

WEBSTAR Dielsdorf
Rapport de durabilité sur l’exercice 25/26

Inhalt





1.	**À propos de nous**	**4**
	Avant-propos	5
1.0.1	WEBSTAR Dielsdorf – Qui nous sommes et ce que nous faisons	6
1.0.2	WEBSTAR en un coup d'œil	8
1.0.3	Nos clients	9
1.1	**Intégrité de l'entreprise / gestion durable**	**10**
1.1.1	Analyse de matérialité	10
1.1.2	Étapes clés du développement durable	15
1.1.3	Objectifs en cascade et stratégie de durabilité	16
1.1.4	Nos objectifs	17
1.1.5	Systèmes de gestion et évaluation de la durabilité	19
1.1.6	Comité de coordination	20
1.1.7	Nous vivons et incarnons la durabilité	21
1.1.8	Agenda 2030 pour le développement durable	24
1.1.9	Pacte mondial des Nations unies	25
1.1.10	Engagement social	26
1.1.11	Procédure d'approbation des cadeaux	28
1.1.12	Formation à la lutte contre la corruption	30

2.	**Environnement, ressources et protection du climat**	**31**
2.0.1	Introduction	32
2.0.2	Notre politique environnementale	33
2.1	**Gestion d'exploitation écologique**	**34**
2.1.1	Durabilité sur le lieu de travail	34
2.1.2	Produits d'imprimerie respectueux de l'environnement	35
2.1.3	Éviter les emballages	36
2.1.4	Réduction de la consommation de plastique dans la logistique	36
2.1.5	Bring Plastic Back	37
2.1.6	Systèmes de purification de l'air	38
2.1.7	Gestion des matières recyclables	39
2.1.8	Élimination des produits chimiques	39
2.1.9	Service de reprise des emballages consignés	39
2.2	**Santé et sécurité des clients**	**41**
2.3	**Émissions de CO_2**	**43**
2.3.1	Bilan carbone	43
2.3.2	Notre bâtiment	45
2.3.3	Climatisation	46
2.3.4	Logistique et transport	46
2.3.5	Gerbeurs électriques	47
2.3.6	Mobilité durable	47







3.	**Collaborateurs, société**	**49**
3.0.1	Introduction	50
3.0.2	Nous assumons nos responsabilités	52
3.0.3	Dialogue social	53
3.0.4	Droits des employés	53
3.1	**Égalité des chances, inclusion et culture**	**55**
3.1.1	Égalité des chances	55
3.1.2	Diversité	55
3.1.3	Inclusion	55
3.1.4	Groupes de référence pour les minorités	57
3.1.5	Transparence de la procédure de recrutement	58
3.1.6	Famille et travail	59
3.1.7	Procédure de rémunération des collaborateurs	60
3.1.8	Equal Pay	61
3.1.9	Droits humains	62
3.1.10	Prévention des licenciements	63
3.2	**Formation des employés**	**65**
3.2.1	Qualification, formation initiale/continue durable	65
3.2.2	Mobilité de carrière	66
3.2.3	Promotion de la relève	67
3.2.4	Journée Futur en tous genres	67
3.2.5	Employeur attrayant	68
3.2.6	Mécanismes incitatifs	69
3.3	**Santé et sécurité du personnel**	**70**
3.3.1	Conditions de travail saines et sûres	70
3.3.2	Actions contre le stress au travail	71
3.3.3	Mindful Monday	72
3.3.4	Vaccination contre la grippe	72
3.3.5	Sécurité au travail	73
3.3.6	Formation à la sécurité et à la protection de la santé	73
3.3.7	Formation à la protection incendie	73
3.3.8	Enquête de satisfaction des collaborateurs	74
3.4	**Gestion de l'information**	**75**
3.4.1	Gestion responsable des informations	75
3.4.2	La protection des données, une mission commune	75
3.4.3	Sensibilisation aux cyber-risques	75
3.4.4	Incident de cybersécurité	76
4.	**Approvisionnement durable et assortiment**	**78**
4.0.1	Introduction	79
4.0.2	Stratégie d'approvisionnement	81
4.1	**Approvisionnement durable**	**82**
4.1.1	Chaîne logistique durable	82
4.1.2	Gestion des fournisseurs	83
4.1.3	Contrôle des risques	84
4.1.4	Droits humains le long de la chaîne logistique	84
4.1.5	Minerais provenant de zones de conflit	85
4.2	**Durabilité des assortiments, des prestations et des innovations**	**86**
4.2.1	Produits durables	86
4.2.2	Innovations produit	89
4.2.3	Parcours de vie des produits	91
4.2.4	Économie circulaire	92
4.2.5	Service ingreen	92
5.	**Annexe**	**94**
5.0.1	Index GRI	95
5.0.2	Mentions légales	101



1. À propos de nous

GRI 2-22, 22-23

Avant-propos





Chères lectrices, chers lecteurs,

Pour WEBSTAR, la durabilité ce n'est pas simplement répondre à des exigences réglementaires. La durabilité fait partie intégrante de notre stratégie d'entreprise et de notre action entrepreneuriale. La responsabilité que nous prenons envers notre personnel, notre clientèle, nos fournisseurs, la société et l'environnement constitue la base de notre réussite à long terme. Une vision que nous avons réaffirmée en 2024 en adhérant au Pacte mondial des Nations unies (PMNU) par lequel nous nous engageons à respecter les dix principes dans les domaines des droits humains, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption et de prendre systématiquement nos décisions en conséquence.

Notre 150e anniversaire, que nous célébrons sous la devise «Accomplir de grandes choses ensemble» constitue un chapitre particulier de l'histoire de notre entreprise. Cette devise décrit non seulement notre année anniversaire, mais aussi notre posture: le développement durable n'est possible qu'ensemble – avec des collaboratrices et collaborateurs engagés, des fournisseurs responsables, des clientes et clients de confiance et des partenariats solides.

Au cours de l'exercice sous revue, nous avons franchi des étapes importantes. Nous sommes particulièrement fiers d'avoir mené à bien notre projet «zéro émission nette». La validation de nos objectifs climatiques scientifiquement fondés par la Science Based Targets Initiative (SBTi) nous a permis d'élaborer une feuille de route contraignante en matière de décarbonation et de définir des mesures concrètes jusqu'en 2030. Nous assumons ainsi notre responsabilité de protéger efficacement le climat et jetons les bases de ce qui nous permettra de réduire de façon systématique nos émissions pour atteindre zéro émission nette d'ici à 2050 au plus tard.

Cet exercice a également été marqué par notre première médaille d'or EcoVadis. Avec 84 points sur 100, WEBSTAR fait partie des deux meilleurs pour cent de toutes les entreprises évaluées dans le monde. Cette notation confirme que la durabilité est fermement ancrée dans les processus et décisions de WEBSTAR. C'est aussi une reconnaissance de l'engagement quotidien de nos équipes, car ce sont elles qui ont rendu cela possible.

Au cours de l'exercice sous revue, notre service ingreen a également continué d'évoluer de manière réjouissante. Juste après son lancement, nous avons déjà pu établir des rapports complets sur le développement durable pour des clients de renom et de concevoir des plans d'action concrets sur cette base. Nous aidons ainsi notre clientèle à améliorer de manière mesurable la durabilité dans ses achats et à faire évoluer ses chaînes d'approvisionnement à bon escient.

Le développement durable repose sur les connaissances et l'engagement des personnes. C'est pourquoi, au cours de cet exercice, nous avons investi de manière ciblée dans la formation continue de nos équipes. Les formations sur le développement durable, la sécurité de l'information, la protection des données, la lutte contre la corruption, la sécurité au travail et les chaînes d'approvisionnement durables sensibilisent à agir de manière plus responsable. Parallèlement, elles favorisent une culture d'entreprise caractérisée par l'intégrité, la transparence et l'amélioration continue. Cet engagement a été complété par différentes missions de bénévolat social et environnemental effectuées dans le cadre de notre année anniversaire.

À l'avenir également, nous allons continuer à suivre avec détermination la voie que nous avons choisie. Parallèlement à la mise en œuvre de notre stratégie climatique, nous souhaitons consolider notre culture d'entreprise. En collaboration avec Great Place To Work, nous menons une enquête exhaustive auprès du personnel dans le but de devenir un employeur attractif et de nous faire certifier.

Nous remercions chaleureusement nos équipes, clientes et clients, fournisseurs et partenaires pour leur confiance et leur engagement. Ensemble, continuons d'assumer nos responsabilités et, conformément à notre devise d'anniversaire, à accomplir de grandes choses ensemble.

Meilleures salutations,

Tobias Weber, Idirecteur général de WEBSTAR

(Image de gauche)

Markus Heiniger, CEO de WEBSTAR

(Image de droite)

GRI 2-6

1.0.1 WEBSTAR Dielsdorf – Qui nous sommes et ce que nous faisons



À propos de WEBSTAR Dielsdorf

Nous sommes un grossiste leader en matière d'articles d'hygiène et médicaux avec plus de 20 000 produits de consommation courante ainsi que des prestations individuelles. Parmi nos clients, nous avons des entreprises locales, nationales et internationales des secteurs:

- → Hôtellerie et restauration
- → Industrie et commerce
- → Services généraux
- → Secteur de la santé
- → Secteur public et des services

Concernant la prospection du marché, WEBSTAR s'appuie aussi bien sur un circuit de distribution direct qu'indirect. La grande majorité des produits et services sont vendus directement aux clients finaux et près de 20% du chiffre d'affaires total est réalisé par l'intermédiaire du commerce spécialisé.

Des conseillers personnels aident nos clientes et clients à générer des synergies grâce à un ensemble d'articles, de fournisseurs et de prestations de service, à réduire les frais administratifs et ainsi à faire des économies sur les coûts des processus et les immobilisations – en bref, à se concentrer sur leurs activités principales.

Depuis 2013, nous disposons d'un système de gestion intégré conforme aux normes ISO 9001 et 14001. Le respect de ces directives et le développement du système sont documentés et validés chaque année au moyen d'audits externes examinés par SQS, aboutissant au renouvellement des certifications.

Nous avons accordé très tôt une grande importance à la durabilité et à la protection de l'environnement dans nos activités stratégiques et opérationnelles. Avec l'emménagement en 2009 dans notre bâtiment et la construction de l'extension en 2013, nous avons suivi un objectif de protection de l'environnement et nous sommes concentrés sur les techniques de construction les plus modernes. Dans ce rapport, nous allons nous pencher en détail sur ce que nous avons déjà accompli et vous donner un aperçu de ce que nous prévoyons.

Nous sommes membres de l'INPACS, un réseau international d'entreprises commerciales à gestion familiale qui, avec plus de 1000 établissements dans plus de 50 pays, offre des solutions d'appro-

visionnement uniques à une clientèle internationale. En tant que membre, nous avons entre autres accès aux meilleures modalités d'achat concernant les conditions, la qualité et le respect des standards pertinents pour la durabilité. La durabilité est fortement ancrée dans la culture d'entreprise et la planification stratégique de l'INPACS et est encadrée par de nombreux processus qui nous aident, nous et les autres membres, à améliorer nos performances – ainsi que celles de nos clients – en la matière.

Nous avons compris qu'il nous faut être flexibles et agiles afin de pouvoir sans cesse répondre aux besoins en constante évolution de nos clients. Au fil des années, notre activité centrale actuelle avec mandats de distribution ciblés et acquisition de sociétés a été développée et renforcée durablement.

Afin de comprendre les besoins de notre clientèle, de tirer les bonnes conclusions et de prendre les bonnes décisions, nous avons besoin d'individus qui les anticipent. Il faut pour cela nos 160 collaboratrices et collaborateurs engagés.



Collaborateurs du groupe WEBSTAR

1.0.2 WEBSTAR en un coup d'oeil

Légende:
[1] Exercice comptable: d'avril à mars
[2] WEBSTAR ne dispose pas de sa propre flotte de véhicules et externalise ce domaine à son partenaire BT Swiss



Activité principale	Unité	[1] Exercice 23/24	[1] Exercice 24/25	[1] Exercice 25/26	Évolution en % (24/25, 25/26)
Chiffre d'affaires	Millions de CHF	171.0	180.3	185.6	2,9
Commandes de la clientèle	Nombre	215'665	238'374	241'795	1,4
Positions d'approvisionnement	Nombre	1'027'265	1'137'771	1'229'300	8,0
Chaîne d'approvisionnement					
Total des produits vendus	Nombre	15'040	14'785	14'921	0,9
Article avec label et/ou certificat	Nombre	3'414	4'158	4'897	17,8
Fournisseurs clés (A/B)	Nombre	91	77	71	-7,8
Fournisseurs avec certificat ISO 14001	Nombre	56	51	32	-37,3
Accords avec les fournisseurs (approvisionnement durable)	Nombre	120	156	156	0,0
Fournisseurs de réseau	Nombre	380	390	368	-5,6
Bâtiment et logistique					
Production électrique issue du photovoltaïque	kWh	2'156'460	2'057'610	2'128'930	3,5
Alimentation du réseau en photovoltaïque	kWh	1'740'025	1'581'000	1'693'410	7,1
Utilisation personnelle du photovoltaïque	kWh	416'435	476'610	435'520	-8,6
Consommation d'énergie hydraulique	kWh	261'519	241'650	248'766	2,9
Granulés de bois	Tonnes	75.1	77.4	85.3	10,2
Consommation d'eau	m^3	1'008	1'630	1'171	-28,2
Papier	Tonnes	10.1	10.3	5.0	-51,5
Carton	Tonnes	29.6	41.7	53.7	28,8
Déchets industriels	Tonnes	43.7	59.7	56.4	-5,5
Déchets plastiques	Tonnes	20.7	17.9	19.0	6,1
Déchets dangereux	Tonnes	7.1	11.6	8.0	-31,0
Société et social					
Collaborateurs	Nombre	155	162	160	-1,2
Collaborateurs à temps plein	Nombre	148.7	152.1	151.2	-0,6
Apprentis	Nombre	15	15	11	-26,7
Stations de recharge pour voitures électriques du personnel	Nombre	13	13	13	0,0
[2] Distribution					
Flotte de véhicules	Nombre	38	38	49	28,9
dont camions électriques	Nombre	5	5	8	60,0
dont norme Euro 6	Nombre	17	17	19	11,8
dont véhicules 3,5 t	Nombre	16	16	22	37,5
Émissions de CO_2					
Émissions totales de CO_2 (scope 1, 2, 3)	Tonnes	77'855	79'013	80'506	1,9

GRI 2-6

1.0.3 Nos clients

17 000 clients issus de cinq segments différents font confiance à notre vaste assortiment, à notre expertise et à nos services complets.

Les commandes des clients sont traitées le jour même et partent en livraison dès le lendemain. Notre partenaire logistique utilise des outils adaptés afin d'assurer une tournée de livraison aussi écologique qu'efficace et pour optimiser le remplissage des camions.

Notre système avancé de gestion des stocks trie en outre les très petites commandes pour les transférer vers un processus de distribution distinct, assuré par un prestataire externe spécialisé dans la livraison de colis. Nous faisons ainsi en sorte que le traitement soit rentable et respectueux des ressources.



Hôtellerie et restauration

→ Plats à emporter, produits chimiques de nettoyage, hygiène des sanitaires, cuisine, cosmétiques d'hôtel (commodités)



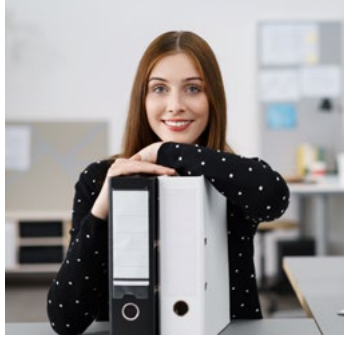
Secteur de la santé

→ Produits pour l'incontinence, soins de la peau, soins des plaies, produits auxiliaires de soin, désinfection



Industrie et commerce

→ Lingettes de nettoyage, chiffons de nettoyage, EPI, produits chimiques de nettoyage



Secteur public et des services

→ Hygiène des sanitaires, élimination des déchets, accessoires de nettoyage, produits chimiques de nettoyage



Services généraux

→ Lingettes de nettoyage, accessoires de nettoyage, produits chimiques de nettoyage

GRI 3-1, 3-2

1.1. Intégrité de l'entreprise / gestion durable

1.1.1 Analyse de matérialité

Notre rapport sur le développement durable est structuré selon la norme GRI (Global Reporting Initiative). Grâce à cela, nous souhaitons garantir une plus grande transparence et comparabilité de nos performances écologiques, sociales et économiques. Les critères de la GRI donnent un cadre international reconnu et éprouvé qui nous permet de représenter nos activités de durabilité de manière claire et structurée.

Notre analyse de double matérialité en constitue la base. Celle-ci tient aussi bien compte de notre impact sur l'environnement et sur la société que des opportunités et des risques financiers que les enjeux de durabilité soulèvent pour l'entreprise elle-même. L'analyse fait ainsi le lien entre les perspectives des parties prenantes externes et nos intérêts commerciaux internes. Grâce à ces méthodes, nous sommes en mesure d'identifier les thématiques cruciales tant pour nos parties prenantes que pour le succès à long terme de WEBSTAR. Cela nous permet d'orienter notre stratégie de durabilité de manière encore plus précise, mais aussi d'identifier les risques en amont.

Afin de rédiger notre rapport de durabilité conformément aux critères de la GRI, nous avons suivi une approche globale et méthodique et eu recours aux processus suivants en vue d'identifier les thématiques essentielles.

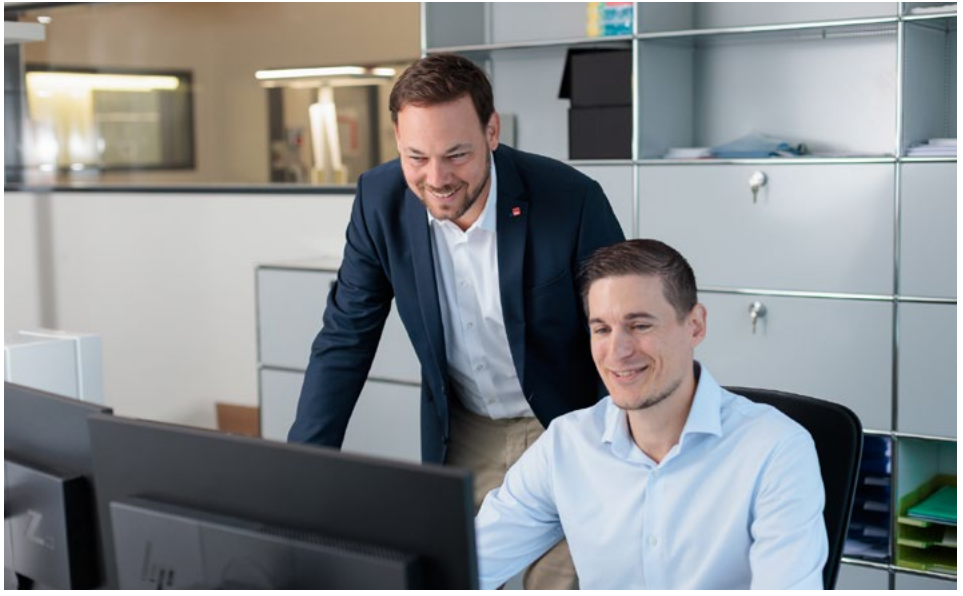
1. Identification et recueil des enjeux
Dans le cadre d'un atelier de l'équipe de durabilité, un brainstorming et un échange d'expériences ont tout d'abord permis de rassembler les potentiels enjeux en matière de durabilité. Par la suite, les thématiques ont été structurées et les approches et idées qui se recoupaient ont été regroupées.

