaft mit BT Swiss AG und überzeugt, dass diese Zertifizierungen unsere nachhaltigen Geschäftsziele weiter unterstützen und stärken werden.

WEBSTAR wird auch weiterhin eng mit BT Swiss AG zusammenarbeiten, um innovative und nachhaltige Logistiklösungen zu entwickeln und so einen positiven Beitrag zu unserer Umwelt und Gesellschaft zu leisten.

E-LKW von BT Swiss AG

2. Umwelt, Ressourcen, Klimaschutz

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

Vorbildliches Umweltverhalten

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

Mitarbeiter

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

Wertstoffmanagement

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

Gemeinde & Nachbarn

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

GRI 3-3

2.1 Ökologische Betriebsführung

2.1.1 Plastikreduktion

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

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

Diese Technik der Vordehnung ermöglicht es uns, weniger Material zu verbrauchen, was nicht nur die Umweltbelastung durch Plastikmüll reduziert, sondern auch unsere Ressourcen effizienter nutzt. Diese Optimierungen sind Teil unserer kontinuierlichen Bemühungen, nachhaltigere und umweltfreundlichere Lösungen in allen Geschäftsbereichen zu implementieren. Wir evaluieren laufend weitere Möglichkeiten, Plastik zu reduzieren und nachhaltigere Alternativen einzusetzen.

2.1.2 Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz

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

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

2.1.3 Umweltschonende Druckerzeugnisse

Bei WEBSTAR legen wir grossen Wert auf eine nachhaltige und umweltschonende Herstellung unserer Druckerzeugnisse wie beispielsweise Aktionsbroschüren, Flyer oder Kataloge. Um dies zu erreichen, setzen wir bei unserer Druckerei auf das renommierte Label «Finanzieller Klimabeitrag» von ClimatePartner. Das Label bestätigt,

FSC www.fsc.org MIX Aus verantwortungsvollen Quellen FSC® C018740

Druckprodukt mit finanziellem Klimabeitrag ClimatePartner.com

printed in switzerland

dass WEBSTAR seine Emissionen berechnet und Klimaschutzprojekte in der Höhe der berechneten Emissionen finanziert. Es sorgt für volle Transparenz und Nachvollziehbarkeit der unterstützten Klimaschutzmassnahmen. Damit tragen wir freiwillig dazu bei, die enorme Finanzierungslücke im globalen Klimaschutz zu schliessen.

Bei der Papierwahl unserer Druckerzeugnisse verwenden wir in der Regel immer FSC-zertifiziertes (Forest Stewardship Council) Papier, um eine ökologische, sozial förderliche und wirtschaftlich rentable Bewirtschaftung der Wälder dieser Welt zu fördern. Damit wird gewährleistet, dass Bedürfnisse der heutigen Generation befriedigt werden können, ohne die Bedürfnisse zukünftiger Generation zu gefährden.

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.

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.

Während des Geschäftsjahres wurden die Druckertreibereinstellungen standardmässig auf «Beidseitiger Druck» umgestellt. Diese Massnahme gilt für die gesamte Belegschaft und trägt massgeblich zur Reduzierung des Papierverbrauchs bei. Durch die konsequente Anwendung des Duplexdrucks konnten wir unseren Papier verbrauch bereits um rund 15% senken. Zudem ermöglicht der Einsatz von Recyclingpapier ein deutlich energiesparenderes Drucken.

Umweltschonende Druckerzeugnisse

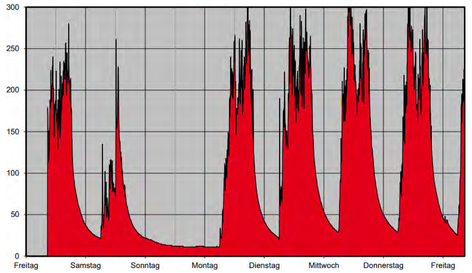
2.1.4 Luftreinigungsanlage

Als Unternehmen haben wir uns schon immer dafür eingesetzt, eine nachhaltige und umweltbewusste Geschäftspraxis zu verfolgen. Daher war es für uns ein logischer Schritt, auch die Luftqualität in unserem Logistikzentrum zu verbessern. Durch die Installation von 21 Luftreinigungsanlagen im Jahr 2022 konnten wir nicht nur die Luftqualität in unseren Räumlichkeiten verbessern, sondern auch einen positiven Beitrag zum Umweltschutz leisten. Mit der innovativen und patentierten Flimmer-Filter-Technologie werden luftgetragene Staubpartikel entfernt, bevor sie sich niederschlagen und zusätzliche Reinigungskosten verursachen.

Denn eine schlechte Luftqualität kann nicht nur zu gesundheitlichen Problemen bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führen, sondern auch zu einem höheren Energieverbrauch durch die vermehrte Nutzung von Lüftungssystemen.

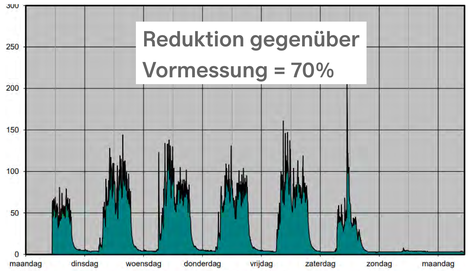
Fünf Monate nach der Inbetriebnahme konnten wir konkrete Ergebnisse und Erfahrungen sammeln. Vor der Inbetriebnahme des Luftreinigungssystems hatten wir Werte von 104 µg pro m³ Luftverschmutzung, was in einer Branche, in der Effizienz oft vor Gesundheit geht, dem Standard entspricht.

Lagerhalle U1 - vor der Installation TSI DustTrak, 5-minütige Protokollierung



Durchschnitts-Staubbelastung = 104 µg/m³
Peak: 349 µg/m³

Lagerhalle U1 - nach der Installation TSI DustTrak, 5-minütige Protokollierung

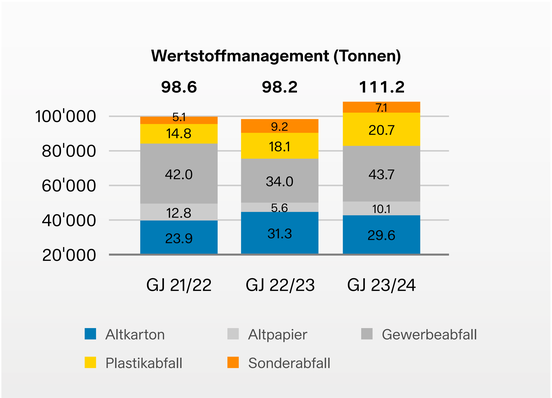


Durchschnitts-Staubbelastung = 31 µg/m³
Peak: 249 µg/m³

Nach der Installation dieser fortschrittlichen Technologie begannen die Lagermitarbeitenden, eine Veränderung zu spüren - nicht nur in der Luft, die sie einatmeten, sondern auch in ihrer Stimmung und Produktivität. Tag für Tag sanken die Partikelwerte, und mit jedem Atemzug fühlte es sich an, als würden frische Energie getankt werden. Nach fünf Monaten wurde die Luftverschmutzung erneut gemessen und die durchschnittliche Staubbelastung lag bei 31 µg pro m3. Die Luftqualität hat sich also um mehr als 70 Prozent verbessert. Das ist eine Veränderung, die nicht nur Zahlen auf einem Bildschirm sind, sondern deren Auswirkungen unmittelbar spürbar sind. Durch die Investition in die Luftreinigungssysteme haben wir nicht nur die Luftqualität in unserem Logistikbetrieb verbessert, sondern auch das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden gesteigert. Es war ein Atemzug der Veränderung, der unsere Zukunft gestärkt und gezeigt hat, dass Gesundheit und Effizienz Hand in Hand gehen können.

2.1.5 Wertstoffmanagement

Sämtliche Wert- und Abfallstoffe, die in den betrieblichen Prozessen anfallen, werden in unserem gelenkten Umweltmanagementsystem erfasst und wo nötig, definieren wir Massnahmen. Altkarton, Altpapier und Plastik werden beispielsweise der Kreislaufwirtschaft zugeführt. In den sozialen Räumlichkeiten (Pausen- und Aufenthaltsräume) 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.

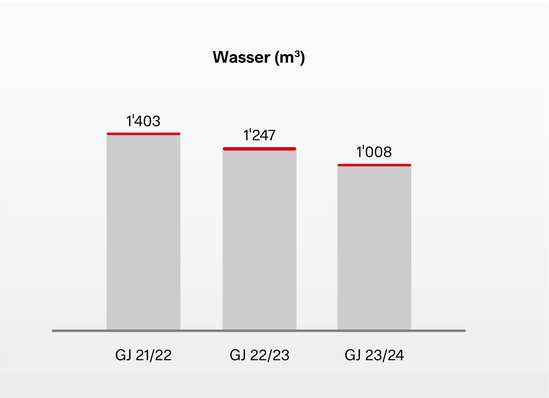


Split der einzelnen Wertstoffe der letzten 3 Jahre

In diesem Geschäftsjahr ist die gesamte Abfallmenge von 98.2 auf 111.2 Tonnen aus zwei Gründen um 13.2% gestiegen. Einerseits ist unser Unternehmen gegenüber dem letzten Geschäftsjahr erneut gewachsen. Wir haben 6.2% mehr Mitarbeitende und 11.9% mehr Rüstpositionen. Anderseits nehmen wir kontinuierlich mehr Abfall wie Bidons und Verpackungen von unseren Kunden zurück.

2.1.6 Wasser

Als Handelsunternehmen ohne eigene Produktion reduziert sich unser Wasserbedarf auf die üblichen Bereiche wie Waschräume, Aufenthaltsräume sowie die Reinigung im und um das Gebäude. Eine Bewässerung der Grünanlagen oder der 18'325 m² Wiesenflächen, die zum Betriebsareal gehören, findet nicht statt.