2. Catégorisation et consolidation
Les thématiques recueillies ont ensuite été analysées, résumées et réparties en huit grands axes. La pertinence et les éventuels chevauchements ont été pris en compte afin de garantir une délimitation thématique claire.

3. Description des thématiques
À la suite de cette catégorisation, nous avons rédigé une description détaillée des huit axes pertinents afin que chaque thématique puisse être clairement compréhensible. Les descriptions comprenaient les aspects suivants: contenu, impact, pertinence et mots-clés relatifs à la matérialité financière.

4. Évaluation de la matérialité financière
Un questionnaire détaillé a été élaboré en vue d'évaluer les thématiques environnementales et durables essentielles pour WEBSTAR. Une enquête a été menée au moyen d'un questionnaire structuré et comprenait des entrevues avec de nombreuses parties prenantes pertinentes, dont le propriétaire, le CEO, les collaborateurs des secteurs vente et acquisition ainsi que des experts le long de la chaîne logistique. Les parties prenantes sondées ont été priées d'évaluer l'impact de chaque thématique sur les performances financières, l'évolution de l'entreprise et les risques. Ce faisant, nous avons tout particulièrement tenu compte de l'impact sur les coûts, les bénéfices, la réputation ainsi que des risques opérationnels, financiers et stratégiques sur une période allant de cinq à dix ans.





Afin de pouvoir réaliser une évaluation fondée, toutes les personnes sondées ont obtenu une description détaillée des différentes thématiques. Ces informations complètes ont permis aux parties prenantes de prioriser les thématiques selon leur matérialité financière et leur importance relative.

5. Évaluation de la matérialité de l'impact

Dans le cadre d'un autre atelier, nous avons réalisé une évaluation de la matérialité portant sur l'impact externe des thématiques. Ce faisant, nous avons évalué pour chaque thématique la matérialité sur l'économie, la société et/ou l'environnement naturel (de nos activités et relations commerciales). Les différentes évaluations des participants à l'atelier ont servi de base à une discussion et à l'évaluation subséquente de l'impact. Nous avons également tenu compte de la probabilité d'occurrence, des conséquences négatives d'une inaction ainsi que des répercussions positives d'un travail de réflexion actif sur chaque thématique. L'évaluation s'est faite selon la même procédure que pour le point quatre «Matérialité financière», l'impact des thématiques étant ici aussi mis en relation dans le sens d'une définition de priorités.

6. Analyse de double matérialité

Sur la base des résultats de l'évaluation de l'impact et des estimations financières, nous avons réalisé une analyse de double matérialité. Les résultats de celle-ci constituent la base du rapport de durabilité selon les critères de la GRI afin de traiter les thématiques pertinentes de manière transparente et ciblée.

Ce processus structuré permet une identification fondée et globale des enjeux essentiels et garantit la pertinence et la précision de notre rapport de durabilité. Ci-après, ces thématiques sont décrites dans le détail et catégorisées dans le graphique au moyen des évaluations.

Intégrité de l'entreprise / gestion durable

L'«intégrité de l'entreprise / gestion durable» est une thématique centrale qui désigne l'engagement en faveur d'un comportement éthique et d'une gestion responsable. Cela comprend le respect des normes les plus strictes sanctionnées par diverses certifications (ISO et EcoVadis), qui viennent confirmer la qualité ainsi que la durabilité de nos processus et de nos produits. Nous nous engageons au sein d'initiatives planétaires telles que le Pacte mondial des Nations unies afin de garantir que nos pratiques commerciales sont en accord avec les normes internationales.

- → **Impact:** violation des droits humains, dommages environnementaux, corruption, etc.
- → **Matérialité financière:** license to operate, rôle d'exemple sur le marché, partenariats



Gestion écologique de l'entreprise

Cette thématique comprend la gestion de notre impact direct sur l'environnement et les ressources. Dans le cas présent, cela ne tient pas compte de notre contribution au changement climatique (qui se trouve dans la thématique CO_2), mais plutôt des enjeux tels que: la consommation de ressources (eau, matériaux, terres, etc.), l'efficacité, la gestion des déchets, l'économie circulaire, les polluants atmosphériques, etc.

Parmi les axes prioritaires figurent également la promotion de la durabilité sur le lieu de travail, une gestion responsable des ressources en eau et des systèmes innovants de purification de l'air.

- → **Impact:** consommation de ressources (et donc influence sur la biodiversité et les écosystèmes), qualité de l'eau, des sols et de l'air, etc.
- → **Matérialité financière:** coûts, régulation (sanctions pécuniaires), réputation, rôle d'exemple sur le marché

Émissions de CO_2

Les «émissions de CO_2» sont un enjeu très présent. Il s'agit de savoir comment les émissions de gaz à effet de serre influençables peuvent être réduites ou gérées. À cet égard, nous mettons l'accent sur des approches telles que l'efficacité énergétique des bâtiments d'exploitation, l'électrification de notre propre flotte de transport, la défossilisation, l'optimisation des processus de logistique et de transport externes ainsi que l'amélioration des processus de création de valeur en termes d'émissions de CO_2.

- → **Impact:** changement climatique, écosystèmes (conséquences climatiques), qualité de vie, etc.
- → **Matérialité financière:** régulation croissante, fidélisation client, réputation, rôle d'exemple

Égalité des chances et inclusion/culture

La thématique «égalité des chances et inclusion/culture» comprend la promotion d'un environnement de travail dans lequel tous les collaborateurs jouissent des mêmes droits et des mêmes chances. Cela inclut le soutien actif à la diversité et à la garantie d'une égalité salariale pour un travail égal. L'objectif est de créer une culture de l'intégration dans laquelle chaque personne se sent respectée et valorisée. Cela inclut aussi (dès lors que possible) des mesures telles que les horaires et les modèles de travail flexibles, le télétravail, la prévention de la discrimination, etc.

- → **Impact:** délestage des systèmes d'assurances sociales, bien-être et santé des collaborateurs, promotion de l'égalité des sexes et de l'inclusion sur le marché du travail, sensibilisation, etc.
- → **Matérialité financière:** rôle d'exemple sur le marché, productivité et motivation, coûts / absences pour cause de maladie

Formation des employés

La «formation des employés» est une thématique centrale qui se rapporte au développement et au soutien global des collaborateurs afin qu'ils puissent atteindre leur plein potentiel au travail. Cela comprend la promotion de jeunes talents ainsi que la formation continue de tous les collaborateurs. Les formations initiales et continues constituent un élément clé garantissant que leurs connaissances et leurs aptitudes font l'objet d'un approfondissement constant afin d'évoluer professionnellement et de contribuer avec succès au développement de l'entreprise.

- → **Impact:** qualité des prestations, satisfaction de la clientèle et du personnel, savoir-faire concernant le marché du travail/employabilité, niveau de vie
- → **Matérialité financière:** productivité, savoir-faire, coûts, satisfaction du personnel, accès à la main-d'œuvre qualifiée / pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Sécurité au travail et santé

Cette thématique comprend les conditions-cadres à instaurer afin d'assurer un environnement de travail sain et sûr dans lequel les collaboratrices et collaborateurs sont satisfaits et en sécurité. La sécurité au travail, notamment dans les opérations logistiques, est une priorité absolue, aussi, les normes de sécurité et les formations régulières sur la prévention des accidents sont une composante essentielle. Il est également central d'aménager les postes de travail de façon ergonomique dans les bureaux et la logistique, afin de minimiser les problèmes physiques. La santé psychologique, grandement influencée par la charge de travail, l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle et l'ambiance au travail, fait aussi partie de cette thématique. L'objectif est que tous les collaborateurs se sentent bien et valorisés afin d'atteindre leur plein potentiel.

- → **Impact:** santé et bien-être des collaborateurs, délestage du système de santé, etc.
- → **Matérialité financière:** coûts / absences, productivité, réglementations et amendes, primes d'assurance, réputation / license to operate, etc.

Assortiments et prestations durables

À titre de société commerciale vendant des consommables, nous sommes dans un secteur particulièrement tendu en matière de durabilité. L'acquisition et l'utilisation des matières premières ainsi que le cycle de vie des produits sont des enjeux cruciaux. La thématique «Assortiments et prestations durables» désigne le fait de concevoir des assortiments écologiques en accroissant la part de produits possédant des caractéristiques de durabilité reconnues (labels). En outre, la clientèle profite de formations et de conseils afin de prendre des décisions durables en matière d'acquisition.

- → **Impact:** consommation des ressources, déforestation / écosystèmes, qualité de l'eau, du sol et de l'air, droits du travail et droits humains dans la chaîne d'approvisionnement
- → **Matérialité financière:** coût, réputation, régulations, fidélisation client



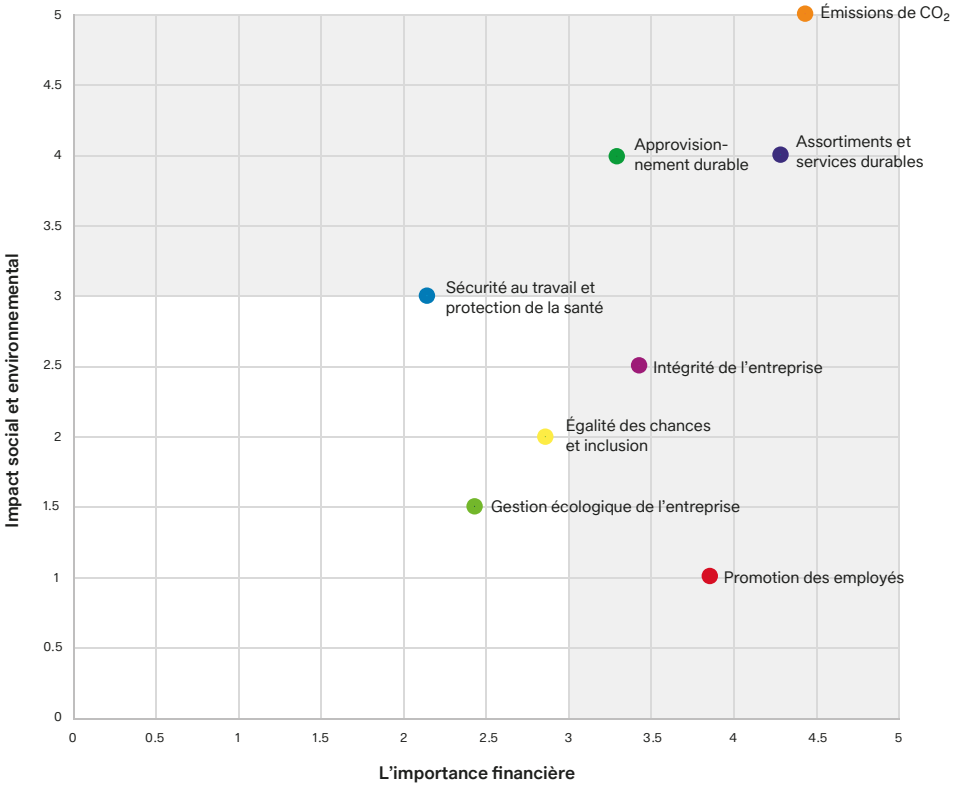
Approvisionnement durable

La thématique de l'«approvisionnement durable» comprend l'élaboration de circuits d'approvisionnement responsables et durables. Les droits humains et le contrôle des risques le long de la chaîne logistique sont des aspects centraux afin de veiller à ce que les normes écologiques et sociales soient bien respectées. Une gestion efficace des fournisseurs est indispensable afin de garantir la transparence et la responsabilité dans tous les procédés d'approvisionnement, tout comme le dialogue ciblé avec les fournisseurs pour favoriser l'innovation des produits ou l'amélioration des procédés de production.

- → **Impact:** déforestation et détérioration des écosystèmes, consommation de ressources, droits humains et conditions de travail, émissions liées au transport (changement climatique), etc.
- → **Matérialité financière:** pénuries d'approvisionnement, risques de réputation, réglementation accrue, fidélisation client, etc.

L'analyse de double matérialité montre que les émissions de CO_2 , les assortiments et prestations durables ainsi que l'approvisionnement durable sont les thématiques les plus importantes pour notre entreprise. Il s'agit d'enjeux cruciaux tant pour nos parties prenantes que pour l'impact social et écologique. Tandis que la plupart des thématiques présentent une grande importance sur les deux tableaux, la matérialité financière de la formation des employés est nettement plus importante que son impact éventuel. La gestion écologique de l'entreprise, l'équité des chances et l'inclusion sont également considérées comme des enjeux clés, mais avec une influence moindre sur la situation globale. Ils restent néanmoins un élément central de notre stratégie de durabilité.

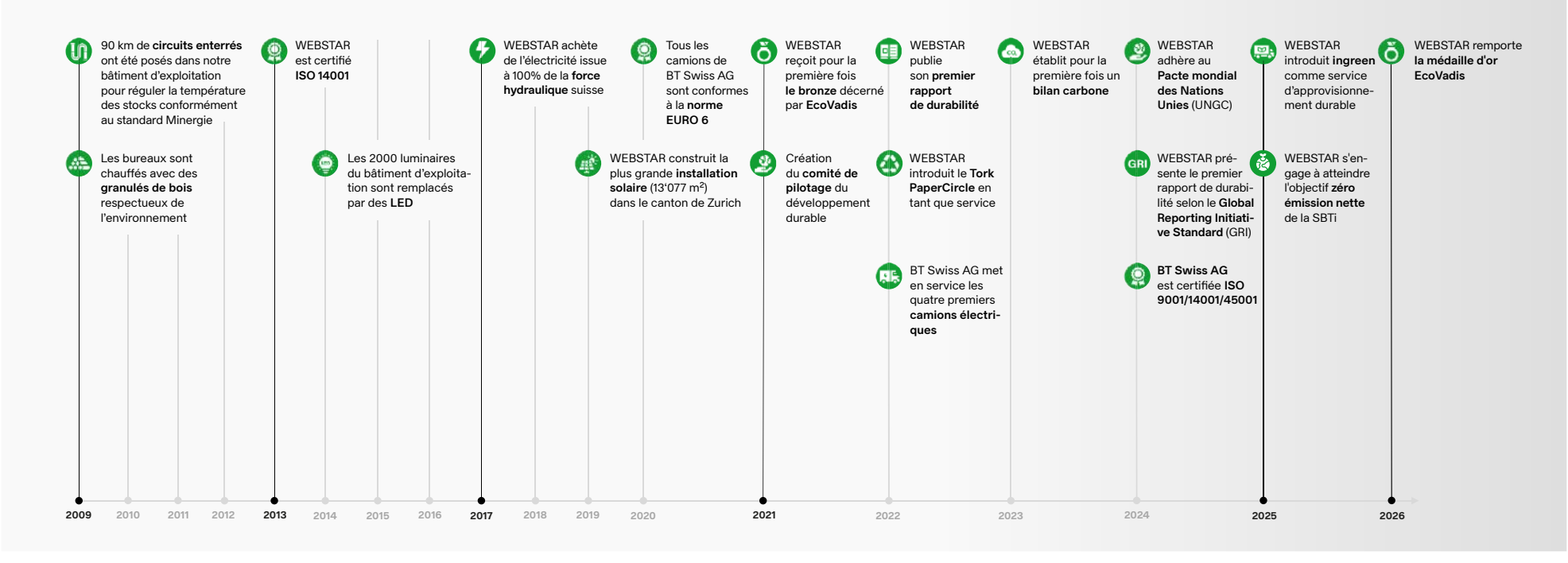
Matrice de matérialité



GRI 2-22

1.1.2 Étapes clés du développement durable

La réflexion et l'action durables sont fermement ancrées dans la philosophie d'entreprise de WEBSTAR. L'aperçu ci-après des principaux jalons de ces dernières années souligne notre engagement résolu en faveur de la durabilité écologique, sociale et économique. Parallèlement, nous considérons la durabilité comme un processus continu: nous nous fixons en permanence des objectifs ambitieux et développons continuellement nos stratégies et mesures afin d'apporter, à l'avenir également, une contribution mesurable. Pour ce faire, nous nous appuyons sur les trois piliers de notre stratégie de durabilité et intégrons des principes durables dans tous les secteurs d'activité. Les progrès réalisés constituent une base importante pour notre développement futur et nous encouragent à assumer nos responsabilités tout au long de la chaîne de création de valeur ainsi qu'à promouvoir les innovations durables là où il faut.



GRI 2-22

1.1.3 Objectifs en cascade et stratégie de durabilité

Nos objectifs en cascade suivent une évolution logique qui commence au niveau de la vision de notre entreprise, passe par les objectifs stratégiques pluriannuels – le tout, en accord avec les thématiques essentielles et les trois piliers de notre stratégie de durabilité – et s'étend jusqu'aux ambitions personnelles de nos collaborateurs. Cela nous permet de garantir un processus cohérent de définition des objectifs et de nous assurer que nos mesures qui en découlent sont conformes à notre vision.





Notre objectif stratégique

«NOUS SOMMES LE GROSSISTE LE PLUS DURABLE DU SECTEUR»

- → Nous nous engageons en faveur de la durabilité à tous les niveaux: économique, écologique et social.
- → Nous avons à cœur que notre création de valeur soit durable et nous y veillons dans nos activités quotidiennes.
- → Nous promouvons des produits répondant à des normes de durabilité élevées, instaurons la transparence dans la traçabilité des chaînes d'approvisionnement et réduisons l'impact environnemental dans la mesure du possible.
- → Nous sommes prêts à relever de nouveaux défis et pensons sur plusieurs générations.
- → Nous agissons en tenant compte de l'évolution constante des directives et exigences socio-environnementales.
- → Notre conduite est écologique et durable.

1.1.4 Nos objectifs

Chez WEBSTAR, la durabilité est entièrement intégrée à la stratégie globale de l'entreprise. Sur la base de celle-ci, nous définissons à chaque début d'exercice des objectifs spécifiques, mesurables et datés avant d'identifier et de mettre en place des projets adaptés. Le comité de coordination est responsable de l'exécution des objectifs de durabilité dans l'entreprise. Il surveille de manière continue les progrès des mesures, les résume chaque année dans le cadre d'un rapport et les quantifie. Ci-dessous, vous trouverez un aperçu des objectifs que nous avons définis et de la manière dont nous les avons concrétisés lors de l'exercice 25/26.

Pilier	Objectifs de l'exercice 25/26	Statut	
Environnement, ressources et protection du climat	1. Élaboration d'un plan de réduction visant l'objectif de zéro émission nette, validé par la SBTi.	●	Objectif atteint
	2. Nous établissons notre bilan carbone annuel.	●	Objectif atteint
	3. Nous sommes certifiés ISO 14001.	●	Objectif atteint
Collaborateurs, société	4. Nous atteignons un score de 74 points chez EcoVadis.	●	Objectif atteint
	5. Nous sommes un membre actif du Pacte mondial des Nations Unies.	●	Objectif atteint
	6. Nous, collaboratrices et collaborateurs, vivons et intégrons la durabilité (newsletter régulière pour le personnel, boîte à idées, formations du personnel).	●	Objectif atteint
	7. Notre engagement en faveur du développement durable est mieux perçu par nos clients que celui de nos concurrents. L'objectif est d'obtenir une moyenne d'au moins 4 points sur 5 lors de l'enquête de satisfaction client.	●	Objectif atteint
	8. Nous élaborons notre rapport annuel sur le développement durable selon la norme GRI.	●	Objectif atteint
	9. Réduction de 10% des absences de courte durée pour raisons de santé.	●	Non atteint
	10. Nous soutenons des organisations caritatives par le biais de trois activités, sous forme de dons en nature ou en espèces.	●	Objectif atteint
	11. Nous continuons d'investir dans l'avenir professionnel des jeunes dans le domaine de la logistique et du commerce Nous signons au moins 3 contrats d'apprentissage.	●	Objectif atteint
Approvisionnement durable et assortiment	12. Nous gagnons des Key Accounts pour notre service ingreen:		
	→ 77% dans le domaine Nappage	●	Objectif atteint
	→ 40% dans le domaine Vaisselle mono-usage	●	Objectif atteint
	→ 85% dans le domaine Sanitaires	●	Objectif atteint
	→ 14% dans le domaine Nettoyants chimiques	●	Objectif atteint
	13. 95% du volume total des achats sont couverts par un code de conduite signé et/ou la directive «Approvisionnement durable».	●	Objectif atteint
	14. Avec Tork PaperCircle et KCP RightCycle, nous augmentons la part de 50% des 3,3 tonnes de CO_2 économisées jusqu'à présent.	●	Objectif atteint
	15. Nous réalisons 10 audits sur site chez nos fournisseurs, en mettant l'accent sur la responsabilité sociétale des entreprises.	●	Objectif atteint



Nos objectifs futurs:

Pilier	Objectifs de l'exercice GJ 26/27	Statut
Environnement, ressources et protection du climat	1. Nous établissons notre bilan carbone annuel.	31.03.2030
	2. Nous sommes certifiés ISO 14001.	31.03.2030
	3. Augmenter de 20% le taux d'autarcie (base 2025: 44%) grâce à des modules de stockage.	31.03.2030
	4. Nous réduisons de 20% l'utilisation de film rétractable par europalette (poids de référence: 120 g).	31.03.2030
	5. Nous nous engageons à réduire nos émissions de CO_2 des scopes 1 et 2 de 42% par rapport à l'année de référence 23/24.	31.03.2030
	6. Nous nous engageons à réduire nos émissions de CO_2 du scope 3 de 25% par rapport à l'année de référence 23/24.	31.03.2030
	7. Nous nous engageons à réduire nos émissions de CO_2 des scopes 1 + 2 + 3 de 90% par rapport à l'année de référence 23/24.	31.03.2050
Collaborateurs, société	8. Participation à un concours de renom visant à distinguer les meilleurs employeurs, avec un résultat réjouissant.	31.12.2027
	9. Nos collaborateurs et collaboratrices sont satisfaits de WEBSTAR en tant qu'employeur. L'objectif est d'atteindre une moyenne d'au moins 4,0 points sur 5 lors de l'enquête sur la satisfaction des collaborateurs et collaboratrices.	31.12.2027
	10. Nous sommes un membre actif du Pacte mondial des Nations Unies.	31.03.2030
	11. Nous, collaboratrices et collaborateurs, vivons et intégrons la durabilité (newsletter régulière pour le personnel, boîte à idées, formations du personnel).	31.03.2030
	12. Nous atteignons un score de 88 points chez EcoVadis.	31.03.2030
	13. Nous vérifions régulièrement l'équité et la transparence des processus de rémunération (Logib).	31.03.2030
	14. Nous soutenons des organisations caritatives par le biais de trois activités, sous forme de dons en nature ou en espèces.	31.03.2030
	15. Nous continuons d'investir dans l'avenir professionnel des jeunes dans les domaines de la logistique, de l'informatique et du commerce. Nous signons au moins 3 contrats d'apprentissage par an.	31.03.2030
	16. Nous élaborons notre rapport annuel sur le développement durable selon la norme GRI.	31.03.2030
Approvisionnement durable et assortiment	17. Avec Tork PaperCircle et KCP ReNew, nous augmentons la part de 10% des 79,8 tonnes de CO_2 économisées jusqu'à présent.	31.03.2027
	18. Nous réalisons 50% de notre chiffre d'affaires total avec des articles durables.	31.03.2027
	19. Nous gagnons des Key Accounts pour notre service ingreen.	31.03.2027
	20. Nous réalisons au total 8 audits sur site chez nos fournisseurs, en mettant l'accent sur la responsabilité sociétale des entreprises.	31.03.2027
	21. Mise en place d'un tableau de bord de durabilité des fournisseurs.	31.03.2027
	22. Nous réalisons une évaluation annuelle de 75% de nos fournisseurs des catégories A et B, en nous basant sur des critères de durabilité ciblés.	31.03.2030
	23. WEBSTAR s'engage à ce que 80% de ses fournisseurs, sur la base des dépenses consacrées aux biens et services achetés, se fixent des objectifs de durabilité basés sur des données scientifiques d'ici 2030.	31.03.2030
	24. Nous augmentons la part de recyclage dans les essuie-main en papier, passant de 32% à 60%.	31.03.2030
	25. Nous augmentons la part de recyclage dans les sacs poubelles, passant de 29% à 50%.	31.03.2030



GRI 3-3

1.1.5 Systèmes de gestion et évaluation de la durabilité



Les certifications ISO 9001 et 14001 jouent un rôle central dans notre entreprise, puisqu'elles servent de base à notre gestion de la qualité et de l'environnement. La norme ISO 9001 garantit que nous respectons les standards de qualité les plus élevés dans tous nos processus, tandis que la norme ISO 14001 souligne notre engagement en faveur de la protection de l'environnement et du développement durable. Depuis 2012, nous sommes certifiés selon les deux normes et avons une nouvelle fois réussi l'audit de recertification en 2025. Ces deux certifications attestent de l'efficacité, de la durabilité et de l'amélioration continue de nos processus.

La durabilité est de plus en plus importante dans l'économie d'aujourd'hui. Nos clients accordent de plus en plus de valeur aux pratiques respectueuses de l'environnement et attendent de nous, en tant que partenaire commercial, une certification ISO 14001. Grâce à notre stratégie et politique environnementales, qui constituent le cadre général de nos objectifs et de nos mesures en la matière, nous nous assurons que nos efforts sont non seulement cohérents, mais aussi utiles. Dans le même temps, nous encourageons l'amélioration continue de nos performances environnementales.

En mars 2026, c'est une étape importante que nous avons franchie en recevant pour la première fois la médaille d'or EcoVadis. Avec 84 points sur 100, WEBSTAR fait partie des deux meilleurs pour cent au monde des entreprises évaluées par EcoVadis l'année dernière. Cette médaille entérine nos progrès continus dans les domaines de l'environnement, du droit du travail et des droits humains, de l'éthique et de l'approvisionnement durable. Elle souligne également notre ambition d'ancrer le développement durable de manière systématique et à long terme dans notre entreprise.

Nos certifications ISO et notre note EcoVadis prouvent que nous sommes sur la bonne voie. À titre d'organisation apprenante, nous impliquons tous nos collaborateurs dans le processus d'amélioration continue afin d'identifier systématiquement les faiblesses de nos procédés et d'y remédier. Grâce à ces mesures et à notre engagement soutenu en faveur de la qualité et de la durabilité, nous sommes déterminés à offrir à nos clients et à nos partenaires les normes les plus strictes tout en apportant une contribution positive à l'environnement.



Mathias Bommer



Regina Gehr



Lara Manz



Jarno Slagmolen

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

1.1.6 Comité de coordination

Le comité de coordination dédié est responsable du développement durable de l'entreprise. Il est composé de personnes issues de différents départements et collabore étroitement avec des cadres et spécialistes de toute l'entreprise afin, d'une part, d'intégrer dans leur travail leurs idées précieuses pour répondre aux évolutions dans leurs spécialités ainsi que sur le marché et, d'autre part, de veiller à ce que tous les secteurs de WEBSTAR soient les plus dynamiques possible. Le comité est dirigé par Mathias Bommer et rend compte directement au CEO, Markus Heiniger. Ce dernier ratifie les rapports et les thématiques essentielles. Le comité à la coordination de la durabilité discute tous les enjeux actuels dans le cadre d'une séance mensuelle. Les thématiques et décisions importantes qui en résultent sont présentées par le responsable de la durabilité lors de la réunion mensuelle de la direction. L'unique directeur général participe à toutes les réunions de la direction et est mis au courant des dernières évolutions sur tous les enjeux. Le responsable de la durabilité est chargé de la gestion opérationnelle de la durabilité, tandis que le directeur général prend les décisions finales.

Qui plus est, le comité de coordination favorise aussi le dialogue actif avec les parties prenantes externes, notamment les clients et fournisseurs. Le comité de coordination est composé des membres suivants:

- **Mathias Bommer**
  Responsable Marketing & Category Management
- **Regina Gehr**
  Responsable du personnel
- **Lara Manz**
  Responsable qualité et durabilité
- **Jarno Slagmolen**
  Responsable du bâtiment, des infrastructures, de la protection au travail et de la santé

Le rapport de durabilité a été établi par le comité de coordination dédié et est accessible publiquement sur le site de WEBSTAR.

1.1.7 Nous vivons et incarnons la durabilité

Pour cet exercice, l'un de nos objectifs de durabilité était le suivant: nous, collaborateurs et collaboratrices, appliquons et incarnons la durabilité. Pour WEBSTAR, il est important d'impliquer tout le personnel dans les activités de durabilité de l'entreprise afin que chaque collaborateur puisse assimiler cette thématique. Afin de concrétiser cet objectif, nous nous sommes concentrés sur quatre domaines.

- → **Organisation de formations pour le personnel**
- → **Newsletter interne sur la durabilité envoyée régulièrement**
- → **Boîte à idées:** mise en place des suggestions du personnel
- → **Journée de la durabilité:** événement du personnel

Formations sur la durabilité

Au cours de cet exercice, nous avons une nouvelle fois mis l'accent sur la formation continue du personnel dans le domaine de la durabilité. L'objectif de cette initiative est de transmettre à tous les collaborateurs une compréhension approfondie et les compétences nécessaires pour intégrer activement la durabilité dans leur travail quotidien. Les formations ont été dispensées soit en présentiel, soit sous forme de modules d'e-learning avec test final intégré.

- → **Sécurité de l'information et prévention en matière d'hameçonnage:** sensibilisation de tous les membres du personnel aux cyber-risques par le biais de formations ciblées et de simulations d'e-mails d'hameçonnage afin de détecter et d'éviter les messages frauduleux. Pour de plus amples informations, voir le chapitre 3.4.3.
- → **Formation sur le développement durable Conférence de la vente:** transmission de connaissances à tous les collaborateurs et collaboratrices du service externe sur notre stratégie de durabilité, les étapes franchies ainsi que les argumentations et documentations pertinentes dans l'environnement client.
- → **Protection des données et sécurité de l'information:** sensibilisation de tous les membres du personnel aux bases de la protection des données grâce à un e-learning contenant des questions d'examen intégrées sur le traitement sûr et responsable des données personnelles. Pour de plus amples informations, voir le chapitre 3.4.2.
- → **Formation anti-corruption:** promotion de la transparence et de l'intégrité des pratiques commerciales grâce à une formation anti-corruption comprenant des questions d'examen sous forme de module d'e-learning destiné aux acheteuses et acheteurs et aux membres de la direction. Pour de plus amples informations, voir le chapitre 1.1.12.
- → **Protection contre les incendies et sécurité au travail:** sensibilisation à la sécurité et à la bonne réaction en cas d'urgence grâce à une formation pratique à la protection incendie contenant des bases théoriques et des exercices pratiques pour tous les membres du personnel sur l'utilisation de différents agents extincteurs. Pour de plus amples informations, voir le chapitre 3.3.7.
- → **Formation pour les entretiens annuels avec les fournisseurs:** promouvoir la compréhension des chaînes d'approvisionnement durables et des réductions de scope 3 par une formation des acheteuses et acheteurs aux entretiens annuels avec les fournisseurs. La formation met l'accent sur les bilans carbone, les exigences de la chaîne d'approvisionnement et les optimisations des processus et des produits respectueuses des ressources.
- → **Sécurité et protection de la santé:** promotion d'un environnement de travail sûr et de la bonne réaction en cas d'urgence grâce à un e-learning comprenant un test final sur les règles de sécurité, les bons gestes en cas d'incendie, les évacuations et d'autres mesures de prévention dans le quotidien professionnel. Pour de plus amples informations, voir le chapitre 3.3.6.

Grâce à ces formations, nous avons contribué de manière significative à renforcer la sensibilisation au développement durable et, en même temps, à définir des champs d'action clairs. L'initiative de formation continue renforce une culture d'entreprise marquée par la responsabilité, l'engagement et la réflexion durable.

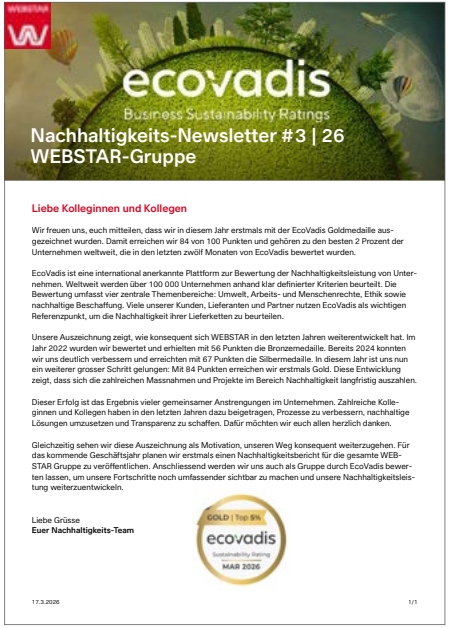


Collaborateurs chargés de la formation

Newsletter interne sur la durabilité

WEBSTAR informe régulièrement ses collaborateurs de ses activités de durabilité au moyen d'une newsletter interne. Au cours de l'exercice 25/26, nous avons envoyé dix newsletters internes sur les thématiques suivantes.

1. **WEBSTAR remporte le prix du développement durable de Transgourmet/Prodega!**
2. **Challenge Bike to work 2025**
3. **Journée de la durabilité WEBSTAR**
4. **«WEBSTAR pour la région» – agissons ensemble pour notre forêt!**
5. **Objectifs de développement durable 1er pilier**
6. **Objectifs de développement durable 2e et 3e piliers**
7. **Objectif zéro émission nette**
8. **Lundi pleine conscience**
9. **Cours d'allemand pour les logisticiens**
10. **EcoVa dis**



Newsletter sur la durabilitè

Boîte à idées

La boîte à idées s'est imposée comme un moyen simple et efficace d'impliquer activement les collaborateurs dans la conception de processus durables. À l'aide d'une carte, les collaborateurs peuvent transmettre leurs propositions à l'entreprise en toute simplicité. Toutes les idées soumises sont soigneusement examinées et structurées par l'équipe chargée de la durabilité et documentées dans notre système de gestion qui reflète nos processus. Il est possible de déposer tant des propositions d'amélioration que des réclamations. La boîte à idées ou le formulaire de contact anonyme sur notre site Internet permettent aux collaboratrices et collaborateurs de faire part de leurs préoccupations de manière simple et confidentielle, ce qui garantit un processus de réclamation accessible à tous et clairement réglementé.

Au total, 15 propositions ont été soumises au cours de cet exercice, dont 11 avaient un lien direct avec le développement durable. Parmi les idées soumises, six ont pu être mises en œuvre avec succès. Ces mesures contribuent à renforcer notre engagement en faveur de la durabilité sociale, écologique et économique.

Parmi les idées soumises et mises en œuvre figure notamment le fait d'encourager la biodiversité sur notre site. Nous avons donc délimité une zone sur le site de l'entreprise pour le remettre à l'état naturel afin de créer des habitats pour différentes espèces animales et de soutenir activement la diversité écologique. L'installation d'aides à la nidification pour les abeilles sauvages fait partie intégrante de ces mesures. Nous contribuons ainsi à la protection de ces pollinisateurs importants tout en renforçant la sensibilisation à la biodiversité dans l'environnement de travail.

Une autre proposition mise en œuvre vise à réduire les déchets électroniques et à booster l'économie circulaire. Les ordinateurs portables et les téléphones portables en fin de vie ne sont plus mis au rebut, mais réutilisés. En collaboration avec un partenaire spécialisé, les données sont supprimées de manière certifiée et les appareils sont remis à neuf pour être redistribués à des organisations d'utilité publique. On prolonge ainsi leur durée de vie de plusieurs années supplémentaires et on contribue à préserver les ressources.



La boîte à idées

Au sein du service interne, nous travaillons en permanence à la numérisation et à l'optimisation de nos processus. Nous avons entièrement numérisé notre liste de mutation d'articles après avoir reçu la proposition d'un collaborateur en ce sens. Cela permet d'économiser plusieurs milliers de feuilles chaque année.