Grafik über unseren Wasserbedarf

2.1.7 Biodiversität

Unser Firmengebäude ist umgeben von 18'325 m² Wiesenfläche und einem 1'700 m² grossen, naturbelassenen Biotop mit Hochstauden und Röhrichten (Schilf). Auf dem gesamten Gelände wurden ausschliesslich einheimische Bäume, Sträucher und Stauden gepflanzt, die einen idealen Lebensraum für Bienen, Insekten, Wildvögel und weiteren Lebewesen bieten, die für eine ausgeglichene Biodiversität sorgen.

Wiesensalbei auf unserer Wiesenfläche

GRI 3-3

2.2 CO_2 Emissionen

2.2.1 CO_2 Bilanz

WEBSTAR möchte die CO_2-Emissionen senken, um aktiv zum Klimaschutz beizutragen und unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt wahrzunehmen. Die Reduktion unserer Emissionen ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und hilft uns, unsere ökologischen Auswirkungen zu minimieren. Durch die Senkung des CO_2-Ausstosses verbessern wir nicht nur unsere Umweltbilanz, sondern fördern auch den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Wir sind überzeugt, dass der Einsatz für eine klimafreundlichere Zukunft sowohl der Gesellschaft als auch unserem Geschäft zugutekommt.

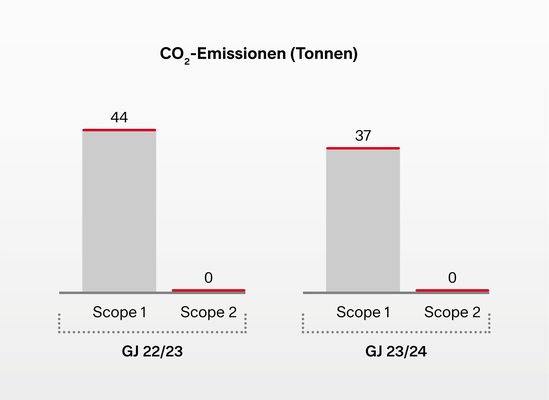
Unsere Ambition ist es, der nachhaltigste Grosshändler der Branche zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir im letzten Geschäftsjahr ein zukunftsweisendes Projekt ins Leben gerufen und damit den Grundstein für die Dekarbonisierung unseres Unternehmens gelegt. In der ersten Phase des Projekts haben wir im Geschäftsjahr 22/23 den Corporate Carbon Footprint (CCF) unseres Unternehmens ermittelt. Diese Berechnung umfasste die Emissionen von Scope 1, 2 und teilweise Scope 3 gemäss den Vorgaben von ISO 14064-1 und dem Greenhouse Gas Protocol (GHG).

Im aktuellen Geschäftsjahr sind wir in die zweite Phase unseres Dekarbonisierungsfahrplans eingetreten. Alle notwendigen Vorbereitungen wurden getroffen, um nach Abschluss des Geschäftsjahres 23/24 eine vollständige CO_2-Bilanz zu erstellen, die auch sämtliche Scope-3-Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette umfasst.

Auf Grundlage dieser umfassenden Bilanz werden wir einen wissenschaftlich fundierten Aktionsplan gemäss den Standards der Science Based Targets Initiative (SBTi) entwickeln. Dabei setzen wir uns klare, kurzfristige Ziele für die nächsten 5 bis 10 Jahre sowie langfristige Ziele, um bis spätestens 2050 die Netto-Null-Emissionen zu erreichen.

Unser Fahrplan sieht vor, bis September 2024 uns gegenüber der SBTi zu verpflichten und innerhalb eines Jahres unsere Ziele bei der SBTi zur Validierung einzureichen. Im Anschluss werden wir die vollständige CO_2-Bilanz für das Geschäftsjahr 23/24 sowie die entsprechenden Reduktionsziele gemäss den SBTi-Vorgaben publizieren. Bis zur Veröffentlichung des aktuellen Nachhaltigkeitsberichts im Oktober 2024 haben wir die Emissionen der Scopes 1, 2 und teilweise 3 berechnet.

Unsere Scope 1 und 2 Emissionen
im Jahresvergleich:



Innerhalb von Scope 3 haben wir von den 15 Emissionskategorien des Greenhouse Gas Protocol die folgenden Kategorien in unsere Berechnungen einbezogen und bis zur Veröffentlichung dieses Nachhaltigkeitsberichts berücksichtigt:

- **Ausgewählte Bereiche von Kategorie 1 | eingekaufte Güter und Dienstleistungen:** Druckprodukte, Büropapier, Wasser, Externe Rechenzentren, elektronische Geräte, Gastronomie
- **Kategorie 3 | Brennstoff- und energiebezogene Emissionen** (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)
- **Kategorie 5 | Abfälle aus dem Betrieb: Entsorgung**
- **Kategorie 6 | Geschäftsreisen: Flüge, Bahnfahrten, Miet- und Privatfahrzeuge, Hotelübernachtungen**
- **Kategorie 7 | Anfahrt Mitarbeitende: Anfahrt Mitarbeitende, Home-Office**

In Scope 3 haben wir insgesamt 630 Tonnen CO_2 emittiert. Unsere Treibhausgasbilanzierung basiert auf den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols. Das Dokument «A Corporate Accounting and Reporting Standard» betont die kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität als zentrales Element für eine aussagekräftige Bilanz. Im Einklang damit haben wir unsere Methodik zur Erfassung von Primärdaten, insbesondere in Bezug auf Geschäftsreisen (Scope 3.6) und die Anfahrtswege unserer Mitarbeitenden (Scope 3.7), weiterentwickelt.

Im Geschäftsjahr 23/24 haben wir eine präzisere Datenerfassung im Vertriebsbereich durchgeführt, was zu einer deutlicheren Abgrenzung zwischen Geschäftsreisen und Arbeitswegen führte. Im Vergleich zum letzten Geschäftsjahr stiegen unsere Scope-3-Emissionen um 180 Tonnen CO_2 an. Diese Erhöhung resultiert aus dem Bereich Geschäftsreisen, ist jedoch auf die verbesserte Methodik der Datenerfassung zurückzuführen und spiegelt keinen tatsächlichen Anstieg des Verbrauchs wider. Ein konkreter Vergleich der Verbrauchswerte wird im nächsten Jahr möglich sein, da wir die Erhebungsmethodik aus dem Geschäftsjahr 23/24 beibehalten werden.

Das Ergebnis unserer CO_2-Bilanzierung zeigt, dass 94,5 % der gesamten CO_2-Emissionen aus dem Bereich Scope 3 stammen. Daher besitzen die Reduktionsmassnahmen in diesem Bereich das grösste Potenzial, unsere Emissionen signifikant zu senken. Die wissenschaftlich fundierten Reduktionsziele werden bis Herbst 2025 gemäss den Vorgaben der Science Based Targets Initiative (SBTi) entwickelt und validiert. Dennoch haben wir bereits konkrete Ziele festgelegt, die wir im kommenden Geschäftsjahr aktiv verfolgen werden:

Scope-1-Reduktionsziel

Unsere Scope-1-Emissionen resultieren in erster Linie aus dem Einsatz von Geschäftsfahrzeugen für den Aussendienst und Transportfahrzeuge sowie aus der Eigenerzeugung von Wärme durch Holzpellets für unsere Büroräume. In den kommenden Jahren werden wir die Anzahl unserer Transportfahrzeuge sukzessive verringern, da wir verstärkt auf die Zusammenarbeit mit unserem Logistikpartner BT Swiss AG setzen, der kontinuierlich seine E-LKW-Flotte ausbaut. Durch diese Massnahmen streben wir an, unsere Scope-1-Emissionen bis zum 31. März 2027 um 20 % auf 29,6 Tonnen CO_2 zu reduzieren.

Scope-2-Reduktionsziel

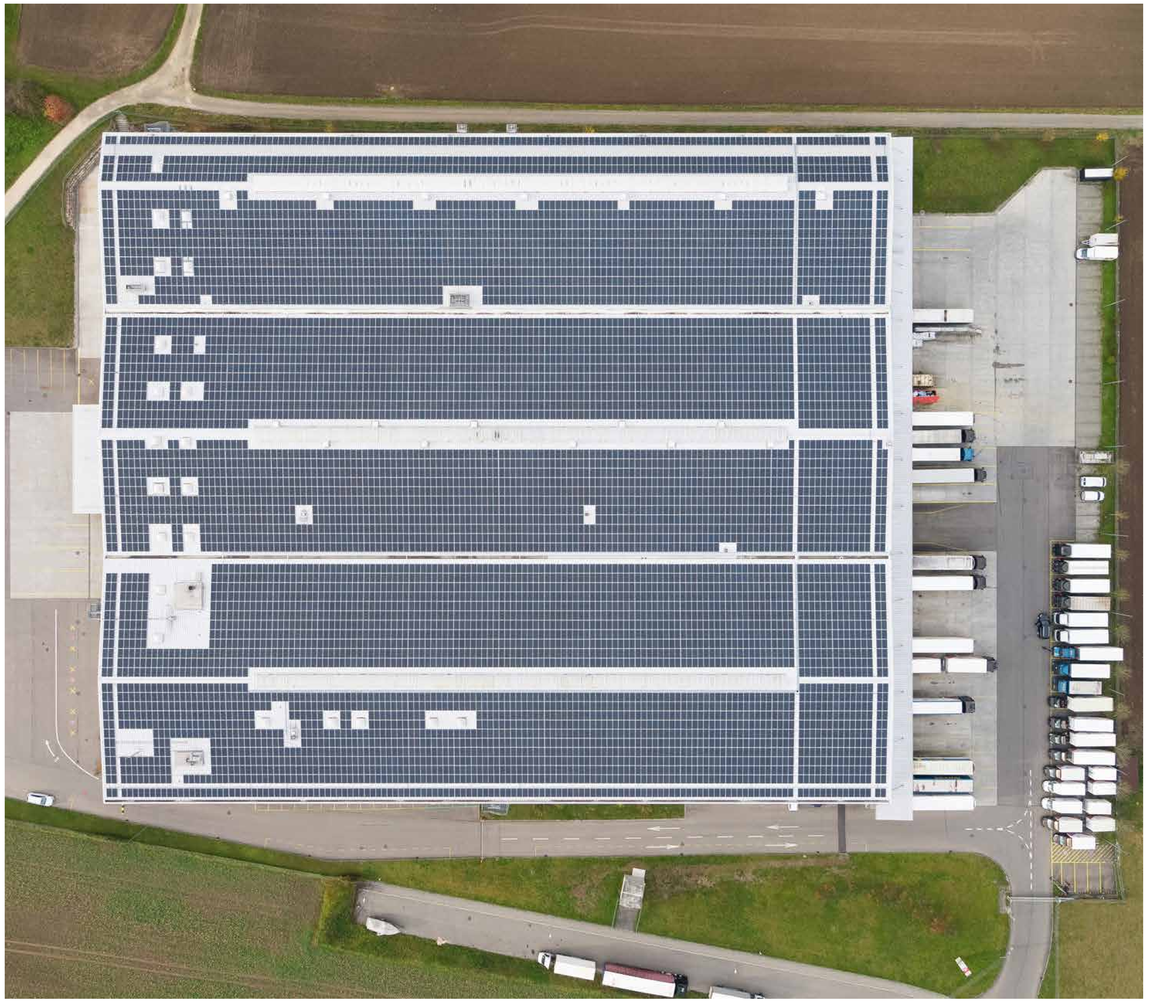
Im Bereich Scope 2 sind wir bereits emissionsfrei, da wir unseren gesamten Energiebedarf ausschliesslich durch erneuerbare Quellen decken. Etwa die Hälfte unseres Stroms wird durch unsere eigene Photovoltaikanlage erzeugt, während die restliche Menge aus zertifizierter Wasserkraft stammt. Unser Ziel ist es, auch in Zukunft emissionsfrei zu bleiben und weiterhin konsequent auf erneuerbare Energien zu setzen.

Scope-3-Reduktionsziel

Die Anfahrten der Mitarbeitenden zum Arbeitsort sowie die Privatfahrzeuge unserer Aussendienstmitarbeitenden tragen unter Anbetracht der definierten Systemgrenzen zu 73% unserer Scope-3-Emissionen bei. Wie im Kapitel 2.2.6 «Nachhaltige Mobilität» beschrieben, haben wir eine Reihe von Massnahmen ergriffen, um die CO_2-Emissionen in diesem Bereich zu senken. Eine bedeutende Änderung ist die neue Weisung im Fahrzeugreglement, dass dienstlich genutzte Fahrzeuge der Energieeffizienzklasse A-C entsprechen müssen.

Zudem haben wir verschiedene Anreize zur Förderung der Elektromobilität geschaffen. Im kommenden Geschäftsjahr wird die Home-Office-Regelung dahingehend angepasst, dass künftig mehr als ein Tag pro Woche von zu Hause gearbeitet werden darf. Mit diesen Massnahmen streben wir an, die Scope-3-Emissionen von 4.1 t pro Kopf bis zum 31. März 2027 um 5% zu senken.

2.2.2 Unser Gebäude



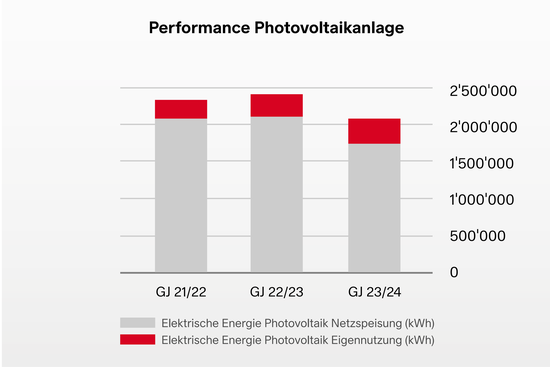
Betriebsgebäude der WEBSTAR in Dielsdorf nach Fertigstellung der Photovoltaikanlage im Jahre 2019

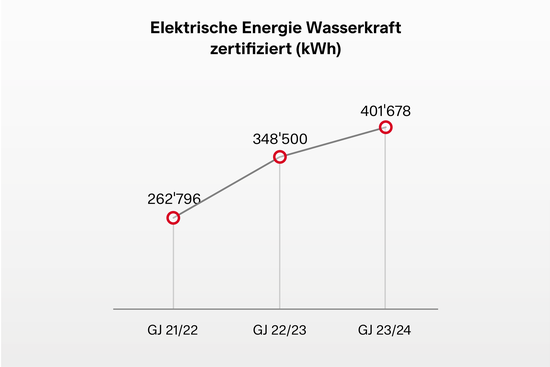
Am 1.1.2009 konnte der Umzug vom damaligen Standort in Regensdorf in unser heutiges Betriebsgebäude in Dielsdorf vollzogen werden. Wir blicken mit Stolz auf diese Zeit zurück, haben wir uns doch schon während der Projektierungsphase im Jahr 2005 mit Nachhaltigkeit und Umweltschutz intensiv auseinandergesetzt.

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 > 13'000 m² die noch heute grösste von privater Hand bewirtschaftete Photovoltaikanlage im Kanton Zürich in Betrieb genommen.

7'755 SOLARPANELS ERZEUGEN AUF EINER FLÄCHE VON ÜBER 13'000 M² RUND 2,5 MIO. KWH STROM. GRÜNE ENERGIE FÜR RUND 1'000 WOHNUNGEN PRO JAHR.

Durch die Inbetriebnahme der neuen Photovoltaikanlage konnten wir den Bezug von eingekauftem Strom praktisch halbieren. Bei eingekauftem Strom setzten wir seit über 10 Jahren auf Produktion aus zertifizierter Wasserkraft.





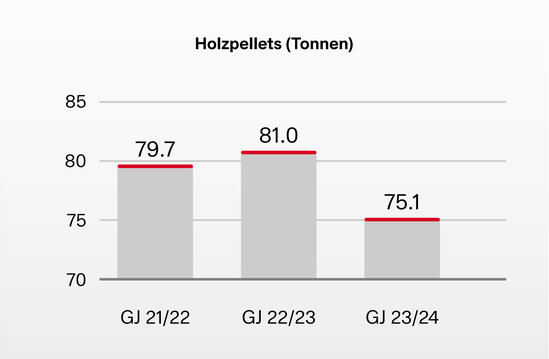
Grafik links: Stromproduktion und Zuweisung Eigenbezug / Netzeinspeisung von 2021 – 2024
Grafik rechts: Entwicklung des Stromeinkaufs aus Wasserkraft, der letzten 3 Geschäftsjahre

2.2.3 Klimatechnik

Es war unser erklärtes Ziel, nach Inbetriebnahme unseres Betriebsgebäudes auf fossile Energieträger komplett zu verzichten. Es wurden 90 km Erdregister verlegt, um die 40'000 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 Holzpeletts 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.

Umweltfreundliche Holzpeletts



Bezugsmengen von Holzpeletts der letzten 3 Jahre

2.2.4 Logistik & Transport

Die Distributionslogistik an unsere Kunden haben wir unserem externen Partner BT Swiss AG übertragen, der seinen Logistikhub in unserem Betriebsgebäude betreibt. Es ist uns wichtig, mit einem Partner zusammen zu arbeiten, der sich ebenfalls Nachhaltigkeit und Umweltschutz verpflichtet fühlt und dies konsequent lebt und umsetzt. Ein grosser Meilenstein in der Firmengeschichte war die Beschaffung der Elektro-LKW, die seit dem Sommer 2022 auf den Strassen unterwegs sind. So lautet der Slogan von BT Swiss GmbH «Wir fahren elektrisch – für die Welt von morgen». In diesem Geschäftsjahr wurde ein weiterer E-LKW angeschafft, so dass nun insgesamt 5 E-LKW auf den Strassen unterwegs sind. Dies ist ein sehr wichtiger Schritt, um die CO_2-Emissionen kontinuierlich zu senken. Die Elektro-LKW werden mit nachhaltig erzeugtem Strom aus unserer Photovoltaikanlage betrieben.

Der Fuhrpark von BT Swiss präsentiert sich im Geschäftsjahr 23/24 wie folgt:

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

DPD Schweiz Partnerschaft

Seit dem Jahr 2000 hat WEBSTAR mit DPD Schweiz eine Partnerschaft für Kleinstlieferungen, weil die Umweltverantwortung auch sehr ernst genommen wird. DPD bezahlt freiwillig einen Klimabeitrag zum Ausgleich der nicht vermeidbaren Transportemissionen. Mit diesem Geld werden Projekte für erneuerbare Energien finanziert. Mit der Green Strategy hat sich DPD weitere ambitiöse Ziele gesetzt. Man will die emissionsfreie Paketzustellung bis ins Jahr 2025 in mindestens zehn Schweizer Städten umsetzen und 30% der gesamten Flotte mit elektrischen Fahrzeugen ausstatten.

2.2.5 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 der Leistungsfähigkeit dieser Technologie, 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 Paradebeispiel für die erfolgreiche Integration von Technologie und Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen. Mit diesem innovativen Ansatz demonstrieren wir unser Engagement für Umweltschutz und Effizienz und setzen gleichzeitig neue Massstäbe für die Zukunft der Logistikbranche.