La boîte à idées montre à quel point il est important d'impliquer activement les collaborateurs dans la stratégie de développement durable. Leurs propositions donnent naissance à des solutions innovantes qui ont un impact positif à la fois sur l'entreprise et sur l'environnement.

Journée de la durabilité WEBSTAR

Le 26 juin 2025, nous avons envoyé ensemble un message fort en organisant la première Journée de la durabilité du groupe WEBSTAR sur nos sites d'Effretikon, de Zurich et de Dielsdorf en même temps. Plus de 200 collaborateurs et collaboratrices y ont participé, indiquant ainsi leur engagement clair en faveur de notre implication commune autour de l'environnement, de la responsabilité et de l'avenir.

L'objectif de cette journée était de rendre les actions durables tangibles, d'inciter à participer et de visibiliser notre stratégie. Dès le matin, un petit geste attendait tous les participants: une broche en guise de symbole d'attachement au thème de la durabilité.

Le cocktail dînatoire a donné un aperçu passionnant de notre stratégie de développement durable et de ses objectifs. Il s'est déroulé en même temps que l'opération «Échanger au lieu d'acheter» pour laquelle certains collaborateurs ont apporté de chez eux des objets en bon état pour les offrir ou les échanger. Une contribution concrète à l'économie circulaire et une belle occasion de discuter les uns avec les autres.

À Effretikon et Dielsdorf, le personnel a également pu voir de très près un camion électrique. L'après-midi, à Dielsdorf, nous avons eu l'occasion de monter sur le toit du bâtiment de l'entreprise et de visiter l'impressionnante installation solaire.

Le service externe a lui aussi participé activement: ce jour-là, nos collègues sur le terrain ont remis un cadeau publicitaire durable à nos clientes et clients. En outre, une contribution à la protection du climat a été versée à myclimate pour couvrir les quelque 20 500 kilomètres parcourus ce jour-là par le service externe et la logistique de transport.

La Journée de la durabilité a été un mélange réussi d'informations, d'échanges et d'expériences réelles. Elle a montré que la durabilité commence chez nous, et qu'elle ne fonctionne que collectivement.





Déjeuner debout et visite de l'installation solaire

GRI 2-23, 3-3

1.1.8 Agenda 2030 pour le développement durable

Les 17 objectifs de développement durable des Nations unies avec leurs 169 sous-objectifs constituent l'élément central de l'Agenda 2030. Ils tiennent compte de la dimension économique, sociale et écologique du développement durable de manière équilibrée et réunissent pour la première fois la lutte contre la pauvreté et le développement durable au sein d'un seul et même agenda.

Les ODD (objectifs de développement durable) devraient être atteints d'ici 2030 dans le monde entier et par tous les membres de l'ONU. L'on demande à tous les États de résoudre ensemble les défis mondiaux les plus urgents. La Suisse doit elle aussi mettre en place ces objectifs nationaux. En outre, des incitations devraient être créées afin que davantage d'acteurs non gouvernementaux cherchent à contribuer activement au développement durable.

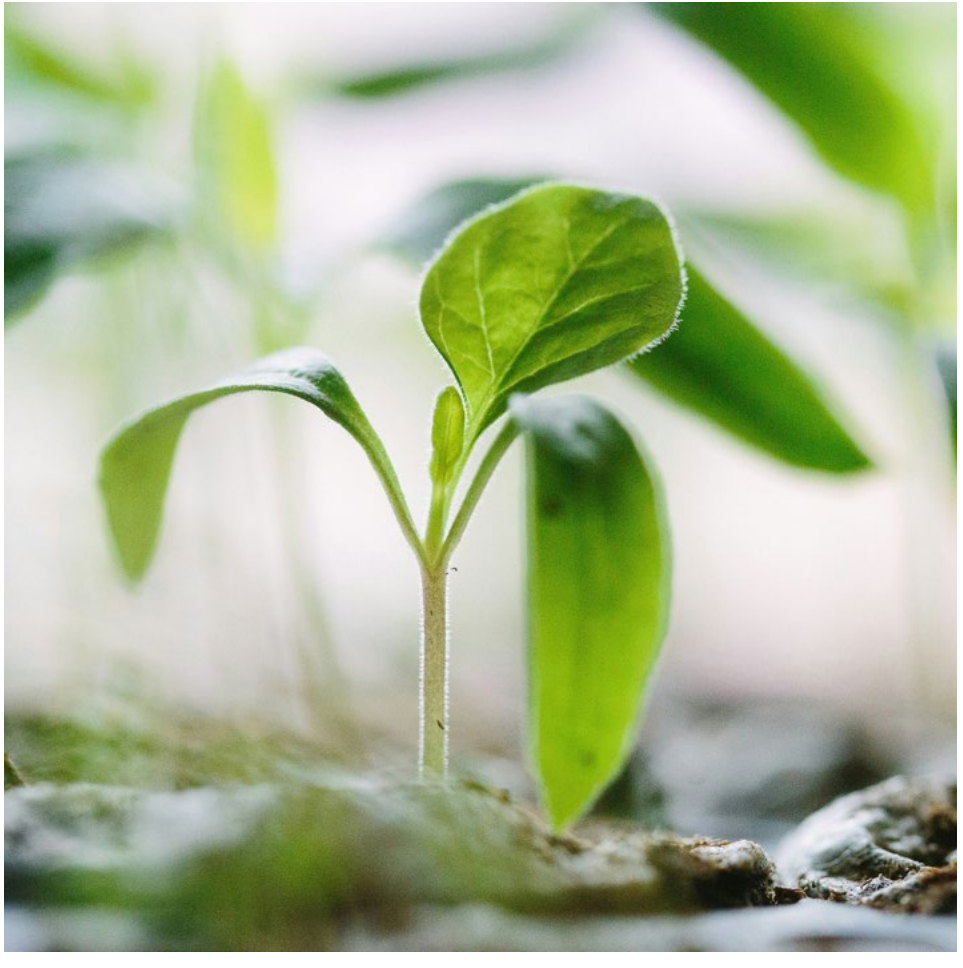
WEBSTAR prend ses responsabilités pour un avenir durable et aligne ses activités sur les 17 objectifs de développement durable (ODD), dont ses 169 sous-objectifs. C'est avec beaucoup d'engagement que nous travaillons chaque jour pour contribuer à la réalisation de ces objectifs mondiaux.

Dans le cadre de groupes de travail internes, nous avons soigneusement analysé lesquels des 17 ODD nous pouvions influencer activement. Nous nous sommes concentrés sur les neuf ODD suivants, qui sont particulièrement compatibles avec les valeurs et les activités de notre entreprise:

- → **Bonne santé et bien-être**
- → **Éducation de qualité**
- → **Égalité entre les sexes**
- → **Énergie propre et d'un coût abordable**
- → **Travail décent et croissance économique**
- → **Industrie, innovation et infrastructure**
- → **Consommation et production responsables**
- → **Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques**
- → **Vie terrestre**

Dans les chapitres correspondants de notre rapport de durabilité, nous expliquons comment WEBSTAR contribue activement à ces neuf ODD. Afin d'illustrer le lien entre nos actions et les objectifs globaux, les différents chapitres sont signalés par les symboles des ODD.





GRI 2-23

1.1.9 Pacte mondial des Nations unies

Depuis janvier 2024, WEBSTAR a rejoint le Pacte mondial des Nations unies et soutient ainsi la vision d'une économie plus inclusive et durable au profit de tous les individus, de toutes les communautés et de tous les marchés, aujourd'hui comme demain.

WEBSTAR embrasse ainsi les dix principes du Pacte mondial dans les domaines des droits humains, des normes de travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Ces principes sont profondément ancrés dans la stratégie de notre entreprise et constituent la base de notre action ainsi que de nos processus de décision.

Notre engagement auprès du Pacte mondial des Nations unies signifie que nous œuvrons sans cesse à l'amélioration de nos pratiques commerciales afin de favoriser des normes éthiques et durables. En juillet 2025, notre rapport d'avancement (Communication on Progress, CoP) a été reconnu par le Pacte mondial des Nations Unies. Cela confirme que notre rapport est conforme aux exigences et que nous y avons consigné de manière transparente et compréhensible les progrès accomplis et les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des dix principes.

WEBSTAR est fier de faire partie de ce mouvement mondial et de contribuer à un avenir plus durable et plus équitable grâce à cet engagement.

GRI 2-23

1.1.10 Engagement social

L'engagement social est un pilier important de la stratégie de développement durable de WEBSTAR. Par nos actions, nous souhaitons apporter une contribution positive à la société et à l'environnement. Nous sommes convaincus qu'agir de façon responsable favorise non seulement la croissance et la stabilité à long terme d'une entreprise, mais crée également une valeur ajoutée durable pour les personnes et l'environnement. C'est pourquoi nous soutenons, cette année encore, différentes organisations caritatives par des dons en nature et en espèces et que nous participons également sur place à différents projets.

L'association «Helfen Sie helfen» de Hüttikon s'engage depuis près de 30 ans dans d'importants projets humanitaires en Suisse et à l'étranger. La vision de «Helfen Sie helfen» est non seulement d'apporter une aide directe aux personnes les plus défavorisées, mais également de les valoriser. WEBSTAR a continué à soutenir activement cette organisation en 2025 en lui fournissant des produits médicaux importants tels que des canules de sécurité, des pansements pour plaies et des pansements de gaze, des compresses absorbantes et bien plus encore. Nous avons transporté le matériel de première nécessité dans l'entrepôt de Hüttikon avant qu'il soit acheminé en Roumanie. L'équipe de Maria Constanti compte plus de 20 auxiliaires qui travaillent bénévolement. L'association est neutre sur le plan politique, ethnique et religieux. L'objectif est d'aider là où la détresse est la plus grande. Les personnes dans le besoin reçoivent ainsi des vêtements et autres dons en nature ainsi que des moyens financiers.

— Wir unterstützen die Aktion —
2 x WEIHNACHTEN
2xWEIHNACHTEN.CH

En Suisse, 702 000 personnes vivent dans la pauvreté. Une personne en situation de pauvreté doit vivre avec moins de 2300 francs par mois. Une famille de deux enfants dispose de 4000 francs. Ces chiffres montrent clairement que la misère et le dénuement sont une réalité, même dans un pays prospère comme la Suisse. Dans le cadre de l'opération «2x Noël», organisée par la Croix-Rouge suisse, la SRG SSR, la Poste et Coop, WEBSTAR soutient également des personnes dans le besoin en Suisse. Dans le cadre de notre engagement, nous avons fait don de grandes quantités de denrées alimentaires et d'articles d'hygiène en novembre 2025 afin d'aider les personnes touchées par la pauvreté dans toute la Suisse. La marchandise a généreusement été transportée gratuitement par notre partenaire logistique BT Swiss AG jusqu'à la Croix-Rouge suisse – un bel exemple de solidarité!

En mars 2026, l'opération «2× Noël» de la Croix-Rouge dans le canton de Zurich a été menée avec succès et nous avons pu y apporter une contribution importante. WEBSTAR a mis l'entrepôt de Dielsdorf à la disposition de la «Croix-Rouge suisse du canton de Zurich» où près de 50 tonnes de denrées alimentaires et d'articles d'hygiène ainsi que de nombreux colis Coop ont été triés, reconditionnés et préparés pour le transport. Main dans la main avec 32 bénévoles engagés et l'ambassadrice de la CRS Naomi Lareine, les produits ont été mis à la disposition de 78 organisations sociales. Celles-ci distribuent les produits à près de 20 000 personnes défavorisées en Suisse. Compte tenu de l'augmentation du coût de la vie, cette aide est



Transport assuré par BT Swiss AG



WEBSTAR soutient l'opération «2× Noël»

d'une grande importance et soulage considérablement de nombreux ménages. Nous sommes convaincus que chaque contribution compte pour faciliter un peu la vie des personnes dans le besoin.

CARITAS Schweiz Suisse Svizzera Svizra

Dans le cadre de notre 150e anniversaire et sous la devise «Accomplir de grandes choses ensemble», les collaboratrices et collaborateurs de WEBSTAR se sont engagés tout au long de l'année au sein de différents projets de bénévolat. En mars 2026, un groupe de collaborateurs et collaboratrices a apporté son aide à l'entrepôt central des magasins Caritas à Sempach Station. Ils ont ainsi aidé à préparer, contrôler et conditionner pour le transport les commandes des magasins Caritas.

Les magasins Caritas permettent aux personnes défavorisées d'acheter de la nourriture et des produits de première nécessité à des prix très réduits. L'entrepôt central gère quotidiennement les commandes pour 22 magasins Caritas de toute la Suisse. Parallèlement, il s'occupe de réceptionner, trier et stocker les livraisons et les produits dont les partenaires font don. Pour notre équipe, cette mission a été une expérience précieuse: travailler ensemble, faire bouger les choses en équipe tout en apportant une contribution aux personnes qui ont besoin d'aide.



Bénévolat à l'entrepôt de Caritas

Journée de la forêt

Le 9 juillet 2025, une trentaine de collaborateurs et collaboratrices de différents sites et départements se sont engagés dans le cadre du projet environnemental «WEBSTAR pour la région» aux côtés de l'entreprise forestière d'Altberg-Lägern dans la zone forestière de Dielsdorf-Buchs.

Après une entrée en matière dédiée à l'importance écologique de la forêt et aux défis actuels, tels que les espèces végétales envahissantes ou la sécheresse, les personnes présentes ont participé à des opérations d'entretien concrètes sur place. Elles ont ainsi libéré de jeunes plantes de la végétation concurrente et éliminé les néophytes envahissantes, contribuant ainsi à promouvoir la biodiversité et à renforcer la forêt.

Une visite guidée en forêt leur a ensuite donné un aperçu passionnant du développement de l'écosystème local et des particularités de la flore et de la faune régionales. La journée s'est achevée ensemble et en toute convivialité autour d'un apéritif. Avec des projets comme celui-ci, nous assumons la responsabilité de notre région et contribuons activement à protéger de précieux habitats.


Collaborateurs de WEBSTAR dans la zone forestière

1.1.11 Procédure d'approbation des cadeaux

L'intégrité, la transparence et un comportement responsable sont des éléments centraux de notre culture d'entreprise. Des politiques et des processus clairs font en sorte que nous identifions en amont les potentiels conflits d'intérêts et que nous gérions de manière uniforme et conforme les cadeaux et les gratifications.

Selon l'art. 321a CO, le travailleur est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Au premier plan du devoir de fidélité figure l'obligation du travailleur de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à l'employeur sur le plan économique. En ce qui concerne le devoir de fidélité, les invitations et les cadeaux aux collaborateurs peuvent notamment s'avérer problématiques. Les invitations et les cadeaux peuvent également poser problème d'un point de vue fiscal. En outre, ces prescriptions s'appliquent également aux processus discrétionnaires avec des parties prenantes externes qui pourraient être perçus comme des faveurs, par exemple les repas/invitations, les voyages/nuitées, les billets/événements ainsi que les valorisations particulières. De tels processus peuvent également déclencher des conflits d'intérêts et sont, le cas échéant, soumis à autorisation.

Les transactions sensibles sont des opérations librement menées avec des parties prenantes externes, qui, outre leur utilité commerciale, peuvent générer ou être perçues comme pouvant générer un avantage personnel (p. ex. hospitalité/restauration, voyages/nuitées, billets/événements, valorisations particulières).

Il y a violation du devoir de fidélité de la part des employés en cas de pots-de-vin et d'acceptation de pots-de-vin. Ceux-ci conduisent naturellement à une amélioration financière contraire à la fidélité des employés, car ils les incitent à adopter un comportement contraire à leurs obligations. Du point de vue du droit du travail et du droit pénal, un travailleur ne peut accepter, se faire promettre ou exiger de tels fonds ou dons. Si un travailleur reçoit ou n'est pas en mesure de refuser de tels fonds ou dons, il doit immédiatement en informer l'employeur et les lui remettre.





Toutefois, s'il s'agit uniquement de gratifications socialement usuelles, comme des cadeaux occasionnels tels qu'une invitation à un déjeuner d'affaires, des livres, des produits de luxe ou un bouquet de fleurs, ils ne sont pas de nature à provoquer un conflit d'intérêts. Il n'y a donc pas d'obstacles au droit du travail à leur acceptation.

Les dispositions relatives à l'acceptation et à la remise de cadeaux sont fixées dans le règlement des collaborateurs du groupe WEBSTAR, article 5.3.2. La procédure d'autorisation est définie comme suit:

Hiérarchie des autorisations / compétences / enregistrement

- → Le supérieur hiérarchique est responsable de l'approbation, de l'acceptation ou de la remise de cadeaux d'une valeur supérieure ou égale à CHF 101.–.
- → L'obligation d'autorisation s'applique également par analogie aux processus discrétionnaires impliquant des parties prenantes externes (p. ex. invitation, voyages, valorisations particulières), dans la mesure où ceux-ci représentent un avantage personnel ou pourraient être perçus comme tels.
- → Les voyages/nuitées, billets/événements et prestations similaires d'hospitalité/de valorisation sont en principe soumis à approbation préalable, quelle que soit leur valeur; dans tous les autres cas, l'obligation d'approbation s'applique à partir d'une valeur de CHF 101.–.
- → La demande doit être envoyée par le collaborateur avec les documents correspondants au supérieur hiérarchique par e-mail. Le supérieur hiérarchique approuve ou rejette la demande par e-mail.
- → La demande contient au moins des informations sur le type de don/transaction, la valeur ou l'estimation, le nom de la partie prenante externe, la date/l'événement, le but commercial et, le cas échéant, l'invitation/le justificatif.
- → Ces demandes sont enregistrées électroniquement dans le dossier système correspondant du dossier personnel et sont donc consignées, documentées et vérifiables.

  Le service Compliance effectue chaque année des contrôles aléatoires.

Formations / sensibilisation / communication

- → Formations sur la compliance: formations régulières pour sensibiliser les collaborateurs à la gestion des cadeaux.
- → Ce document peut être consulté à tout moment par tous les collaborateurs sur le portail du logiciel de gestion des ressources humaines.

Système de signalement (confidentiel)

- → Les collaborateurs et collaboratrices peuvent signaler en toute confidentialité des infractions ou anomalies présumées via le système de dénonciation, en particulier si une offre semble inappropriée ou si des pressions sont exercées. Les signalements peuvent être adressés à: datenschutz@webstar.ch.
- → Un signalement peut également être effectué de manière anonyme via le formulaire de contact: https://webstar.ch/fr/contact/
- → Tous les signalements sont traités de manière confidentielle; les personnes à l'origine d'un signalement qui le font de bonne foi sont protégées contre tout préjudice ou toute mesure de représailles.