Unsere Elektrostapler mit Lithium-Ionen-Batterien

2.2.6 Nachhaltige Mobilität

WEBSTAR fördert die nachhaltige Mobilität der Mitarbeitenden und setzt sich mit verschiedenen Massnahmen dafür ein. Im Jahr 2023 haben wir 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.

Im Juni 2023 wurde der Unterstand für rund 10 Fahrräder gebaut, die nun gut vor Regen geschützt sind. Diese Massnahme zeigt unser Engagement, umweltfreundliche Alternativen zum Auto zu unterstützen und unseren Mitarbeitenden praktische Lösungen anzubieten, um den Arbeitsweg nachhaltiger zu gestalten.

Als weitere Massnahme planen wir im Mai 2024 an der Bike to Work Challenge teilzunehmen. Dies ist die grösste Gesundheits- und Veloförderaktion der Schweiz. Mit dieser Aktion wollen wir unsere Mitarbeitenden motivieren, vermehrt mit dem Fahrrad statt mit dem Auto zur Arbeit zu fahren.

Velounterstand

Ladestationen

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.

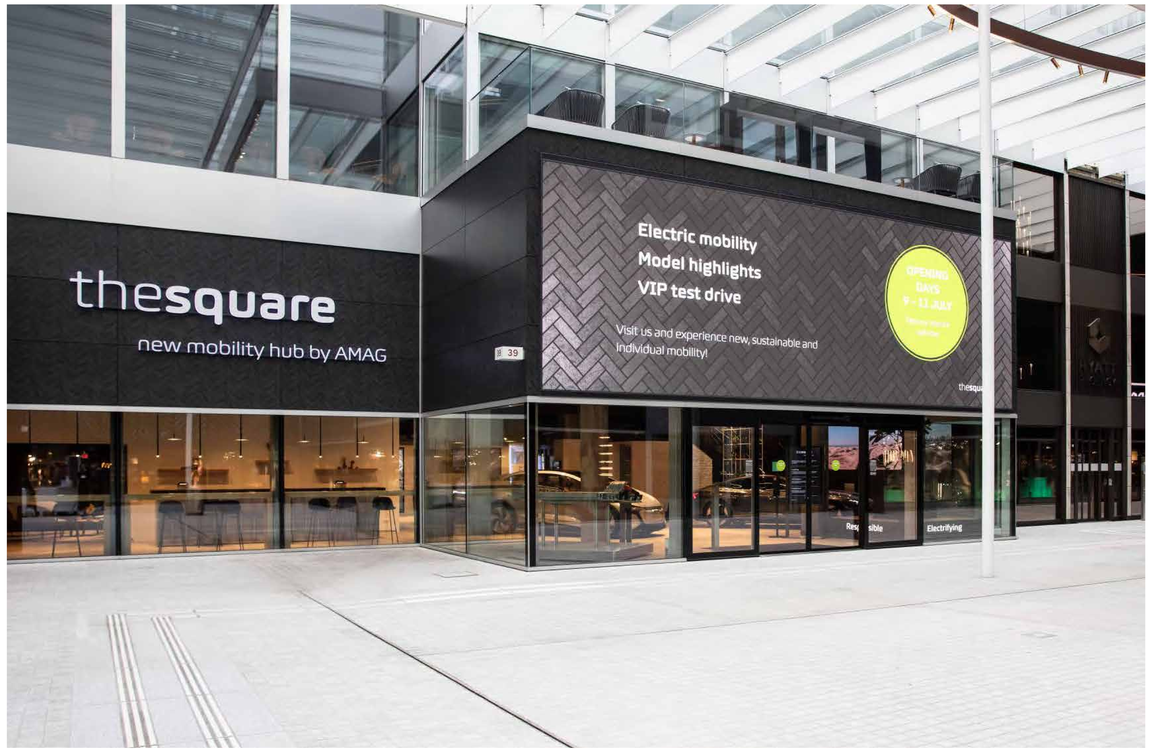
Neben der Unterstützung des Radfahrens legen wir einen besonderen Fokus auf die Elektromo-

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

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.

Für Aussendienstmitarbeitende, die noch ein Fahrzeug mit Verbrennungsmotor besitzen und eine Pauschalentschädigung für die geschäftliche Nutzung ihres Privatfahrzeugs erhalten, ist per 1. Dezember 2023 eine neue Weisung in Kraft getreten. Diese Weisung sieht vor, dass alle dienstlich genutzten Fahrzeuge ab dem 1. Dezember 2023 der Energieeffizienzklasse A-C angehören müssen. 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.

Um die Elektromobilität bei unseren Aussendienstmitarbeitenden weiter zu fördern, haben wir im September 2023 für unsere rund 40 Aussendienstmitarbeitenden aus der ganzen Schweiz eine Schulung zum Thema Elektromobilität im E-Mobility Hub in Kloten durchgeführt. Nach dem theoretischen Teil hatten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihr bevorzugtes Elektrofahrzeug zur Probe zu fahren und den Experten ihre Fragen zu stellen. Durch diese Massnahmen konnten Vorbehalte und Vorurteile abgebaut und weitere Mitarbeitende von der Elektromobilität überzeugt werden.



E-Mobility Hub Kloten

3. Mitarbeitende, Gesellschaft

Mitarbeiter-Event im Sommer 2023

3.0.1 Wir übernehmen Verantwortung

Verhaltenskodex

155 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 (Mitarbeiter/Gesellschaft, Produkte, Umwelt- und Ressourcenschutz) 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.

3.0.2 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.

3.0.3 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 implementiert, das sich an der ASi (Arbeitssicherheit für den Handel) orientiert und fest in unserem zertifizierten Qualitäts- und Umweltmanagementsystem 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 Um-

gang 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.

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 und Inklusion

WEBSTAR bekennt sich zur Förderung der Diversität der Belegschaft. Unsere Mitarbeitenden stammen aus 18 verschiedenen Ländern und gehören unterschiedlichen Ethnien, Religionen, sexuellen Orientierungen oder sozialen Status an. Es gibt eine interkulturelle Mischung von Menschen mit den 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.

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. Durch diese Massnahmen möchten wir ein diverses Team fördern, das unsere Unternehmenskultur bereichert und die Innovationskraft stärkt.

Mitarbeitende	GJ 22/23	Anteil in %	GJ 23/24	Anteil in %
Schweizer	126	86	129	83
EU Herkunft	8	5	13	8.5
Drittstaaten	12	8	13	8.5
Total	**146**	**100**	**155**	**100**
Verkauf	37	25.3	37	23.9
Verwaltung	46	31.5	47	30.3
Logistik	52	35.6	56	36.1
Auszubildende	11	7.5	15	9.7
Total	**146**	**100**	**155**	**100**
unbefristet Männer	85	58.2	88	56.8
unbefristet Frauen	38	26.0	38	24.5
auf Abruf Männer	6	4.1	9	5.8
auf Abruf Frauen	3	2.1	3	1.9
befristet Männer	0	0	0	0
befristet Frauen	2	1.4	2	1.3
Lernende Männer	12	8.2	14	9
Lernende Frauen	0	0	1	0.6
Total	**146**	**100**	**155**	**100**
Vollzeit Männer	93	85.6	97	82.6
Teilzeit Männer	11	14.4	13	17.4
Vollzeit Frauen	32	85.6	31	82.6
Teilzeit Frauen	10	14.4	14	17.4
Total	**146**	**100**	**155**	**100**

Mitarbeitende	GJ 22/23	Anteil in %	GJ 23/24	Anteil in %
Top-Management	8	5.5	7	4.5
Mitarbeitende	127	87	133	85.9
Lernende	11	7.5	15	9.6
Total	**146**	**100**	**155**	**100**
				Veränderung in %
FTE	**134.1**		**148.7**	**10.9**
Diversität				
Männer	104	71.2	110	71.0
Frauen	42	28.8	45	29.0
Total	**146**	**100**	**155**	**100**
Frauenanteil auf Top-Management-Ebene				
Männer	6	75.0	6	85.7
Frauen	2	25.0	1	14.3
Total	**8**	**100**	**7**	**100**
Frauenanteil im Unternehmensvorstand	**in %**		**in %**	
Männer	100		100	
Frauen	0		0	
Altersstruktur	**in %**		**in %**	
> 45 Jahre	49		49	
30 - 45 Jahre	31		28	
< 30 Jahre	20		23	

Stichtag ist der 31. März 2024

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 1-2 Jahre befristet.

3.1.3 Familie und Beruf

WEBSTAR setzt sich dafür ein, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und unterstützt seine Mitarbeitenden mit einer Reihe familienfreundlicher Optionen. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und Teilzeitarbeitsplätze, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre beruflichen Verpflichtungen flexibel an ihre familiären Bedürfnisse anzupassen. Sollten Überstunden anfallen, werden diese entweder finanziell vergütet oder durch zusätzliche Freizeit ausgeglichen, so dass eine ausgewogene Work-Life-Balance gewährleistet bleibt. Darüber hinaus erhalten unsere Mitarbeitenden während des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs 100% ihres Gehalts. WEBSTAR legt grossen Wert auf Chancengleichheit und gewährleistet, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer familiären Situation, die gleichen Chancen auf beruflichen Erfolg haben. 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.

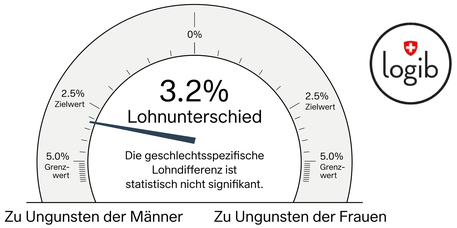
3.1.4 Equal Pay

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.

Basierend auf dem revidierten Gleichstellungsgesetz des Bundes (GIG) Art. 13d Abs. 1 lit. A GIG wurde die formelle Überprüfung der Lohngleichheitsanalyse durch unser Revisionsunternehmen PricewaterhouseCoopers geprüft und für korrekt befunden. Die neueste Überprüfung liegt nun vor. Lernende und Praktikanten werden bei der Lohngleichheitsanalyse nicht berücksichtigt. Das Ergebnis ist erfreulich: Bei WEBSTAR verdienen die Frauen 3.2 % mehr als die Männer. Diese Diskrepanz erklärt sich aufgrund eines Generationenwechsels bzw. aus langjährigen Arbeitsverhältnissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterzugänge mit signifikant weniger Erfahrung.



GRI 2-23

3.1.5 Menschenrechte

Unser Unternehmen ist stolz darauf, seit letztem Geschäftsjahr 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 gerechteten und menschlicheren Welt beizutragen.

Schutzbedürftigte Minderheiten	Ethnie / Religion / Aufenthaltsstatus	Gesundheitliche Gründe / Invalidität	Wiedereingliederung	Total Personen
Kuba	1			1
Tunesien	1			1
Montenegro	1			1
Mazedonien	2			2
Eritrea	1			1
Serbien	2			2
Dominikanische Republik	1			1
Sri Lanka	1			1
Türkei	1			1
Italien		1		1
Schweiz		1	2	3
Total Personen	**11**	**2**	**2**	**15**
Total Mitarbeitende WEBSTAR				**155**
Verhältnis Minderheiten zum Gesamtunternehmen in %				**9.70%**

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.

Das Risiko eines Verstosses wird hier im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zur Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten systematisch bewertet. Alle Mitarbeitenden von WEBSTAR kennen unseren Verhaltenskodex und unsere Richtlinien über Arbeits- und Menschenrechte: Wir verpflichten uns, Chancengleichheit und Diversität in unserer Belegschaft zu fördern. Diskriminierung und Missbrauch am Arbeitsplatz aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderer geschützter Merkmale wird nicht toleriert. Zur Durchsetzung unserer Richtlinien haben wir vertrauliche Meldewege und Beschwerdestellen etabliert, die Personalabteilung ist immer involviert, allfällige Vorfälle werden unparteiisch und gründlich untersucht. Fehlverhalten wird konsequent sanktioniert.

Vorfälle	GJ 22/23	GJ 23/24	Ziel GJ 24/25
Whistleblower	0	0	0
Informationssicherheits-vorfälle	0	0	0
Anzahl Diskriminierungs- und Missbrauchsfälle	0	0	0

Durch diese Prüfprozesse und Schulungsmassnahmen über das Personalwesen und das inkludierte Arbeitssicherheitsmanagement kann das Risiko von Menschenrechtsverletzungen auf ein Minimum reduziert werden. Nichtsdestotrotz können sich Mitarbeitende im Bedarfsfall an eine Ombudsstelle richten (Personalabteilung, Kaufmännischer Verband Zürich), auch anonym. Der Absender oder die Absenderin wird aufgrund der Meldung ausdrücklich nicht benachteiligt.

Im neuen Geschäftsjahr verfolgen wir weiterhin das Ziel, dass wir keine Korruptionsfälle, keine Vorfälle betreffend Geldwäsche, Whistleblower, Informationssicherheit und keine Diskriminierungs-/Missbrauchsfälle haben.

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 wurden von allen Mitarbeitenden 237'862 Stunden geleistet. Dazu gehörten auch regelmässige Online- und Präsenzschulungen. Insgesamt wurden durchschnittlich 13 Stunden pro Mitarbeitenden geschult. Für alle Mitarbeitenden wurden sowohl bereichsspezifische als auch allgemeine Schulungen zu den Themen Sicherheit, Gesundheit, Produkte, Verkauf, Datenschutz und Korruptionsbekämpfung durchgeführt.

	GJ 22/23	GJ 23/24
Anzahl geleistete Arbeitsstunden	213'440	237'862
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeitenden		13

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

Interne Logistik-Schulung, August 2023

3.2.2 Mitarbeiterentwicklung

Das grösste Kapital unseres Unternehmens sind unsere Mitarbeitenden, weshalb wir fortlaufend in ihre Qualifikation investieren. Wir fördern die Mitarbeitenden sich beruflich weiterzuentwickeln und unterstützen die notwendigen Weiterbildungen. In regelmässig stattfindenden Mitarbeitergesprächen vereinbaren und verfolgen Führungskraft und Mitarbeitende gemeinsam die persönliche Entwicklungsplanung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin und die entsprechenden Qualifizierungsmassnahmen. Dieser Prozess ist grundlegend für die Nachfolgeplanung und kontinuierliche Rekrutierung von Talenten aus den eigenen Reihen.

Sommerfest 2023

3.2.3 Nachwuchsförderung

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

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

Das WEBSTAR Young Talent Programm dauert in der Regel 2 Jahre und wird durch eine externe Weiterbildung, z.B. zum technischen Kaufmann oder einer höheren Fachprüfung begleitet.

Auch in diesem Geschäftsjahr wurde einem Logistiker den Einstieg in den kaufmännischen Bereich ermöglicht und bilden ihn im Bereich Einkauf aus.

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 14. November 2023 stattfand, öffnete WEBSTAR seine Türen für die Kinder unserer Mitarbeitenden. Ziel dieser Initiative war es, den 10 Mädchen und Jungen einen Einblick in die vielfältigen Arbeitsbereiche und Karrieremöglichkeiten innerhalb unseres Unternehmens zu geben.

Ein volles Tagesprogramm erwartete die Kinder: Sie nahmen an einer Einkaufssitzung teil, lernten unser umfangreiches Produktesortiment kennen und erhielten einen spannenden Abstecher zum Thema Nachhaltigkeit. Darüber hinaus bekamen sie Einblicke in unsere Logistikprozesse und konnten ihren Tag mit einer unterhaltsamen Schnitzeljagd abschliessen. Dieses abwechslungsreiche Programm sorgte für einen kurzweiligen und lehrreichen Tag.

Zukunftstag

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

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

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

3.2.5 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 sein. Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld, in dem sie ihre Talente voll entfalten können.

Sommerfest 2023

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 kön-

nen. 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 2 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.

Sommerfest 2023

GRI 3-3

3.3 Arbeitssicherheit und Gesundheit

3.3.1 Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen

Arbeitssicherheit und Gesundheit

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			2	2
Anzahl Nichtberufsunfälle	1	3	2	6
Anzahl Krankheitsfälle	181	94	6	281
Anzahl Krankheitsfälle berufsbedingt	0	0	0	0
Anzahl Todesfälle	0	0	0	0
Anzahl Ausfalltage Unfall	3	21	198	222
Anzahl Ausfalltage Krankheit	302	594	190	1086

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.

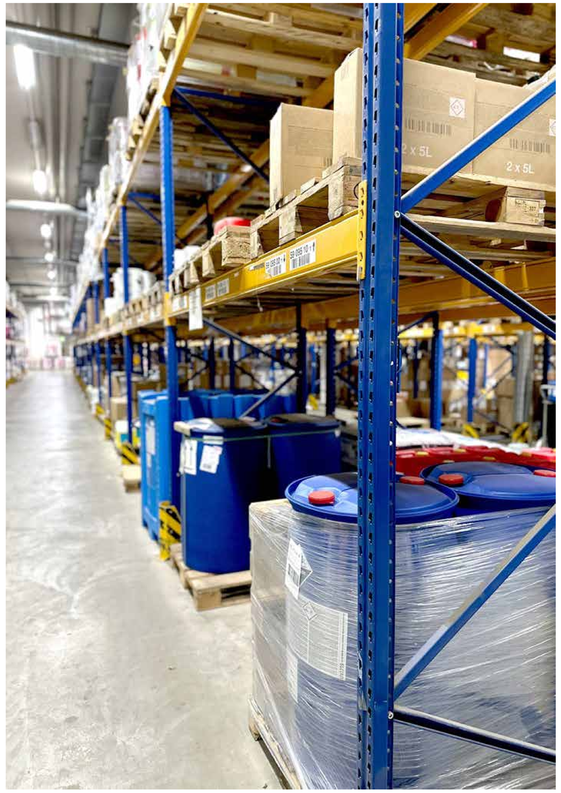
Die rechtlichen Rahmenbedingungen für das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Schweiz sind in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen (ArG, ArGV 3, UVG) geregelt. Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verpflichtet die Unternehmen, regelmässig Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen, um mögliche Risiken 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 Risikomanagement

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

Lagerung der Chemikalien

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



Unser Chemielager

Geschultes Personal

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

Verwendung der Chemikalien

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

Transport

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

Zum Beispiel:

→ Keine Zufahrt auf das Betriebsgelände vor 7.00 Uhr

→ Keine Ent- und Beladung zwischen 12.00- und 13.00 Uhr

→ LKW-Motoren müssen beim Entladen abgestellt werden.

Entsorgung

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

Sicherheit

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

4. Nachhaltige Beschaffung und Sortiment

4.0.1 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 daher auf den 2 Säulen:

MULTI SOURCING

Versorgungssicherheit seht 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».