Grâce à une procédure d'autorisation clairement réglementée et à des formations régulières, WEBSTAR s'assure que l'acceptation et la remise de cadeaux sont transparentes, compréhensibles et conformes aux exigences éthiques et du droit du travail. Cela permet d'éviter efficacement les conflits d'intérêts potentiels et les violations du devoir de fidélité et de protéger l'intégrité de l'entreprise. Cette mise en œuvre cohérente renforce la confiance dans notre culture d'entreprise et souligne notre engagement en faveur de la conformité et d'un comportement responsable.

1.1.12 Formation à la lutte contre la corruption

Dans le cadre de nos efforts continus visant à promouvoir la transparence et des pratiques commerciales intègres, WEBSTAR forme régulièrement ses acheteurs et acheteuses ainsi que les membres de la direction à la lutte contre la corruption. La dernière formation a eu lieu en juin 2025. Cette formation fait partie intégrante de la stratégie de notre entreprise et de notre engagement vis-à-vis des principes du Pacte mondial des Nations unies que nous avons rejoint en janvier 2024.



La formation comprend plusieurs thématiques centrales:

- **Identification des risques de corruption:** les participants ont appris à identifier et évaluer les risques de corruption dans leurs processus de travail quotidiens.
- **Conditions-cadres légales:** les conditions légales pertinentes et les directives internes ont été évoquées afin de veiller à ce que tous les collaborateurs connaissent et respectent les lois anticorruption en vigueur.
- **Stratégies de prévention:** la formation a offert des stratégies et mesures efficaces de prévention de la corruption comprenant la mise en œuvre de contrôles internes et de voies de signalement sécurisées.
- **Responsabilité et obligation de rendre compte:** une importance toute particulière a été accordée à la responsabilité personnelle de chaque collaborateur et à l'importance d'une culture d'entreprise transparente et éthique.

Une fois la formation terminée, tous les participants ont dû passer un test afin de s'assurer de la bonne compréhension des contenus et de leur capacité à mettre en pratique ce qu'ils ont appris. Ce test a permis de veiller à ce que les acheteuses et acheteurs ainsi que les membres de la direction possèdent les connaissances nécessaires afin d'identifier et de prévenir efficacement les risques de corruption.

Grâce à cette mesure de formation, WEBSTAR a pu sensibiliser ses collaborateurs quant aux risques de corruption, renforcer leur compétence et réaffirmer son engagement vis-à-vis d'une action éthique au quotidien. Ces mesures s'inscrivent dans la continuité des efforts que nous fournissons afin de rester une entreprise intègre et responsable.

WEBSTAR va continuer d'investir dans des formations afin de veiller à ce que ses collaborateurs disposent constamment des connaissances et outils nécessaires pour lutter efficacement contre la corruption et favoriser une culture de l'intégrité.



2. Environnement, ressources et protection du climat

2.0.1 Introduction

Pour WEBSTAR, la durabilité n'est pas seulement un objectif stratégique, mais aussi un engagement entrepreneurial. En tant qu'entreprise responsable, nous reconnaissons l'urgence d'utiliser efficacement les ressources, de réduire les émissions et de contribuer activement à la protection du climat. Les thèmes de l'environnement et du climat sont étroitement liés à nos activités commerciales, qu'il s'agisse des chaînes d'approvisionnement, des cycles de vie des produits ou de notre consommation d'énergie. Notre ambition est d'ancrer la responsabilité environnementale dans tous les secteurs de l'entreprise et de réaliser des progrès mesurables.

Dans ce chapitre, nous nous concentrons sur les émissions de CO_2, la santé et la sécurité de la clientèle et la gestion écologique de l'entreprise. Dans le cadre de notre double analyse de matérialité, nous avons également identifié ces domaines comme des thèmes de durabilité essentiels. Pour l'exercice 2025/26, nous nous sommes fixé les objectifs suivants, que nous avons réussi à atteindre.

Objectifs de l'exercice 25/26	Statut	
1. Élaboration d'un plan de réduction visant l'objectif de zéro émission nette, validé par la SBTi	●	Objectif atteint
2. Nous établissons notre bilan carbone annuel	●	Objectif atteint
3. Nous sommes certifiés ISO 14001	●	Objectif atteint

Au cours de cet exercice, nos activités se sont concentrées sur l'élaboration d'un plan de mesures de réduction pour atteindre notre objectif de zéro émission nette ainsi que sur la validation de nos objectifs climatiques par la Science Based Targets Initiative (SBTi). Ce projet a pu être achevé avec succès à l'automne 2025. Pour vérifier nos progrès, nous avons également établi pour la deuxième fois déjà un bilan carbone complet qui tient compte de toutes les émissions du scope 3 tout au long de notre chaîne de création de valeur (voir chapitre 2.3.1). En outre, nous avons une nouvelle fois réussi la recertification de notre système de gestion de l'environnement selon la norme ISO 14001 (voir chapitre 1.1.3).

Dans la perspective de l'exercice 2026/27 et au-delà, nous nous sommes à nouveau fixé des objectifs ambitieux afin de développer résolument notre stratégie de durabilité et de poursuivre sur la voie de la décarbonation.

La mise en œuvre de notre feuille de route «zéro émission nette» sera également au cœur de l'exercice à venir. Nous nous concentrerons en particulier sur la réalisation de nos objectifs à court terme d'ici à 2030 et sur la réduction des émissions des scopes 1 et 3 qui en découle. L'une des mesures les plus importantes est l'augmentation du taux de matières recyclées dans les essuie-mains en papier et les sacs poubelles que nous vendons. En effet, cela permettra de réduire de manière ciblée les émissions de CO_2 tout au long de la chaîne de création de valeur. En outre, nous étudions des technologies innovantes dans le domaine de l'approvisionnement et du stockage de l'énergie afin de continuer à accroître notre autonomie énergétique et d'améliorer l'efficacité énergétique. Nous apportons ainsi une contribution supplémentaire à la transformation durable et à la pérennité de notre entreprise.

Objectifs de l'exercice 26/27	Date
1. Nous établissons notre bilan carbone annuel	31.03.2030
2. Nous sommes certifiés ISO 14001	31.03.2030
3. Augmenter de 20% le taux d'autarcie (base 2025: 44%) avec des modules de stockage	31.03.2030
4. Nous réduisons de 20% l'utilisation de film rétractable par europalette (poids de référence: 120 g)	31.03.2030
5. Nous nous engageons à réduire nos émissions de CO_2 des scopes 1 et 2 de 42% par rapport à l'année de référence 23/24	31.03.2030
6. Nous nous engageons à réduire nos émissions de CO_2 du scope 3 de 25% par rapport à l'année de référence 23/24	31.03.2030
7. Nous nous engageons à réduire nos émissions de CO_2 des scopes 1 + 2 + 3 de 90% par rapport à l'année de référence 23/24	31.03.2050



2.0.2 Notre politique environnementale

La durabilité et la protection de l'environnement sont fortement ancrées dans la philosophie de notre entreprise et dans notre gestion et sont pour nous des priorités absolues. Au cours des dernières années, nous avons investi des ressources financières tout en nous mobilisant en faveur de la protection de l'environnement et du climat. Ces activités se basent sur nos directives environnementales déjà documentées. Celles-ci nous aident à définir des objectifs et obligations clairs vis-à-vis de l'environnement et à les mettre en œuvre en conséquence. De telles directives ne devraient pas servir uniquement à respecter des prescriptions et des lois, mais aussi à améliorer de manière continue les performances écologiques de l'entreprise.

ISO 14001

Nous possédons la certification environnementale ISO 14001 et nous efforçons de gérer l'entreprise de manière écologique, de respecter les prescriptions juridiques et d'améliorer sans cesse nos performances environnementales ainsi que nos processus.

Label de durabilité

Nous mettons activement en avant les produits dotés de labels de durabilité officiels et essayons d'influencer positivement nos clientes et clients. Cette volonté repose sur des objectifs clairement définis, mesurables et quantitatifs ainsi qu'un contrôle transparent et régulier de nos progrès.

Conduite environnementale exemplaire

Nous impliquons nos fournisseurs et producteurs le long de la chaîne de valeur dans la responsabilité environnementale. Nous attendons d'eux qu'ils respectent les prescriptions légales et les critères que nous définissons en matière de conduite environnementale exemplaire.

Collaborateurs

Nous motivons nos collaboratrices et collaborateurs à adopter une conduite écologique et les sensibilisons régulièrement via des initiatives et des événements adaptés.

Gestion des matières recyclables

Nous suivons un crédo: réduire, réutiliser, recycler. Dès lors que cela n'a pas d'impact négatif sur la sécurité au travail et sur la protection du produit, nous cherchons à réduire les ressources, à les réutiliser ou à les recycler.

Commune et voisins

Nous appliquons un principe de tolérance zéro pour ce qui est de la gestion des matières dangereuses et réduisons les risques à un strict minimum grâce à une sécurité renforcée pour nos processus et à des mesures de construction adaptées.

GRI 3-3

2.1 Gestion d'exploitation écologique

2.1.1 Durabilité sur le lieu de travail

Nous observons cette évolution des valeurs concernant la durabilité et la protection de l'environnement également chez nos collaborateurs, qui réfléchissent activement à la contribution qu'ils pourraient apporter en tant que membre de la société. Nous accordons une grande importance à ce changement de paradigme.



Point de tri sélectif dans la salle commune

Incarner la durabilité sur le lieu de travail signifie se comporter de manière plus consciente au quotidien, car les petits changements permettent aussi d'économiser des ressources, comme trier les déchets, avoir des imprimantes centralisées, éteindre les lumières lorsqu'elles ne sont pas nécessaires, etc. L'important reste toutefois que les collaborateurs veillent activement à rendre le lieu de travail plus durable.

Notre politique environnementale définit aussi d'autres éléments qui régissent la durabilité au travail, comme: la consommation personnelle en eau et en énergie, la réduction des déchets ou l'utilisation des poubelles de recyclage à disposition pour le papier, le carton, le verre, le PET, l'aluminium et aussi, depuis peu, le plastique. Nous avons pour objectif au cours du prochain exercice d'impliquer encore davantage nos collaborateurs dans nos efforts de durabilité et de prendre diverses mesures. Avoir un comportement environnemental modèle nous tient à cœur et commence avec de petits gestes.



2.1.2 Produits d'imprimerie respectueux de l'environnement

Druckprodukt mit finanziellem Klimabeitrag
ClimatePartner.com

printed in switzerland

Chez WEBSTAR, nous accordons une grande importance à la fabrication durable et écologique de nos produits d'imprimerie tels que les brochures, les flyers ou les catalogues. Pour y parvenir, nous misons pour notre imprimerie sur le label renommé de **«contribution financière au climat» de ClimatePartner.** Il atteste que WEBSTAR calcule ses émissions et finance des projets de protection climatique à hauteur de ce résultat. Cela garantit une transparence et une traçabilité totale des mesures de protection climatique soutenues. Grâce à cela, nous contribuons à reboucher l'énorme déficit financier en matière de protection climatique mondiale.

FSC

Pour le choix du papier de nos impressions, nous optons généralement pour une **certification FSC (Forest Stewardship Council)** afin de favoriser une exploitation écologique, sociale et rentable des forêts de la planète. Ce faisant, nous veillons à ce qu'il soit possible de répondre aux besoins de la génération actuelle sans nuire à ceux de la prochaine.

Nous favorisons délibérément notre pays pour ce qui est de l'impression. Le label **«Printed in Switzerland»** embrasse pleinement la durabilité afin de mettre en avant les atouts du secteur de l'imprimerie suisse. Celui-ci apporte une contribution afin que la Suisse puisse atteindre ses objectifs climatiques. Outre les exigences strictes en matière de qualité, le label contribue notablement à renforcer et à favoriser notre pays.

Impressions internes

Outre les impressions externes, nous nous concentrons aussi en interne sur l'impression écologique et nous efforçons de réduire au minimum notre consommation de papier. Dans ce contexte, nous travaillons sans relâche à la numérisation de nos processus et avons révisé nos directives internes en matière d'impression. Pour nos appareils multifonctions et nos imprimantes de travail, nous n'utilisons que du papier recyclé certifié FSC et L'Ange bleu. Ceci garantit une fabrication et une utilisation écologiques du papier. L'un des grands avantages du papier recyclé, c'est que sa fabrication nécessite 50% d'énergie en moins par rapport au papier en fibres vierges.



Imprimés respectueux de l'environnement

Nos collaborateurs ont modifié par défaut les paramètres des pilotes d'imprimante sur «Impression recto-verso». Cette mesure contribue de manière significative à réduire la consommation de papier. L'utilisation systématique de l'impression recto-verso nous a permis de réduire considérablement notre consommation de papier par rapport aux années précédentes. Par ailleurs, l'utilisation de papier recyclé permet une nette économie d'énergie à l'impression.



2.1.3 Éviter les emballages

Nous tenons beaucoup à n'utiliser que la quantité d'emballages réellement nécessaire pour éviter les déchets. Pour réduire au minimum le nombre d'emballages utilisés, nous avons adopté différentes mesures, comme le fait d'utiliser notamment des emballages grand format et d'adapter la taille des bidons à la consommation réelle.

Pour des raisons écologiques, nous utilisons délibérément du papier de calage dans nos colis ainsi que des pochettes en papier pour documents, plutôt que des emballages en plastique. Ce papier de calage offre un rembourrage sûr aux articles fragiles et est biodégradable, ce qui réduit son impact environnemental. Les pochettes en papier pour documents permettent de ranger les documents importants de façon ordonnée et organisée et constituent également une option durable, puisqu'elles sont fabriquées à partir de matériaux recyclables. En remplaçant les pochettes en plastique destinées aux bons de livraison par des solutions papier respectueuses de l'environnement, nous avons pu réduire considérablement notre consommation de plastique. Cette mesure simple mais efficace nous permet d'économiser environ 13 400 m^2 de plastique par an.

2.1.4 Réduction de la consommation de plastique dans la logistique

Chaque année, notre service logistique prépare environ 170 000 palettes en vue de leur expédition. Un film rétractable est utilisé à cet effet, ce qui génère une consommation de matériaux considérable dans ce domaine. Dans le cadre de l'élaboration de notre plan de mesures de réduction visant à atteindre l'objectif de zéro émission nette, nous avons donc identifié le potentiel de réduire la consommation de plastique de manière ciblée et ainsi d'économiser des ressources tout en réduisant les émissions de CO_2.

C'est pourquoi nous avons évalué et adopté en mars 2025 un nouveau film rétractable plus écologique. Ce nouveau film est plus fin et présente une épaisseur de 9 microns, alors que l'ancien film rétractable était de 12 microns. Cela nous permet de réduire notre consommation de film d'environ 25% sans compromettre la stabilité ou la sécurité des palettes. Cela correspond à environ 8 tonnes de plastique évitées chaque année.

Outre son avantage écologique, ce nouveau film apporte également des améliorations au fonctionnement de l'entrepôt. La longueur des rouleaux est passée de 3000 à 4400 mètres linéaires, ce qui permet de réduire la fréquence des changements de rouleaux et de diminuer les temps de changement d'équipement.

Avec le nouveau film rétractable, nous augmentons ainsi l'efficacité de notre logistique tout en



Film rétractable d'une épaisseur de 9 microns

contribuant de manière significative à la réduction de nos émissions de CO_2. Le nombre de palettes emballées étant très élevé chaque année, cette adaptation a un impact positif significatif sur notre consommation de ressources et sur l'environnement.

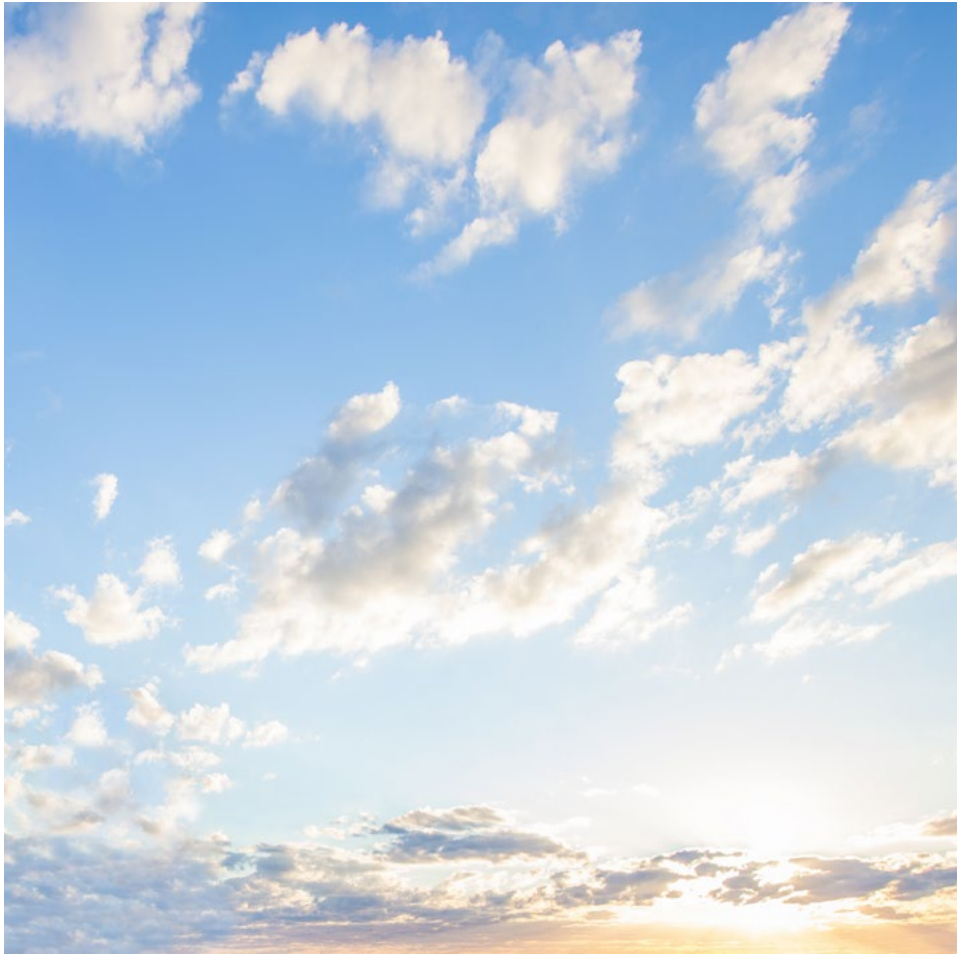
2.1.5 Bring Plastic Back

Avec son projet novateur «Bring Plastic Back», le canton de Berne a endossé un rôle de pionnier national avec la collecte de plastiques ménagers. Le projet (www.sammelsack.ch), lancé en mai 2023 avec 50 communes de collecte bernoises, présente aujourd'hui des données clés impressionnantes: 216 communes ont déjà rejoint la collecte par le biais d'une concession, soit près de 65% de toutes les communes bernoises.

Cette solution continue et coordonnée se base sur le système de collecte certifié «Bring Plastic Back». Celui-ci simplifie la collecte et la restitution des déchets plastiques pour les consommateurs. Dès lors qu'un déchet plastique ne peut être évité, celui-ci doit au moins rester en circulation et ne pas être brûlé. C'est l'objectif fixé. WEBSTAR est fier d'avoir été sélectionné comme partenaire logistique pour les rouleaux de sacs de ce projet majeur. Grâce à notre infrastructure et à nos partenaires, le processus de livraison est très durable. L'utilisation de chariots élévateurs fonctionnant à l'énergie solaire ou hydraulique contribue à réduire les émissions de CO_2 et à minimiser l'empreinte écologique.

L'acceptation de cette solution de collecte et de recyclage ne cesse de croître au sein de la population. Depuis son lancement, près de 4,9 millions de sacs de collecte payants ont été mis en circulation. Rien qu'en 2025, 1610 tonnes de plastiques ménagers ont pu être collectées et recyclées dans le canton de Berne (2023: 430 tonnes; 2024: 1476 tonnes). Ce résultat est remarquable et montre clairement que la collecte des plastiques ménagers, même ceux qui semblent insignifiants, en vaut la peine.





2.1.6 Systèmes de purification de l'air

Une bonne qualité de l'air est importante pour la santé, le bien-être et la performance de nos équipes. C'est pourquoi nous avons mis en place des mesures précises pour améliorer la qualité de l'air dans notre centre logistique. En 2022, nous avons installé 21 systèmes de purification de l'air utilisant une technologie innovante et brevetée de filtre Flimmer. Cette technologie élimine les particules de poussière transportées dans l'air avant qu'elles ne se déposent et n'entraînent un surcroit de nettoyage. Parallèlement, une meilleure qualité de l'air contribue à réduire les nuisances pour la santé et à réduire la consommation d'énergie des systèmes de ventilation.

L'effet de cette mesure est mesurable: avant l'installation, la charge moyenne de poussières était de 104 µg/m^3. Quelques mois seulement après la mise en service, cette valeur est tombée à 31 µg/m^3 en moyenne, soit une réduction de plus de 70%. Cette amélioration n'est pas seulement visible dans les chiffres, elle est également perceptible dans le travail quotidien: l'air est plus pur, le bien-être augmente et les performances s'en trouvent favorisées.

Compte tenu de ces résultats convaincants, nous avons également adopté cette technologie sur un autre site. Les mesures effectuées en juin 2025 confirment l'effet durable: la qualité de l'air a également pu être améliorée d'environ 70%.

La nette amélioration de la qualité de l'air renforce la santé, le bien-être et la productivité de nos équipes, tout en contribuant de manière significative à protéger l'environnement.



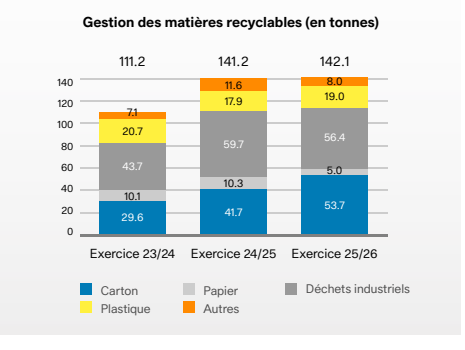
Notre système de purification de l'air

2.1.7 Gestion des matières recyclables

L'ensemble des matières recyclables et déchets produits dans les processus opérationnels sont systématiquement consignés et évalués dans le cadre de notre système de gestion de l'environnement. Lorsque cela est nécessaire, nous définissons et mettons en œuvre des mesures ciblées en vue d'optimiser et de réduire les déchets. Le carton, le papier, le verre, l'aluminium, le PET et le plastique viennent par exemple alimenter l'économie circulaire. Dans les espaces communs, mais aussi dans les bureaux de nos collaborateurs, nous avons mis en place des infrastructures permettant de trier facilement le plastique, le verre, l'aluminium, le PET et le papier/carton.

Par rapport à l'année précédente, la quantité totale de déchets a légèrement augmenté de 0,9 tonne, ou 0,6%, au cours de cet exercice. En revanche, les quantités de déchets ont pu être considérablement réduites au niveau des déchets spéciaux, des déchets industriels et du papier. Seul le carton enregistre une augmentation significative (+12 tonnes). Cela s'explique principalement par la transformation d'environ 30% de chariots en plus avec des produits contre l'incontinence pour les résidents des maisons de retraite et des établissements médico-sociaux, ce qui a généré plus de déchets de carton.





Répartition des matières recyclables des 3 dernières années

	Unité	Exercice 23/24	Exercice 24/25	Exercice 25/26
Poids total des déchets dangereux (produits chimiques)	Tonnes	7.1	11.6	8
Poids total des déchets non dangereux	Tonnes	104.1	129.6	134.1
Poids total des déchets valorisés	Tonnes	60.4	69.9	77.7
Poids total de tous les déchets	Tonnes	111.2	141.2	142.1

2.1.8 Élimination des produits chimiques

La plupart des déchets chimiques sont considérés comme des déchets dangereux et doivent impérativement être remis à une entreprise autorisée pour élimination. Les produits qui, après utilisation, doivent être éliminés en tant que déchets dangereux portent généralement un symbole «Danger». WEBSTAR dispose d'un concept d'élimination conforme ainsi que d'une zone d'élimination séparée pour ces produits chimiques. Une entreprise certifiée est chargée de collecter les produits chimiques. L'ordonnance sur les mouvements de déchets (OMoD) veille à ce que les déchets soient exclusivement transmis à l'entreprise d'élimination appropriée. WEBSTAR dispose des protocoles et certifications nécessaires pour une élimination des produits chimiques conforme à la loi. En cas d'élimination incorrecte ou d'incidents impliquant des substances dangereuses, nous mettons en œuvre des mesures immédiates pour sécuriser, endiguer et informer. Les déchets concernés sont immédiatement mis à part et éliminés correctement. La cause est analysée et des mesures d'évitement (p. ex. marquage supplémentaire, formation, adaptation des points de collecte) sont mises en œuvre et documentées.

2.1.9 Service de reprise des emballages consignés

Nos clientes et clients ont la possibilité de nous retourner leurs récipients usagés en un seul envoi. La récupération s'effectue directement dans le cadre d'une livraison régulière de marchandises, de sorte

qu'aucun transport supplémentaire n'est nécessaire. Cela permet d'utiliser efficacement les circuits logistiques existants et d'éviter des émissions supplémentaires. Nous veillons à ce que les bidons que nous récupérons soient correctement éliminés ou recyclés. En proposant ce service, nous aidons nos clients à trier correctement leurs déchets et à réintroduire les précieuses ressources dans le circuit. Dans le même temps, nous réduisons la charge organisationnelle pour nos clients et encourageons des solutions d'élimination plus durables tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Au cours de l'exercice 2025/26, nous avons pu soutenir un grand nombre de nos clients grâce à ce service et reprendre ainsi près de 3,5 tonnes de bidons vides et les éliminer dans les règles de l'art. Le service de reprise est pour nous un exemple concret de la manière dont des services durables et une collaboration en partenariat peuvent contribuer à une meilleure préservation des ressources et à une gestion responsable des déchets.



GRI 3-3

2.2 Santé et sécurité des clients

WEBSTAR veille à ce que ses produits et services soient fournis de manière à protéger la santé et la sécurité de sa clientèle à tout moment. La sécurité est une priorité absolue, de l'achat à l'utilisation chez le client, en passant par le stockage et le transport, ainsi que lors des rappels et des consignes de sécurité.

Gestion sécurisée des substances dangereuses et sécurité des clients

WEBSTAR gère de manière responsable les produits chimiques de nettoyage qui sont classés comme substances dangereuses. Leur utilisation est soumise à des directives claires et contraignantes, ancrées dans notre gestion des processus certifiée selon les normes ISO 9001 et ISO 14001. Dans ce domaine, la sécurité des processus, la protection individuelle au travail et la protection de l'environnement sont des priorités absolues. Grâce à des mesures appropriées lors du stockage, de la manipulation et du transport des produits, lors de l'utilisation des produits chimiques par nos clients et lors de leur élimination appropriée, nous minimisons le risque d'incidents impliquant des substances dangereuses. Les éventuels incidents liés à la santé et à la sécurité des clients et les actions de rappel de produits sont documentés dans notre système de gestion des processus.

Transports

Pour le transport des marchandises dangereuses par route (ADR), les chauffeurs de camion ont été spécialement formés et nous n'utilisons que des véhicules de transport disposant d'une autorisation ADR correspondante. En outre, le chauffeur est systématiquement informé (sur papier ou support numérique) de la substance dangereuse qu'il transporte.

À titre d'entreprise nationale opérant sur les marchés d'approvisionnement internationaux, toutes les livraisons de marchandises arrivent dans notre entrepôt en passant par la route sur les derniers kilomètres. Afin de réduire le trafic, nous nous efforçons de remplir les camions à 100% de leurs capacités: nous regroupons les livraisons ou augmentons les quantités livrées. Sur le site de l'entreprise, les camions sont soumis à un régime strict afin de minimiser le bruit et les émissions de particules fines.

Par exemple:

- → Pas d'entrée sur le terrain avant 7h00
- → Pas de déchargement ni de chargement entre 12h00 et 13h00
- → Le moteur du camion doit être éteint lors du déchargement

Fiche de données de sécurité (FDS)

La clientèle WEBSTAR est informée par écrit, conformément à la loi suisse, lors du premier achat d'un produit chimique en recevant une fiche de données de sécurité (FDS). Cette FDS fournit à l'utilisateur professionnel des substances ou préparations les données physiques, chimiques, toxicologiques, écotoxicologiques et de sécurité nécessaires afin de prendre des mesures adaptées pour la sécurité au travail ainsi que pour la protection de la santé et de l'environnement.

Signalement et traitement des incidents liés à la sécurité des clients

Les signalements des clients relatifs à la sécurité (p. ex. fuites, erreurs d'utilisation, mauvais produit utilisé) sont saisis, évalués et documentés de manière structurée. Les responsabilités, les délais, la communication ainsi que les mesures de correction et de prévention sont définis dans la gestion des processus. Les clientes et clients peuvent à tout moment effectuer des signalements relatifs à la sécurité via le formulaire de contact sur notre site Internet; les signalements sont examinés rapidement et, si nécessaire, traités conformément au processus de transmission à l'échelon supérieur défini. L'objectif est de minimiser les risques, d'éviter les répétitions et de garantir une information transparente et rapide des clients concernés.



Rappel de produit

Le processus de rappel de produit est profondément ancré dans la gestion de la qualité chez WEBSTAR. Il fait en sorte que l'on agisse de façon rapide, traçable et cohérente en cas d'incidents liés à la sécurité. Cela comprend notamment des responsabilités claires, des procédures définies pour la traçabilité (p. ex. identification des articles/lots concernés), une logique décisionnelle pour les mesures (rappel vs consigne de sécurité) ainsi qu'une documentation complète dans la gestion des processus. Afin de garantir l'efficacité du processus, celui-ci fait l'objet d'un audit interne une fois par cycle de certification; le dernier audit interne sur le thème du rappel a eu lieu le 11 juin 2025.

Au cours de l'exercice sous revue, quatre Field Safety Notices ont été déclenchées par le fabricant ICU Medical et une par Ecolab. Sur la base des paramètres définis, comme le numéro de lot et la date de livraison, tous les clients concernés ont reçu un e-mail de WEBSTAR et les mesures définies ont été mises en œuvre conformément à la notification du fournisseur. Selon l'événement, il s'agissait d'actions de rappel ciblées ou de nouvelles consignes de sécurité pour des conseils d'utilisation.

Date	Désignation de l'article	Fournisseur	Nombre de clients concernés	Mesures
09.05.2025	CADD-Solis™ et Pompe à perfusion ambulatoire CADD-Solis VIP™	ICU Medical	69	Consignes de sécurité pour l'utilisation
28.08.2025	Cassettes à médicaments CADD™	ICU Medical	59	Rappel
15.01.2026	Tego™	ICU Medical	41	Rappel
13.02.2026	Kit de perfusion à haut débit CADD®	ICU Medical	1	Rappel
18.03.2026	Anios'Clean Excel D	Ecolab	1	Rappel

Protection de la santé et sécurité au travail

Le client au centre – mais la sécurité avant tout! Dans le cadre de la sécurité au travail et de la protection de la santé, la sécurité revêt une priorité absolue pour les collègues, les clients et les chauffeurs. Pour ce faire, nous respectons strictement le support pédagogique de la SUVA intitulé «Dix règles vitales pour l'artisanat et l'industrie». Nous veillons à former nos équipes à l'aide de ce support pédagogique pour éviter d'éventuels accidents professionnels. Il est tout aussi important pour nous de collaborer étroitement avec les organisations régionales d'urgence et cela est encouragé dans le cadre de formations et exercices réguliers. Pour la gestion des risques, nous recueillons et évaluons les dangers spécifiques à nos activités commerciales. La gestion des risques nous aide à identifier les dangers liés aux opérations, au droit et aux processus et à les diminuer avec des mesures préventives.



GRI 3-3

2.3 Émissions de CO_2

2.3.1 Bilan carbone

WEBSTAR a pour objectif de réduire continuellement les émissions de gaz à effet de serre tout au long de la chaîne de création de valeur pour ainsi contribuer activement à la protection du climat. La réduction des émissions de CO_2 est un élément central de notre stratégie de durabilité et nous aide à minimiser notre impact écologique, à utiliser efficacement les ressources et à assurer la pérennité de notre entreprise à long terme. Nous sommes convaincus que l'action responsable et la réussite économique vont de pair et que la gestion durable profite à la fois à notre environnement et à notre clientèle, à notre personnel et à nos partenaires.

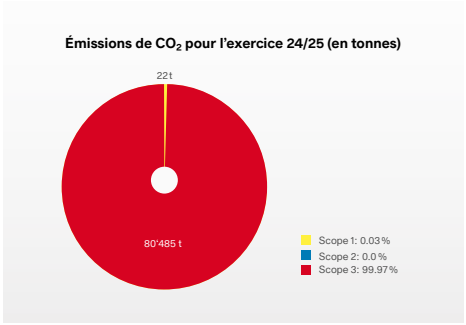
Nous avons pour ambition de devenir le grossiste le plus durable du secteur. Nous avons posé les bases de la décarbonation de notre entreprise dès l'exercice 22/23 en élaborant notre premier Corporate Carbon Footprint (CCF) conforme à la norme ISO 14064-1 et au Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Au cours de l'exercice suivant, nous avons ajouté au bilan carbone toutes les catégories pertinentes du scope 3. Ainsi, aujourd'hui, nous disposons d'un bilan complet de nos émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre tout au long de la chaîne de création de valeur. La mise à jour annuelle de notre bilan carbone nous permet de suivre les évolutions en toute transparence, d'évaluer le succès des mesures engagées et de perfectionner en permanence notre stratégie climatique.

Une étape importante a été franchie en octobre 2025: la Science Based Targets Initiative (SBTi) a validé les objectifs climatiques scientifiquement fondés de WEBSTAR et a ainsi confirmé leur compatibilité avec l'objectif de l'Accord de Paris sur le climat. Dans le même temps, nous avons adopté notre feuille de route pour la décarbonation, qui définit des mesures concrètes d'ici à 2030 et décrit la voie à long terme pour atteindre notre objectif de zéro émission nette d'ici à 2050 au plus tard.

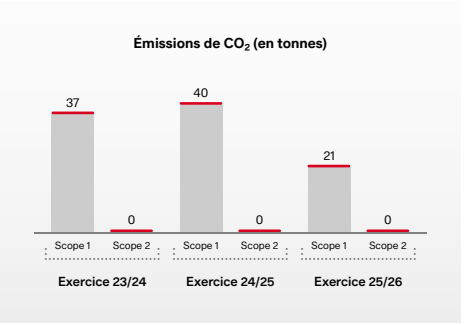
Dans le cadre de cet engagement, WEBSTAR réduira ses émissions absolues de gaz à effet de serre des scopes 1 et 2 de 42% d'ici à 2030 par rapport à l'année de référence 2023, et de 90% d'ici à 2050. Dans le même temps, nous nous engageons à réduire de 25% les émissions absolues de scope 3 des catégories pertinentes d'ici à 2030. En outre, d'ici à 2030, les fournisseurs qui représentent 80% de notre volume d'achat de biens et de services devront disposer d'objectifs climatiques scientifiquement fondés.

Au cours de l'exercice 25/26, les émissions totales de gaz à effet de serre de WEBSTAR se sont élevées à 80 506 tonnes de CO_2eq. Sur ce total, 21 tonnes de CO_2eq provenaient du scope 1, tandis que le scope 2 restait sans émissions en raison de l'achat exclusif d'énergies renouvelables. Avec 80 485 tonnes de CO_2eq, soit environ 99,97%, la majeure partie de nos émissions proviennent du scope 3. Par rapport à l'année précédente, les émissions totales ont légèrement augmenté de 1,9%. Cela est notamment dû à la croissance du chiffre d'affaires de 2,9% ainsi que l'augmentation des volumes d'achat, qui se répercutent directement sur les émissions de la chaîne de création de valeur en amont.

En revanche, le scope 1 a connu une évolution particulièrement réjouissante puisque les émissions directes ont pu être réduites de près de moitié par rapport à l'année précédente. La réduction du nombre de véhicules de fonction au service externe ainsi que la réduction du nombre de kilomètres parcourus qui en découle en ont été les éléments clés. Ce résultat montre que les mesures organisationnelles contribuent déjà de manière mesurable



Aperçu de nos émissions de CO_2 pour l'exercice 25/26, divisées en scopes 1, 2 et 3



Nos émissions scope 1 et 2 en comparaison annuelle

à réduire les émissions et soutiennent efficacement notre trajectoire de décarbonation.