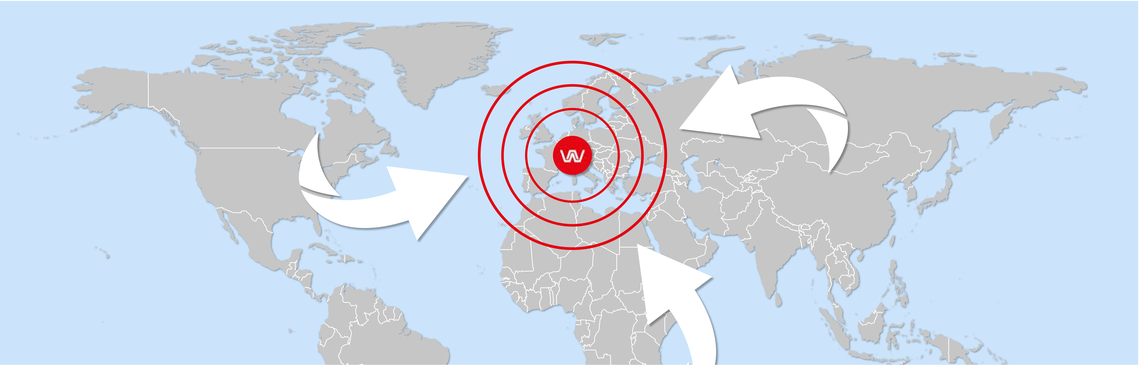
GLOCAL SOURCING
(Globales & lokales Sourcing)

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

Grafik 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: 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 erstmals individuelle Nachhaltigkeitsziele festgelegt und Lieferantenbewertungen in Form von Vor-Ort-Audits durchgeführt. In diesem Geschäftsjahr haben wir bereits bei drei Lieferanten ein Vor-Ort-Audit durchgeführt. Für das kommende Geschäftsjahr planen wir fünf Vor-Ort-Audits, die auch Bestandteil unserer neuen „Internen Richtlinie Nachhaltige Beschaffung" sind. Diese neue 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 Einkäufer*innen erfolgt zudem durch regelmässige Nachhaltigkeitsschulungen, wodurch die Voraussetzungen für eine nachhaltige und transparente Lieferkette geschaffen werden, die auf den Grundsätzen und Werten des Global Compact basiert. Im Geschäftsjahr 23/24 wurden Nachhaltigkeitsschulungen zu den Themen «Nachhaltigkeit in der Lieferkette», «Interne Richtlinien für nachhaltige Beschaffung» und «Nachhaltige Produkte richtig identifizieren» durchgeführt, welche von allen 12 Einkäufer*innen absolviert wurden.

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

Dabei verfolgen wir folgende Ziele:

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

GRI 2-6

4.1.2 Lieferantenmanagement

Wir können auf ein Netzwerk von knapp 400 Lieferanten zurückgreifen, von denen 91 unsere Schlüssellieferanten (A/B Lieferanten) sind und mit denen machen wir 93% 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. 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	Anzahl	in % Umsatz
Schlüssellieferanten (A/B)	91	93
Unterzeichnete CoC	79	80.4
Unterzeichnete nh. Beschaffungsrichtlinien	87	69.9
Unterzeichnete Vereinbarungen	120	90.2
Lieferantenbewertungen	22	58.6
Lieferantenbewertungen mit Korrekturmassnahmen	4	14.1
Lieferanten-Vor-Ort-Audits	3	18.9
Anzahl CSR Beurteilung via EcoVadis	48	66.9

Eckdaten GJ 23/24 Lieferantenmanagement

Aktuell haben 120 Lieferanten unseren Code of Conduct oder die Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung unterzeichnet. Der realisierte Umsatz mit diesen Partnern liegt bei 90.2% und ist damit erneut 4.2% höher als im vergangenen Geschäftsjahr.

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

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

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

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

4.1.3 Risikoüberwachung

Wie bereits erwähnt, hat für uns die Lieferkettensorgfaltspflicht im Bereich der Beschaffung oberste Priorität. Wir stehen mit unseren Lieferanten in einem engen und regelmässigen Dialog. Wir sind bestrebt uns, die 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 56 unserer aktiven Lieferanten über ein ISO 14001 Umweltmanagement-Zertifikat und diese Partner repräsentieren einen Umsatzanteil von 70.4%. 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.

[2] Lieferantenmanagement	GJ 22/23	GJ 23/24
Aktive Lieferanten	414	380
Lieferanten mit ISO 14001	56	56

[2] Quelle: Improve Prozessmanagement WEBSTAR

Das Ziel der Professionalisierung der Risikoüberwachung in der Lieferkette wurde in Zusammenarbeit mit unserer internationaler Verbundzentrale INPACS auch im GJ 23/24 weiter intensiviert. Wie in der Abbildung «Eckdaten GJ 23/24 – Lieferantenmanagement» unter 4.1.2 ersichtlich, sind 48 Lieferanten über EcoVadis zertifiziert, davon gehören 16 zu den Top 15% der Unternehmen (Silber) und 20 sogar zu den Top 5% (Gold und Platin); diese Lieferanten repräsentieren zusammen einen Umsatzanteil von 67%.

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 bezüglich Kinderarbeit seinen Verpflichtungen nachgekommen, denn mit der Unterzeichnung des Code of Conducts sind 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 Zertifizierungen

Die ISO-Zertifizierungen 9001 und 14001 spielen eine zentrale Rolle in unserem Unternehmen, indem sie die Grundlage für unser Qualitäts- und Umweltmanagement bilden. Die ISO 9001 Norm garantiert, dass wir höchste Qualitätsstandards in all unseren Prozessen einhalten, während die ISO 14001 Norm unser Engagement für den Umweltschutz und die nachhaltige Entwicklung unterstreicht. Seit 2012 sind wir erfolgreich nach beiden Normen zertifiziert und haben uns auch 2023 wieder erfolgreich rezertifizieren lassen. 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.

Ein weiterer Meilenstein in unserem Engagement für Nachhaltigkeit ist unsere Auszeichnung durch das EcoVadis Rating. Wir sind stolz darauf, im März 2024 die Silbermedaille und 67 Punkte im EcoVadis Rating erhalten zu haben. Diese Bewertung spiegelt unsere Bemühungen und Erfolge in den Bereichen Umwelt, Arbeits- & Menschenrechte, Ethik und nachhaltige Beschaffung wider. Das EcoVadis Rating ist ein international anerkanntes Bewertungssystem, das Unternehmen dabei hilft, ihre Nachhaltigkeitsleistung zu messen und zu verbessern.

Unsere 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.

Unsere Zerfifizierungen: SQS und EcoVadis

4.2.2 Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

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. Der Anspruch unserer Kunden und die Verpflichtung derer gegenüber ihren Stakeholdern haben wir erkannt und arbeiten an der Entwicklung eines Dashboards, welches kundenindividuell Auskunft über die Nachhaltigkeit des Warenkorbs gibt.

Bei der Beschaffung der Produkte legen wir ein besonderes Augenmerk auf die Nachhaltigkeit und fördern diese Artikel. Wir bauen stetig unser Sortiment mit nachhaltigen Produkten aus. Bereits

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

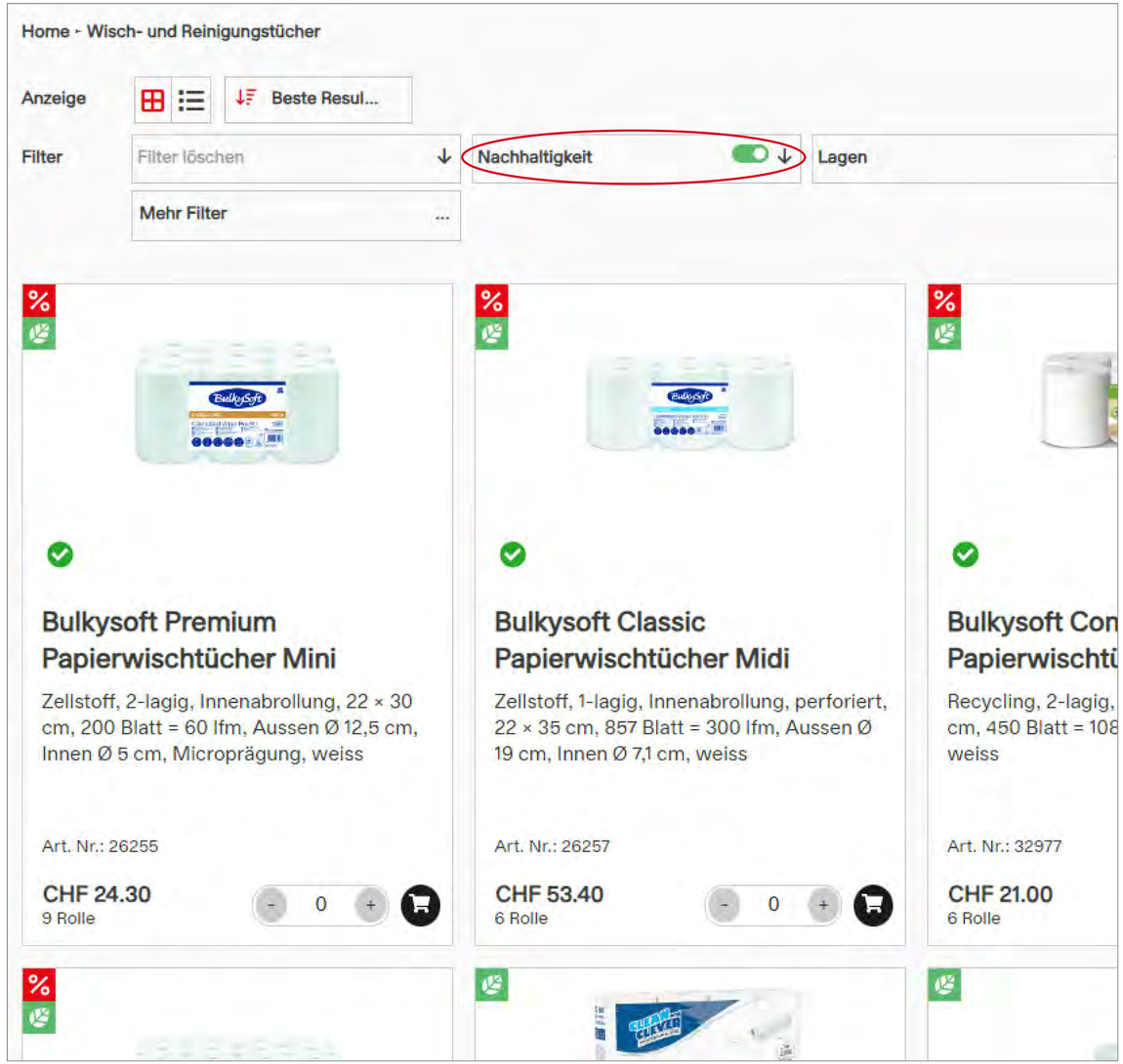
über 3'400 unserer Artikel verfügen ein anerkanntes Umweltzeichen, sind als nachhaltig eingestuft oder gehören zu einer ökologischen Produktlinie. Labels, Zertifikate oder Normen sind eine nützliche Orientierungshilfe für unsere Kunden. In unseren Katalogen und Broschüren sind die nachhaltigen Produkte mit dem grünen Blatt-Symbol gekennzeichnet, um sie einfach und schnell zu finden.