Dans le même temps, l'analyse du bilan carbone confirme que le plus grand potentiel de réduction reste au sein du scope 3. C'est la catégorie «Biens et services achetés» qui génère de loin le plus d'émissions. C'est pourquoi nous concentrons nos mesures sur notre assortiment et sur la collaboration avec nos fournisseurs. Nous prévoyons notamment d'augmenter le taux de matières recyclées dans les essuie-mains en papier et les sacs poubelle ainsi que de réduire l'utilisation de matériaux d'emballage tels que les films rétractables. Les effets de ces mesures se refléteront pour la première fois dans le bilan carbone du prochain exercice. En parallèle, nous nous efforçons d'aider nos fournisseurs à définir leurs propres objectifs climatiques scientifiquement fondés afin de réduire durablement les émissions tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous considérons la réalisation de nos objectifs climatiques comme un processus continu et à long terme. C'est pourquoi nous établissons chaque année un bilan carbone complet et contrôlons régulièrement l'efficacité de nos mesures. Les résultats obtenus sont pris en compte en permanence dans le perfectionnement de notre feuille de route pour la décarbonation et constituent la base de l'établissement de rapports transparents vis-à-vis de nos parties prenantes ainsi que de la Science Based Targets Initiative. Nous veillons ainsi à ce que WEBSTAR continue de contribuer à la lutte contre le changement climatique et atteigne progressivement son objectif zéro émission nette d'ici à 2050 au plus tard.



2.3.2 Notre bâtiment



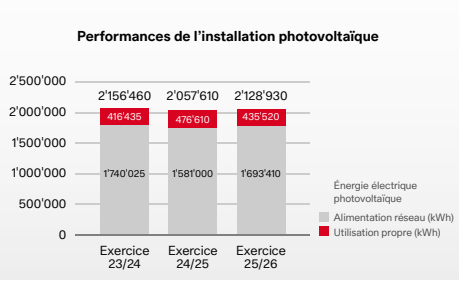
Bâtiments d'exploitation de WEBSTAR à Dielsdorf

Au 01.01.2009, nous avons pu déménager de notre ancien site de Regensdorf vers notre bâtiment actuel à Dielsdorf. Nous sommes fiers de cette réalisation et d'avoir été, à l'époque déjà, extrêmement regardants concernant la durabilité et la protection environnementale dès la phase de projet en 2005.

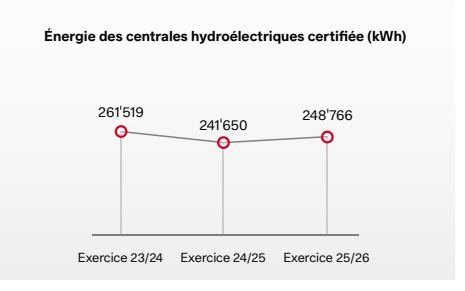
Nos initiatives d'expansion et de développement ont eu pour conséquence qu'en 2013, nous avons construit une extension dédiée au stockage et à la préparation de nettoyants chimiques. Les derniers travaux que nous avons réalisés sur notre bâtiment datent de 2019. Dans ce cadre, nous avons installé 13 077 m² de panneaux photovoltaïques sur le toit de notre bâtiment. À l'époque, il s'agissait de la plus grande installation photovoltaïque privée du canton de Zurich.

7755 PANNEAUX SOLAIRES SUR UNE SURFACE DE 13 077 M2 PRODUISENT ENVIRON 2,5 MILLIONS DE KWH D'ÉLECTRICITÉ. DE L'ÉNERGIE VERTE POUR ENVIRON 1000 LOGEMENTS PAR AN.

Grâce à la mise en service de cette nouvelle installation, nous avons pu pratiquement diviser par deux notre achat d'électricité. En ce qui concerne l'électricité achetée, nous misons depuis 2017 sur une production d'énergie hydraulique certifiée. Nous couvrons ainsi l'ensemble de nos besoins en électricité avec des énergies renouvelables.



Production d'électricité et attribution de l'autoconsommation / injection dans le réseau de 2023 – 2026

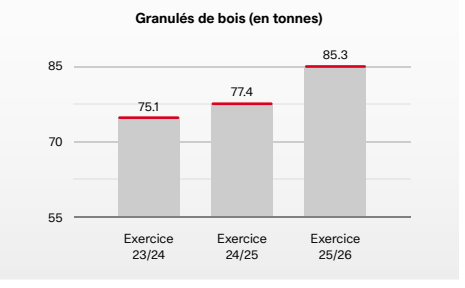


Évolution de l'achat d'énergie hydraulique ces 3 derniers exercices

2.3.3 Climatisation

Nous n'avions pas dissimulé notre objectif de renoncer entièrement aux sources énergétiques fossiles après la mise en service de notre nouveau bâtiment d'exploitation. Nous avons posé 90 km de circuits enterrés afin de réguler la température des 40 000 m² de notre bâtiment logistique conformément au standard Minergie. Grâce à cette technologie, le bâtiment n'a besoin d'être ni climatisé en été ni chauffé en hiver.

Les bureaux, qui ne disposent pas de circuits enterrés, sont chauffés au moyen de granulés de bois écologiques. La consommation de granulés dépend toujours des températures hivernales et de la durée de la période de chauffage. Le week-end, le chauffage est baissé afin de ne pas gaspiller de l'énergie.



Quantité de granulés de bois achetée au cours des 3 dernières années



Circuits enterrés sous le centre logistique



Granulés de bois respectueux de l'environnement

2.3.4 Logistique et transport

La logistique de distribution pour nos clientes et clients est assurée en collaboration avec notre partenaire logistique externe BT Swiss AG, qui exploite son hub logistique directement dans nos locaux. Cette étroite collaboration permet des processus efficaces, des trajets courts et une logistique parfaitement coordonnée.

Lorsque nous choisissons nos partenaires, nous attachons une grande importance à ce qu'ils pratiquent et mettent en œuvre de manière cohérente la durabilité et la protection de l'environnement. C'est pourquoi, ce qui nous rapproche de BT Swiss AG n'est pas seulement un partenariat opérationnel, mais aussi une conception partagée des solutions logistiques responsables et tournées vers l'avenir.

La mise en place des premiers camions électriques à l'été 2022 a constitué une étape importante. Fidèle à la devise «Nous roulons en électrique – pour le monde de demain», BT Swiss AG poursuit l'électrification de sa flotte de véhicules. En 2024 et 2025, trois autres camions électriques ont été mis en service, ce qui porte à huit le nombre total de camions électriques en service. Les véhicules fonctionnent avec de l'électricité produite de manière durable à partir de notre propre installation photovoltaïque ainsi qu'avec de l'énergie hydraulique suisse certifiée. L'utilisation accrue de véhicules utilitaires électriques permet de réduire continuellement les émissions de CO_2 liées au transport tout en apportant une contribution importante à une logistique plus durable.

La flotte de BT Swiss se présente comme suit pour l'exercice 25/26:

Flotte de véhicules	Charge utile	Nombre
Camions électriques	5.2 tonnes	8
Camions norme Euro 6	Diverses charges utiles	19
Véhicules de livraison	3.5 tonnes	18



L'un des camions de BT Swiss AG



Nos gerbeurs électriques à batteries ion-lithium

2.3.5 Gerbeurs électriques

À une époque où conscience environnementale et efficience vont de pair, l'intégration de gerbeurs électriques dotés de batteries lithium-ion constitue une étape prometteuse dans le monde de la logistique. Notre entreprise a entièrement adopté cette innovation et profite non seulement de ses performances, mais aussi de son caractère durable. Les batteries lithium-ion sont connues pour leur densité énergétique élevée et leur longue durée de vie, ce qui en fait un choix idéal pour une utilisation sur les gerbeurs électriques. Dans notre entreprise, ils offrent non seulement une performance fiable et efficace, mais permettent aussi de réduire considérablement les coûts d'exploitation et les dépenses liées à l'entretien par rapport aux batteries au plomb traditionnelles.

L'utilisation de notre installation solaire pour la recharge intermédiaire le midi constitue une autre étape cruciale vers un futur plus vert. Grâce à cette utilisation intelligente des sources d'énergie renouvelables, nous pouvons recharger les batteries des gerbeurs pendant les pauses sans avoir à recourir à des sources externes. Cela nous permet non seulement de minimiser notre empreinte écologique, mais aussi nos dépenses liées à l'énergie. Cette combinaison de gerbeurs électriques à batteries lithium-ion et de l'utilisation d'énergie solaire pour la recharge intermédiaire est un parfait exemple d'intégration réussie de technologie et de durabilité dans notre entreprise.

2.3.6 Mobilité durable

Favoriser une mobilité durable est un élément important de notre stratégie en matière d'environnement et de développement durable. Grâce à différentes mesures, nous créons des incitations ciblées pour des solutions de mobilité respectueuses de l'environnement, et ce, aussi bien pour le trajet domicile-travail de nos équipes que pour les déplacements professionnels du service externe.



Abri à vélos

Abri à vélos

Un collaborateur a suggéré dans la boîte à idées l'installation d'un abri à vélo dans l'enceinte de l'entreprise. La direction a examiné et approuvé la proposition avec pour objectif de motiver les collaborateurs à se rendre au travail à vélo.

L'abri a ensuite été construit pour une dizaine de vélos bien protégés de la pluie. Cette mesure montre notre détermination à favoriser des alternatives écologiques à la voiture et à proposer à nos collaborateurs des solutions pratiques afin d'accroître la durabilité de leurs trajets.

Favoriser les transports publics

Depuis cet exercice, les six apprentis de WEBSTAR bénéficient, pendant toute la durée de leur apprentissage, d'un abonnement annuel gratuit pour toutes les zones de la Communauté zurichoise des transports (ZVV). Nous favorisons ainsi une mobilité respectueuse de l'environnement et facilitons à nos apprentis l'utilisation durable des transports

publics, aussi bien pour se rendre au travail que pendant leur temps libre. Par ailleurs, nous prévoyons de continuer à encourager ce type de transport, puisqu'à partir du prochain exercice, les collaboratrices et collaborateurs qui renoncent à leur voiture pour emprunter les transports publics pour se rendre au travail bénéficieront d'une contribution financière unique et, ainsi, d'une incitation supplémentaire.



Bike to work

Comme mesure supplémentaire, nous avons de nouveau participé au défi «Bike to Work» de Pro Velo au cours de cet exercice. Il s'agit de la plus grande action de promotion de la santé et du vélo de Suisse. La participation à ce challenge permet de favoriser la santé et le bien-être de nos collaborateurs tout en contribuant à la baisse des émissions de CO_2. 16 collaborateurs et collaboratrices, répartis en 4 équipes, ont participé à ce challenge. Par un temps plutôt clément, toutes les équipes ont pédalé assidûment et ont parcouru au total près de 2200 km. Cela a permis d'éviter plus de 300 kg de CO_2.

Recharge des véhicules électriques

En plus de promouvoir le vélo, nous nous concentrons tout particulièrement sur l'électromobilité. En raison de la forte demande des membres du personnel, nous avons porté le nombre de stations de recharge sur le site de notre entreprise à 13 places de parc au cours des dernières années. Ces points de recharge sont particulièrement écologiques étant donné que les véhicules sont exclusivement rechargés avec de l'énergie solaire et hydraulique provenant de sources renouvelables. Cette mesure souligne les efforts que nous fournissons afin de nuire le moins possible à l'environnement tout en proposant des solutions de mobilité innovantes.

Qui plus est, la direction a mis en place des incitations attrayantes: nos collaborateurs peuvent recharger leur véhicule électrique en illimité sur le site de l'entreprise avec de l'énergie renouvelable pour CHF 40.– par mois seulement. Cette offre favorise non seulement l'utilisation de véhicules électriques, mais soutient aussi nos objectifs de réduction des émissions de CO_2 tout en contribuant à une utilisation plus durable de l'énergie.

Directive relative aux véhicules du service externe

Pour les collaborateurs du service externe qui possèdent encore un véhicule équipé d'un moteur à combustion et qui perçoivent une indemnité forfaitaire pour l'utilisation professionnelle de leur véhicule privé, la directive suivante est entrée en vigueur le 1er décembre 2023. À compter de cette date, tous les véhicules utilisés à des fins professionnelles doivent appartenir aux classes d'efficacité énergétique A à C. Cette réglementation s'accompagne d'un délai de transition allant jusqu'au 31 décembre 2026. Si cette condition n'est pas remplie, la compensation forfaitaire peut être réduite, voire carrément supprimée, jusqu'à ce que le véhicule utilisé réponde aux exigences. Avec cette mesure, nous veillons à ce que les véhicules à combustion fassent au moins partie d'une classe énergétique efficace.



3. Collaborateurs, société

3.0.1 Introduction

Chez WEBSTAR, nos collaborateurs sont au cœur de notre action, car ce sont eux qui déterminent notre succès durable. Nous créons un environnement de travail valorisant et sûr qui encourage la diversité et soutient le développement personnel. De plus, en tant qu'entreprise, nous assumons notre responsabilité sociale et nous engageons en faveur de l'équité et de la cohésion sociales.

Ce chapitre se concentre sur l'équité des chances et l'inclusion, la promotion de nos collaborateurs ainsi que la sécurité au travail et la santé. Nous avons identifié ces thèmes comme particulièrement importants grâce à notre analyse de double matérialité. Ils constituent les piliers de notre culture d'entreprise et de notre engagement en tant qu'employeur responsable. Pour l'exercice 25/26, nous nous sommes fixé les objectifs ci-dessous dans ces champs d'action.

Objectifs de l'exercice 25/26	Statut	
1. Nous atteignons un score de 74 points chez EcoVadis.	●	Objectif atteint
2. Nous sommes un membre actif du Pacte mondial des Nations Unies.	●	Objectif atteint
3. Nous, collaboratrices et collaborateurs, vivons et intégrons la durabilité (newsletter régulière pour le personnel, boîte à idées, formations des collaboratrices et collaborateurs).	●	Objectif atteint
4. Notre engagement en faveur du développement durable est mieux perçu par nos clients que celui de nos concurrents. L'objectif est d'obtenir une moyenne d'au moins 4 sur 5 points lors de l'enquête de satisfaction client.	●	Objectif atteint
5. Nous élaborons notre rapport annuel sur le développement durable selon la norme GRI.	●	Objectif atteint
6. Réduction de 10% des absences de courte durée pour raisons de santé.	●	Objectif non atteint
7. Nous soutenons des organisations caritatives par le biais de trois activités, sous forme de dons en nature ou en espèces.	●	Objectif atteint
8. Nous continuons d'investir dans l'avenir professionnel des jeunes dans le domaine de la logistique et du commerce. Nous signons au moins 3 contrats d'apprentissage.	●	Objectif atteint

Au cours de l'exercice sous revue, EcoVadis a décerné pour la première fois la médaille d'or à WEBSTAR. Avec 84 points sur 100, nous faisons partie des 2% des entreprises dans le monde ayant reçu les meilleurs scores (voir chapitre 1.1.5). En outre, dans le cadre de notre adhésion au Pacte mondial des Nations unies, nous avons soumis pour la première fois un rapport d'avancement qui a été reconnu (voir chapitre 1.1.9).

En plus de publier des newsletters internes régulières et d'encourager les idées du personnel, nous avons également mis l'accent sur les formations ciblées en matière de durabilité. Au cours de l'exercice sous revue, sept formations au total ont été dispensées (voir chapitre 1.1.7). En revanche, nous ne sommes pas parvenus à atteindre l'objectif de réduire de 10% les absences de courte durée pour cause de maladie. Nous analyserons les causes en conséquence et envisagerons des mesures supplémentaires.

Nous avons également poursuivi de manière systématique notre engagement social. Nous avons ainsi apporté notre soutien à différentes organisations caritatives par des dons en nature et en espèces et organisé une Journée de la forêt en collaboration avec l'entreprise forestière d'Altberg-Lägern pour les collaborateurs intéressés (voir chapitre 1.1.7).

Nous accordons également une grande importance à la promotion de la relève: c'est ainsi, qu'au cours de l'exercice sous revue, six apprentis au total ont commencé leur formation chez WEBSTAR. Quatre d'entre eux ont commencé dans le secteur logistique. Par ailleurs, nous avons eu le plaisir d'accueillir pour la première fois une apprentie dans le domaine informatique et un apprenti dans le domaine commercial (voir chapitre 3.2.3).



Les apprentis lors de la journée d'accueil

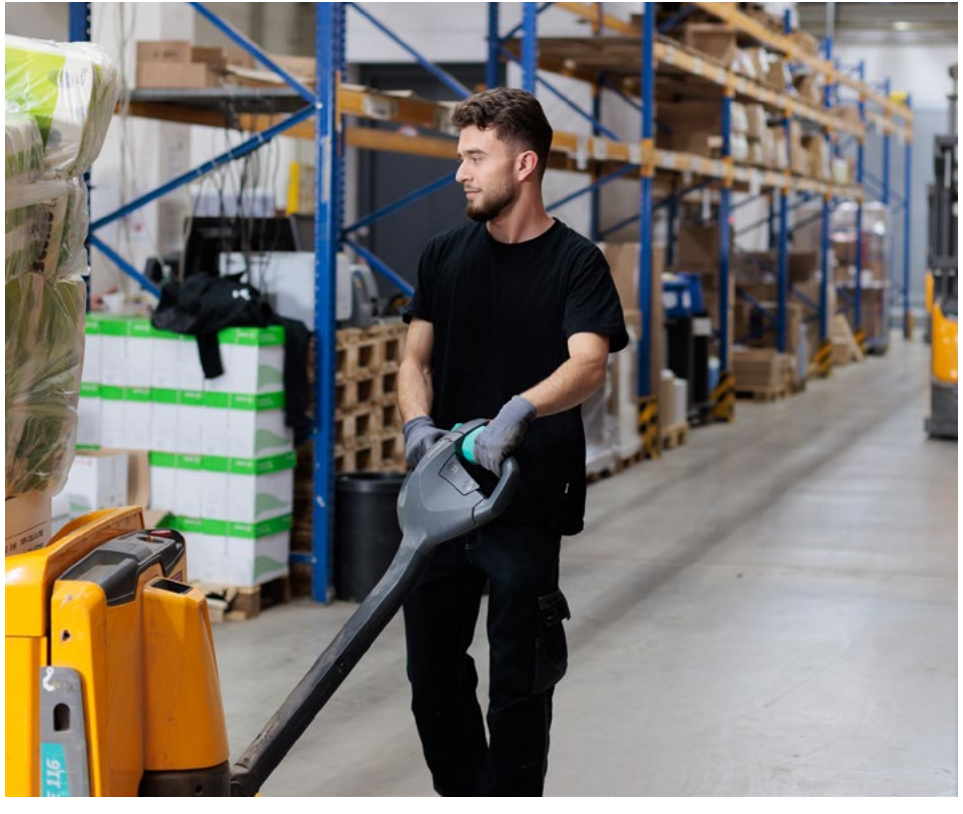
Pour l'exercice 26/27 et les suivants, nous nous sommes à nouveau fixé des objectifs ambitieux afin d'intensifier davantage notre engagement en faveur de nos collaborateurs et de la société.