«UNSER UMSATZANTEIL MIT NACHHALTIGEN PRODUKTEN BETRÄGT ÜBER 42% VOM GESAMTUMSATZ.»

Im Webshop können die Kunden dank des Filters alle nachhaltigen Produkte per Knopfdruck einblenden. Das Kundenbedürfnis für nachhaltige Produkte ist in diesem Geschäftsjahr weiter gestiegen. Der Umsatzanteil mit nachhaltigen Produkten beträgt bereits über 42% 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 öffentlich zugänglich.

Produkte mit einem unserer 17 Labels, 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.



Unser Nachhaltigkeits-Filter im Webshop (rot)

EU Ecolabel
Mit dem EU Ecolabel werden Produkte ausgezeichnet, die geringere Umweltauswirkungen als vergleichbare Produkte haben.

Nordic Swan / Nordic Ecolabel
Mit diesem Siegel wird der Einfluss des Produkts auf die Umwelt über den gesamten Lebenszyklus von der Produktion bis zur Entsorgung betrachtet.

FSC
Das Gütesiegel kennzeichnet Produkte, die aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern stammen.

Cradle to Cradle
Beim Prinzip Cradle to Cradle geht es um Kreisläufe ohne Abfall – von der Produktion bis zur Entsorgung.

OK compost / EN 13432 / OK compost HOME
Nach OK compost / EN 13432 muss ein Produkt innerhalb von 90 Tagen in einer Kompostierungsanlage mind. 90% zersetzt sein. OK compost HOME kennzeichnet Produkte, die sich sich auf einem Gartenkompost zersetzen.

OK biobased
Produkte, welche dieses Siegel tragen, müssen aus einem Mindestprozentsatz an nachwachsenden Rohstoffen wie Zellulose oder Stärke bestehen.

ECO Garantie
Eco Garantie steht für umweltfreundliche Kosmetik und Waschmittel.

Maya
Die Produkte-Linie Maya des Chemieherstellers Steinfels Swiss steht für Reinigungschemie, die gut biologisch abbaubar, frei von umweltkritischen Inhaltsstoffen und VOC-abgabefrei ist.

SCS Recycled Content
SCS Recycled Content ist ein Zertifizierungsprogramm für recycelten Inhalt.

Der blaue Engel
Der blaue Engel kennzeichnet Produkte und Dienstleistungen, die umweltfreundlicher als vergleichbare, konventionelle Produkte und Dienstleistungen sind.

Österreichisches Umweltzeichen
Bei diesem Label wird die Auswirkung eines Produkts auf die Umwelt bei der Herstellung, dem Gebrauch und der Entsorgung unter die Lupe genommen.

PEFC
Dieses Siegel dient als Nachweis dafür, dass die verarbeiteten Rohstoffe aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen stammen.

OEKO-TEX STANDARD 100
Dieses Gütesiegel garantiert gesundheitlich unbedenkliche Textilien.

Ecologo
Dieses Zertifizierungsprogramm wurde von der UL Environment erworben. Das ECOLOGO basiert auf multiattributiven, lebenszyklusbasierten Standards.

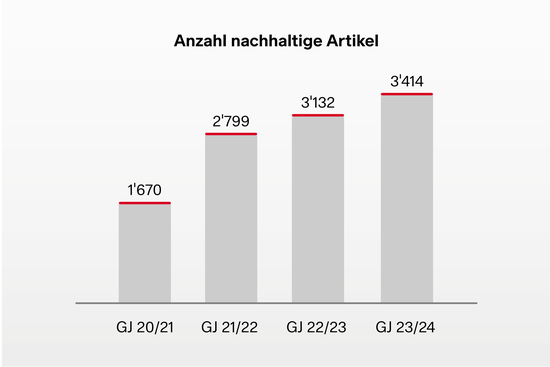
IGöB
Als Grundlage für die Aufnahme gelten die Kriterien zur nachhaltigen Beschaffung der EU (EU GPP criteria), das EU-Ecolabel, Nordic Swan oder das Österreichische Umweltzeichen.

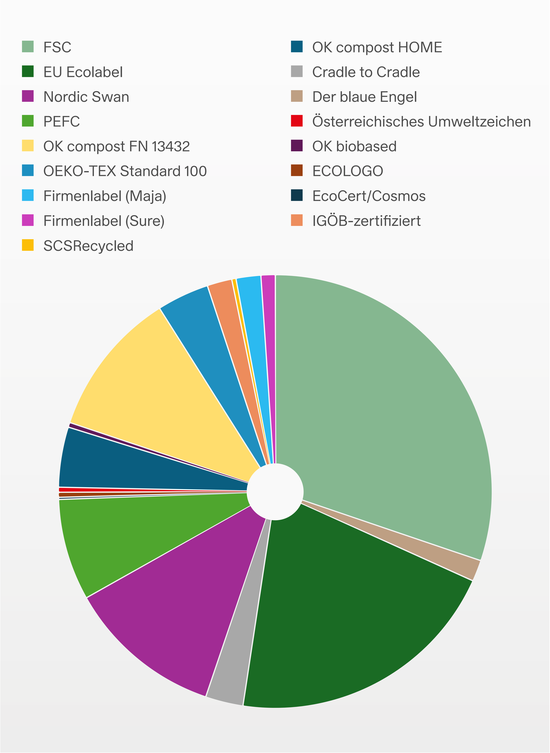
Ecocert Cosmos Organic
Diese Zertifizierung zeigt, dass es sich bei einem Produkt um Bio- oder Naturkosmetik handelt.

SURE
Bei Sure handelt es sich um die nachhaltige Linie des Chemieherstellers Diversey. Die Produkte bestehen zu 100% aus biologisch abbaubaren Inhaltsstoffen auf pflanzlicher Basis.

Überblick unserer anerkannten Umweltzeichen und ökologischen Produktelinien

Die 3’414 nachhaltig eingestuften Artikel verfügen über insgesamt 5’085 Labels oder Zertifikate für ökologische Produktlinien. Rund 1’975 Artikel verfügen über mindestens 1 Label, während 1’439 Artikel über 2 oder sogar 3 offizielle Labels verfügen.





4.2.3 Produktinnovationen

Wir erweitern unser Sortiment stetig und gezielt mit Produktinnovationen und nachhaltigen Lösungen. Nachhaltigkeit ist eine Querschnittsfunktion und erfordert eine funktionsübergreifende Arbeitsweise, auch mit unseren Partnern. Im aktuellen Geschäftsjahr haben wir mit unserem strategischen Lieferanten Essity eine Nachhaltigkeits-Roadmap zusammengestellt. Gemeinsam haben wir uns neben ökonomischen auch nachhaltige Ziele gesetzt und die nachhaltige Entwicklung in unsere Mehrjahresziele aufgenommen.

Mit Tork PaperCircle hat Essity bereits eine Vorreiterrolle in der Kreislaufwirtschaft eingenommen. Nun setzt das Unternehmen 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.

Simulieren wir anhand der bestehenden Volumina lediglich den Faktor Transport, dann bedeutet dies mit den neuen Mengen pro Palette für zwei Produkte eine Reduktion von rund 14 LKW's pro Jahr und eine $C0_2$-Einsparung von 5.1 Tonnen.

Wegweisend ist auch die Reduktion des Verpackungsmaterials um 27%, die sich auf die Banderole und den TRP-Tragetasche reduzieren lässt. Diese Innovation insbesondere im Spannungsfeld von Verbrauchsartikel ist zielführend und wegweisend.

Die Anfang 2023 eingeführte ECO Collection von DR.SCHNELL ist das ökologisch wertvolle Komplettpaket für die tägliche Unterhaltsreinigung in Gebäuden und Grossküchen. Ausgezeichnet mit dem EU Ecolabel für besonders umweltschonende Produkte und dem Cradle-to-Cradle-Goldstatus für hohe Kreislauffähigkeit und Materialgesundheit. Durch die konsequenten Massnahmen zur CO_2-Vermeidung durch beispielsweise lokalere Rohstoffbeschaffung, Gebinde aus 100% recyceltem Kunststoff und der konsequenten Auslistung der ursprünglichen Produktlinie, konnten wir in diesem Geschäftsjahr den produktbezogenen CO_2-Ausstoss um 10.3 % reduzieren. Dieser Wert bezieht sich auf den PCF des ursprünglichen Produkts.

4.2.4 Lebensweg der Produkte

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

Das Nachhaltigkeitsteam arbeitet derzeit daran, unsere gesammelten Schrumpffolien aus den Palettenlieferungen der Lieferanten nicht mehr wie bisher separat an ein Entsorgungsunternehmen zu geben, sondern gezielt bei der Warenanlieferung unseres Schweizer Kehrichtsacklieferanten zurückzugeben. Damit wollen wir unnötige Warentransporte vermeiden und die Rückführung der Kunststoffabfälle in die eigene Wertschöpfungskette sicherstellen.

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

4.2.5 Produktrückruf

Die Gewährleistung der Sicherheit und Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden stellt für uns höchste Priorität dar. Der Prozess eines Produktrückrufs ist daher auch integraler Bestandteil unseres Qualitätsmanagements. Damit unterstreichen wir unser Bekenntnis zu Transparenz und Verantwortung in der Lieferkette. Der Prozess wird zudem einmal pro ISO-Zertifizierungszyklus intern auditiert, um die Rückverfolgbarkeit und die einzuleitenden Massnahmen auf Konsistenz sowie Vollständigkeit zu prüfen. Das letzte interne Audit bezüglich Rückruf/Rücknahme fand im April 2022 statt.

Im laufenden Geschäftsjahr wurden fünf Field Safety Notices durch die Hersteller ICU und 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 Anwendungsberatungen.

Datum	Artikelbezeichnung	Lieferant	Anzahl betroffene Kunden	Massnahmen
Juni 23	Kassetten von CADD Pumpen	ICU	29	Sicherheitshinweis für Anwendung
Sept 23	Jelco® IV Katheter 4013	ICU	2	Rückruf / Verkaufsstopp
Dez 23	Oxyfoam S und Oxywipe S	Ecolab	124	Rückruf / Verkaufsstopp
Feb 24	CADD™ Extension and Administration Sets with Inline Air Filters	ICU	30	Sicherheitshinweis für Anwendung
März 24	CADD-Solis™ Ambulante Infusionspumpen	ICU	151	Sicherheitshinweis für Anwendung

4.2.6 Kundenzufriedenheitsumfrage

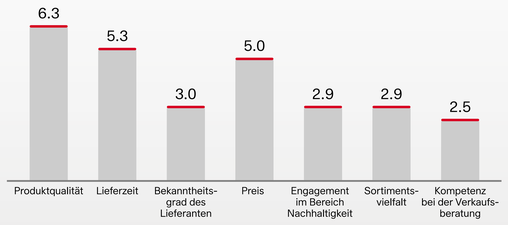
Im Februar 2024 führte WEBSTAR eine umfassende Umfrage zur Kundenzufriedenheit durch. Über 11'000 Kundinnen und Kunden wurden online befragt, und die Rücklaufquote betrug 13.5%, was rund 1'500 Kundenrückmeldungen entspricht. Diese hohe Anzahl an Rückmeldungen macht die Ergebnisse repräsentativ für unsere gesamte Kundenbasis.

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

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

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

«Nach welchen Prioritäten wählen Sie einen Lieferanten für Hygiene- und Verbrauchsartikel bzw. Medizin- und Pflegeprodukte aus?»



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

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

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

4.2.7 Bring Plastic Back

Der Kanton Bern übernimmt mit dem wegweisenden Projekt «Bring Plastic back» schweizweit eine Vorreiterrolle bei der Sammlung von Haushalt-Kunststoffen ein. Rund 50 Berner Gemeinden mit über 270'000 Einwohnern starteten seit dem 1. Mai 2023 dieses bedeutende Projekt (www.sammelsack.ch). 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.

Ein weiterer Aspekt des nachhaltigen Lieferprozesses ist die Zustellung der Sammelsackrollen durch DPD. Unvermeidbare Transportemissionen werden durch einen freiwilligen Klimabeitrag kompensiert und in Klimaschutzprojekte investiert, die den Ausstoss von Treibhausgasen reduzieren.

Die «Bring Plastic Back»-Initiative von Sammelsack.ch

4.2.8 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 zwei Jahren selbst 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. Für das nächste Geschäftsjahr haben wir uns das Ziel gesetzt, den Anteil bei unseren Kunden der bisher eingesparten 3,4 Tonnen CO_2 um 50% zu erhöhen. 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.

4.2.9 ingreen

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 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. In Zusammenarbeit mit unserer internationalen Verbundzentrale INPACS sind wir dabei diese Nachhaltigkeitsdienstleistung «ingreen» für unsere Kunden aufzubauen und zu etablieren. Mit ingreen werden wir unseren Kunden einen individuellen Management Report zur nachhaltigen Beschaffung anbieten, der das jeweilige Beschaffungsverhalten hinsichtlich festgelegter Nachhaltigkeitskriterien analysiert, Optimierungspotenziale aufzeigt und konkrete Handlungsempfehlungen gibt.

Der Management Report ist 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 und 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 er, 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.

Mit zwei Pilotkunden aus unterschiedlichen Branchen testen wir derzeit die Datenschnittstelle und erstellen die Musterberichte für die offizielle Einführung im Frühjahr 2025. Wir sind überzeugt, dass unsere Kunden von dieser neuen Dienstleistung profitieren werden. Im nächsten Nachhaltigkeitsbericht werden wir über die realisierten Projekte und Verbesserungen berichten.

5. Anhang

5.0.1 GRI-Index

E. Weber & Cie AG hat unter Bezugnahme auf den GRI-Standards für den Zeitraum 1. April 2023 bis 31. März 2024 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 23/24 (1.4.2023 – 31.3.24). WEBSTAR berichtet jährlich über das Geschäftsjahr. Der Nachhaltigkeitsbericht 23/24 wurde am 15.10.2024 veröffentlicht. Bei Fragen zur Nachhaltigkeit wenden Sie sich an: nachhaltigkeit@webstar.ch	
2-4	**Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen** Dies ist der erste Bericht nach GRI, daher gibt es keine Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen.	
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, 1.0.4, 4.1.2**

2-7	**Angestellte**	**Siehe 3.1.2**
2-8	**Mitarbeitende, die keine Angestellten sind** Unsere Mitarbeitenden sind ausschliesslich in einem Arbeitsverhältnis angestellt. Von insgesamt 155 Mitarbeitenden sind 17 mit einem Arbeitsvertrag im Stundenlohn und 138 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 7 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 Topmanagement bzw. die Geschäftsleitung besteht aus 7 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	**Vorsitzende:r 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 1.0.9**
2-14	**Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung**	**Siehe 1.0.9**

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 1.0.9**
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 Altersvorsorge-leistung 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**

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 (Seite xy). 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 120 Lieferanten unterzeichnet und ist ein Bestandteil des Vertrages. Der realisierte Umsatz mit diesen Lieferanten liegt bei 90.2% von WEBSTAR.	**Siehe S. 5, 1.1.2, 1.1.3, 3.1.5, 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. Sowohl bei Neueintritten als auch in regelmässigen Abständen dem bestehenden Personal führt WEBSTAR Schulungen zu den Themen Antikorruption und Nachhaltigkeit durch und stellt somit den internen Wissenstransfer sicher.	
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.	

	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	**Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen** a) - c) WEBSTAR bestätigt, dass es im Berichtsjahr keine Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen gab.	
2-28	**Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen** - Allpura, Verband Schweizer Reinigungsunternehmen - Procure.ch, Fachverband für Einkauf und Supply Management - SVG, Schweizer Verband für Spital-, Heim- und Gemeinschaftsgastronomie - AICN, Association de l'Intendance du Canton de Neuchâtel - Swiss Medtech, Branchenverband der Schweizer Medizintechnik - SAfW, Swiss Association for Woundcare - Senesuisse, Verband wirtschaftlich unabhängiger Alters- und Pflegeeinrichtungen Schweiz - 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 Nachhaltigkeitsmanagement 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 1.0.5
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Siehe 1.0.5
3-3	Management des wesentlichen Themas	Siehe 1.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2

5.0.2 Impressum

WEBSTAR Dielsdorf
Industriestrasse 28
CH-8157 Dielsdorf

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

Redaktionsschluss
15.10.2024

Bildnachweis

Seite 1	Bild: © WEBSTAR
Seite 2	Bild links: © WEBSTAR | Bild rechts: © https://stock.adobe.com
Seite 3	Bild links: © WEBSTAR | Bild mitte, rechts: © https://stock.adobe.com
Seite 4 – 9	Bild: © WEBSTAR
Seite 10 – 14	Bilder: © https://stock.adobe.com
Seite 16 – 18	Bilder: © WEBSTAR
Seite 19 – 21	Bilder: © WEBSTAR
Seite 22	SDG-Logos © https://unric.org/de/17ziele/
Seite 23 – 24	Bilder: © WEBSTAR
Seite 25	Bild: © https://stock.adobe.com
Seite 26	Bilder: © WEBSTAR
Seite 27	Bild: © https://stock.adobe.com
Seite 28	Bild: © WEBSTAR
Seite 29 – 30	Bilder: © https://stock.adobe.com
Seite 32 – 33	Bilder: © WEBSTAR
Seite 35	Bild: © https://stock.adobe.com
Seite 36	Bild: © WEBSTAR
Seite 37	Bild: © https://stock.adobe.com
Seite 38	Bilder: © WEBSTAR
Seite 39	Bilder: https://www.the-square.ch/de
Seite 40 – 43	Bilder: © WEBSTAR
Seite 47	Bild: © https://stock.adobe.com
Seite 48 – 53	Bilder: © WEBSTAR
Seite 54 – 60	Bilder: © https://stock.adobe.com
Seite 32 – 33	Bilder: © WEBSTAR
Seite 61	Screenshot: © WEBSTAR
Seite 63	Bild links: © https://www.tork.ch/ | Bild rechts: © https://stock.adobe.com
Seite 65	Bilder: © https://www.sammelsack.ch/
Seite 66	Bild links: © https://www.tork.ch/
Seite 67	Bild: © WEBSTAR
Seite 68, 76	Bild: © https://stock.adobe.com

Dieser Bericht bezieht sich auf das WEBSTAR Geschäftsjahr von 01.04.23 – 31.03.24.

WEBSTAR Dielsdorf
Industriestrasse 28
CH – 8157 Dielsdorf

Telefon +41 44 870 87 00
E-Mail info@webstar.ch
Web webstar.ch