Notre note EcoVadis de 84 points a beau être bonne, nous voyons encore un potentiel d'amélioration et allons investir à bon escient dans des mesures visant à développer continuellement nos performances en matière de durabilité.

Pour le prochain exercice, nous prévoyons également de participer pour la première fois au Great Place To Work Award et au Swiss Arbeitgeber Award. En faisant cela, nous souhaitons mesurer la satisfaction de nos équipes, améliorer notre attractivité en tant qu'employeur et identifier des potentiels supplémentaires pour le développement de notre culture d'entreprise.

La promotion des jeunes talents reste également une priorité importante. C'est pourquoi nous prévoyons de proposer à nouveau plusieurs places d'apprentissage pour ainsi contribuer à l'avenir professionnel de la prochaine génération. Parallèlement, nous poursuivrons notre engagement social et continuerons à soutenir des projets et des organisations qui apportent un soutien positif à la société et à l'environnement.

Objectifs de l'exercice 26/27	Date
1. Participation à un concours de renom visant à distinguer les meilleurs employeurs, avec un résultat réjouissant.	31.12.2027
2. Nos collaborateurs et collaboratrices sont satisfaits de WEBSTAR en tant qu'employeur. L'objectif est d'atteindre une moyenne d'au moins 4,0 points sur 5 lors de l'enquête sur la satisfaction des collaborateurs et collaboratrices.	31.03.2028
3. Nous sommes un membre actif du Pacte mondial des Nations Unies.	31.03.2030
4. Nous, collaboratrices et collaborateurs, vivons et intégrons la durabilité (newsletter régulière pour le personnel, boîte à idées, formations des collaboratrices et collaborateurs).	31.03.2030
5. Nous atteignons un score de 88 points chez EcoVadis.	31.03.2030
6. Nous vérifions régulièrement l'équité et la transparence des processus de rémunération (Logib).	31.03.2030
7. Nous soutenons des organisations caritatives par le biais de trois activités, sous forme de dons en nature ou en espèces.	31.03.2030
8. Nous continuons d'investir dans l'avenir professionnel des jeunes dans les domaines de la logistique, de l'informatique et du commerce. Nous signons au moins 3 contrats d'apprentissage par an.	31.03.2030
9. Nous élaborons notre rapport annuel sur le développement durable selon la norme GRI.	31.03.2030





Événement pour les collaborateurs en forêt

3.0.2 Nous assumons nos responsabilités

Code de conduite

160 collaborateurs et collaboratrices s'engagent jour après jour pour le succès de notre entreprise, assurent sa pérennité, veillent à ce qu'elle s'adapte en permanence à la réalité, se développe et puisse répondre aux besoins de la société comme de l'environnement. Notre action quotidienne est étayée par les principes de conduite suivants:

- **Responsabilité:** la sécurité et la protection de la santé de nos collaborateurs ont la priorité absolue et sont profondément ancrées dans le système de gestion de la qualité et de l'environnement.
- **Intégrité:** nous agissons en accord avec les lois et dispositions en vigueur et nous engageons à respecter les droits humains. La probité, le respect de la dignité et des droits humains, les exigences strictes en matière de durabilité et l'utilisation responsable des ressources écologiques qui en découle sont des éléments cruciaux de notre culture d'entreprise.
- **Transparence:** nous nous comportons systématiquement de manière correcte, transparente et indépendante envers nos partenaires sans porter atteinte à nos intérêts commerciaux. Nous aspirons à une relation de long terme aussi bien avec nos clients qu'avec nos collaborateurs.
- **Respect:** nous entretenons une culture d'entreprise basée sur l'équité, la responsabilité, la politesse, le respect et la valorisation. Nous veillons à ce que toutes nos actions respectent les droits fondamentaux de nos collaborateurs.
- **Éthique:** nous croyons en une concurrence équitable, libre et ouverte et veillons à la rendre possible.
- **Durabilité:** le respect des dispositions en vigueur pour la protection de l'environnement est pour nous une évidence. Pour chaque pilier de la durabilité (protection de l'environnement et des ressources, collaborateurs/société, approvisionnement durable), nous fixons les exigences les plus élevées possibles en matière de durabilité et impliquons notre personnel dans toutes les mesures. Chaque cadre assume une responsabilité personnelle pour celle des collaborateurs qui lui sont confiés. Il l'encourage et l'exige tout en offrant à ces derniers une protection et suffisamment d'espace pour l'épanouissement.

3.0.3 Dialogue social

Le dialogue social est un élément essentiel pour renforcer la durabilité et l'équité dans le monde du travail. Depuis 1945, WEBSTAR est membre de l'association des employeurs zurichois (VZH) et se soumet aux conditions de la convention collective de travail des employés de commerce. Pour ce qui est des conditions de travail, des questions relatives à l'emploi et des enjeux socio-politiques, l'échange entre WEBSTAR et les employés se fait par le biais du partenariat solide entre la VZH et l'association zurichoise des employés de commerce. Les avantages de l'adhésion et de l'application de la convention collective de travail (CCT) sont, entre autres, la garantie de salaires et de conditions de travail équitables, la prévention et la résolution des conflits du travail par la négociation et le consensus, l'augmentation et l'acceptation des décisions par l'implication de toutes les parties concernées.

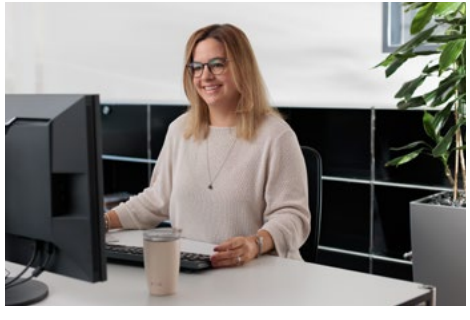
Dialogue entre les collaborateurs et l'entreprise

Le lien direct avec nos collaborateurs est important pour nous. Nous communiquons régulièrement, que ce soit par le biais d'enquêtes, d'entretiens individuels ou en équipe, de newsletter ou de réunions d'information. Nous recueillons ainsi les avis et les besoins de nos collaborateurs concernant le lieu et les conditions de travail, la famille et les loisirs. Nous créons ainsi une base de confiance qui repose sur la réciprocité, une culture de l'ouverture et de la valorisation, dans laquelle le feed-back est apprécié et pris au sérieux. Le dialogue entre les collaborateurs et les supérieurs conduit à une meilleure atmosphère de travail, à une plus grande satisfaction du personnel et, en fin de compte, à une bonne gestion de la santé en entreprise.

3.0.4 Droits des employés

Afin de garantir les droits des employés selon les principes de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour la justice sociale et le travail décent ainsi que d'autres standards durables dans l'entreprise, nous adoptons chez WEBSTAR différentes mesures. Cela inclut des processus et mécanismes de contrôle bien établis (saisie du temps de travail, surveillance du solde de vacances, etc.) qui sont garantis par les RH.

Par ailleurs, une gestion complète de la sécurité au travail (voir chapitre 3.3) est mise en œuvre. Elle s'appuie sur l'ASi (sécurité au travail pour le commerce) et est fermement ancrée dans notre système de gestion intégré conforme aux normes ISO 9001 et 14001. La gestion centrale incombe au responsable qualité qui rapporte les développements et résultats à la direction / au directeur général. Ce système intègre aussi toute une série de formations obligatoires pour le personnel portant sur la sécurité au travail en général et la prévention des incendies. En outre, on dispense aux collaborateurs et collaboratrices des formations sur mesure sur la sécurité au travail et la conformité dans leur domaine d'activité respectif. L'objectif est que les collaborateurs soient en tout temps formés de manière exhaustive conformément à la gestion de la sécurité au travail et aux prescriptions légales en vertu de la législation.



Parmi les risques inhérents au domaine des droits des employés, l'on trouve notamment les absences (accidents ou maladies) causées par des erreurs humaines ou des perturbations au sein des processus. Celles-ci sont relevées dans le cadre d'un examen récurrent des dangers relatifs à la santé et à la sécurité des collaborateurs qui s'inscrit dans le système de gestion intégré et servent de base à la mise en place de mesures préventives.

Les manquements aux droits des employés peuvent être signalés aux cadres ou par le biais d'un système prévu à cet effet, en tout anonymat si nécessaire, aux ressources humaines et/ou à la Société des employés de commerce de Zurich, sans aucune crainte de répercussion. Dans l'ensemble, les éléments susmentionnés ont pour but de veiller à ce que les employés soient protégés, à ce que leurs droits soient respectés et à ce que les risques soient réduits au minimum.

Le rapport employé-employeur chez WEBSTAR est marqué par le caractère familial de l'entreprise et se traduit par une relation amicale et respectu-

euse entre les employés et les supérieurs. Chez WEBSTAR, des structures très claires ainsi que de nouveaux formats permettent de présenter des demandes de manière rapide et directe – à la direction également. En outre, les collaborateurs profitent des réunions de service, des meetings avec la direction ainsi que du programme de gestion des suggestions, mais aussi des réceptions d'anniversaire, des fêtes estivales, des célébrations de Noël et d'autres rassemblements pour parler ouvertement de leurs intérêts, de sorte que les voies formelles ne sont que rarement utilisées. En effet, nous souhaitons expressément que les collaborateurs s'impliquent dans notre entreprise familiale. Cela vaut aussi tout particulièrement pour la gestion de la durabilité. Par le biais du programme de gestion des suggestions, les collaborateurs peuvent faire part de leurs idées et propositions d'améliorations de manière simple et rapide à tous les échelons de la hiérarchie (voir chapitre 1.1.7).



GRI 3-3

3.1 Égalité des chances, inclusion et culture

3.1.1 Égalité des chances

La promotion de l'égalité des chances, de la diversité, de la sécurité au travail, de la protection de la santé, de l'intégration, de la conciliation entre famille et travail ainsi que d'un salaire adapté sont des piliers de l'engagement de WEBSTAR et font partie intégrante de son code de conduite.

GRI 2-7

3.1.2 Diversité

WEBSTAR est fier de la diversité de ses effectifs. Nos collaboratrices et collaborateurs viennent de 18 pays différents et ont des ethnies, des religions, des orientations sexuelles et des statuts sociaux divers. Nous profitons d'un mélange interculturel d'individus avec divers bagages, niveaux de formation, compétences et talents. Embrasser cette diversité en favorisant l'intégration est essentiel au succès de l'entreprise. Le respect, l'équité et l'égalité sont des principes fondamentaux au sein du personnel et un facteur de réussite central pour WEBSTAR. En outre, nous encourageons l'ouverture et la transparence dans toute l'entreprise. Les collaborateurs et parties prenantes savent que l'entreprise investit afin de maintenir des emplois et de préserver la santé ainsi que le bien-être de ses effectifs, même en temps de crise.

GRI 2-7

3.1.3 Inclusion

WEBSTAR accorde une grande importance à l'inclusion afin de créer un environnement de travail dans lequel les collaborateurs se sentent soutenus et valorisés. Pour ce faire, nous nous engageons activement en vue de déconstruire les barrières et de garantir l'égalité des chances indépendamment du sexe, de l'origine, de l'âge ou des handicaps physiques. Cela comprend des formations de sensibilisation, l'adaptation des postes de travail aux handicaps physiques et, si nécessaire, la promotion ciblée de groupes sous-représentés. Nous sommes convaincus qu'une équipe diversifiée enrichit notre culture d'entreprise et renforce notre capacité d'innovation.

Collaborateurs	Exercice 23/24	Exercice 24/25	Exercice 25/26	Part en %
Suisse	129	128	112	79
UE Origine	13	26	23	16
Pays tiers	13	8	25	4,9
Total	**155**	**162**	**160**	**100**
Vente	37	37	38	22,8
Administration	47	48	45	29,6
Logistique	56	62	66	38,3
Apprentis	15	15	11	9,3
Total	**155**	**162**	**160**	**100**
à durée indéterminée hommes	88	94	100	62,5
à durée indéterminée femmes	38	40	42	26,3
sur appel hommes*	9	7	3	1,9
sur appel femmes*	3	3	3	1,9
à durée déterminée hommes*	0	3	1	0,6
à durée déterminée femmes*	2	0	0	0
Apprentis hommes	14	13	8	5
Apprentis femmes	1	2	3	1,9
Total	**155**	**162**	**160**	**100**
Temps plein hommes	97	105	106	66,3
Temps partiel hommes	13	12	6	3,8
Temps plein femmes	31	31	36	22,5
Temps partiel femmes	14	14	12	7,5
Total	**155**	**162**	**160**	**100**

* Les collaborateurs sur appel sont engagés ponctuellement en fonction des besoins, en cas de forte charge de travail, c.-à-d. qu'ils travaillent de manière très irrégulière ou qu'ils souhaitent expressément un contrat de travail avec un salaire horaire. Les contrats de travail à durée déterminée ne comptent que des collaborateurs qui souhaitent continuer à travailler après leur départ à la retraite. Après le départ à la retraite, les contrats sont à chaque fois conclus pour une durée d'un à deux ans.

Collaborateurs	Exercice 23/24	Exercice 24/25	Exercice 25/26	Part en %
Top management	7	6	6	3,8
Collaborateurs	133	141	143	89,4
Apprentis	15	15	11	6,8
Total	**155**	**162**	**160**	**100**
ETP	**148.7**	**152.1**	**151,2**	**94,5**
Diversité				
Hommes	110	115	112	70
Femmes	45	47	48	30
Total	**155**	**162**	**160**	**100**
Part des femmes au niveau du top management				
Hommes	6	6	6	100
Femmes	1	0	0	0
Total	**7**	**6**	**6**	**100**
Part des femmes dans le comité de direction de l'entreprise	**en %**	**en %**	**en %**	
Hommes	100	100	100	
Femmes	0	0	0	
Structure d'âge	**en %**	**en %**	**en %**	
> 45 ans	49	48	49	
30 – 45 ans	28	28	28	
< 30 ans	23	24	23	

La date limite est fixée au 31 mars 2026



Actions visant à promouvoir l'inclusion des travailleurs handicapés

L'inclusion des employés en situation de handicap ou d'incapacité n'est pas seulement une attitude individuelle, mais surtout une approche systématique qui concerne l'ensemble de l'organisation. Il est important que ces mesures soient non seulement mises en œuvre, mais aussi vécues – par un soutien et un contrôle continus en collaboration avec le collaborateur et le supérieur hiérarchique. WEBSTAR offre aux collaborateurs en situation d'incapacité ou de handicap les conditions suivantes:

Infrastructure et technologie accessibles

- **Accessibilité physique:** nous disposons de suffisamment de places de stationnement gratuites devant notre bâtiment commercial. Nos entrepôts et bureaux sont accessibles par ascenseur. Les installations sanitaires sont toutes accessibles aux fauteuils roulants. La salle de pause avec cuisine, généreusement équipée pour les personnes à mobilité réduite, les bureaux et les couloirs sont également accessibles aux personnes à mobilité réduite.
- **Adaptation du poste de travail:** lorsque cela n'est pas encore fait, nous procédons à des adaptations spécifiques des postes de travail, par exem-

ple en installant des bureaux réglables en hauteur, des fauteuils spéciaux ou des outils techniques.

Recrutement et promotion de carrière inclusifs

→ **Offres d'emploi à pourvoir:** nous avons décidé de ne pas mentionner d'informations sur la diversité dans nos offres d'emploi. Il n'y a donc pas de conditions et tout le monde peut postuler.

→ **Processus de candidature inclusifs:** l'ensemble de notre processus de recrutement est conçu de manière accessible, y compris les entretiens d'embauche.

→ **Programmes de mentorat:** nos partenaires commerciaux RH jouent le rôle de personnes de confiance et accordent une attention particulière à la promotion du développement professionnel de nos collaborateurs en situation de handicap.

Sensibilisation et formation

→ **Ateliers et formations:** nous conseillons nos cadres et collaborateurs de manière ciblée sur des thèmes tels que l'«inclusion», la «gestion des handicaps invisibles» et la «communication sans barrière».

WEBSTAR crée ainsi un environnement de travail inclusif, dans lequel la diversité est une évidence et où tous les collaborateurs peuvent développer pleinement leur potentiel. Nous considérons l'inclusion comme un processus continu qui nécessite une sensibilisation, un soutien et un contrôle continus – pour une culture d'entreprise tournée vers l'avenir.

3.1.4 Groupes de référence pour les minorités

Le soutien aux minorités et aux groupes défavorisés nécessite des mesures ciblées qui répondent aux besoins individuels et favorisent une participation équitable. Notre entreprise est trop petite en termes de nombre de collaborateurs pour former un groupe pour chaque type de minorité. Chez WEBSTAR, nous proposons toutefois des possibilités individuelles et un accompagnement:



Point de contact interne

→ **Suivi spécifique à la minorité par les RH:** conseil aux femmes, aux personnes en situation de handicap, au personnel réfugié ou d'appartenances ethniques/religieuses différentes.

→ **Échange et communication:** entre les RH et les supérieurs hiérarchiques pour discuter des défis et des idées.

Des minorités qui ont besoin de protection	Origine ethnique / religion / statut de résidence	Raisons de santé / handicap	Réintégration	Total personnes
Bangladesh	1			1
Cameroun	2			2
Cuba	2			2
République dominicaine	1			1
Macédoine	1			1
Monténégro	3			3
Kosovo	4			4
Serbie	4			4
Sri Lanka	1			1
Turquie	6			6
Suisse		1	3	4
Total personnes	**25**	**1**	**3**	**29**
Nombre total d'employés WEBSTAR				**160**
Rapport entre les minorités et l'ensemble de l'entreprise en %				**18.1**

Programmes en faveur des groupes défavorisés

- → **Intégration des personnes vulnérables:** coopération avec les organisations qui s'occupent de personnes réfugiées ou en situation précaire, par exemple par le biais de stages ou de programmes d'initiation.
- → **Réintégration:** soutien des collaborateurs par le supérieur, lui-même soutenu par les RH, qui reviennent après une absence prolongée (p. ex. maladie, congé parental).

Coopérations externes

- → **Initiatives de formation:** soutien par des bourses ou des ateliers pour les jeunes défavorisés, par exemple dans le domaine de la formation professionnelle.

WEBSTAR s'engage en faveur d'une culture d'entreprise qui valorise la diversité et promeut l'égalité des chances pour tous les collaborateurs. Grâce à ces offres de soutien individuelles et à des coopérations externes, nous créons un environnement de travail dans lequel chacun peut s'épanouir et contribuer au succès de l'entreprise.



3.1.5 Transparence de la procédure de recrutement

Une procédure de recrutement transparente est un élément central de notre culture d'entreprise et de notre engagement en faveur de l'égalité des chances. Chez WEBSTAR, nous tenons à ce que le processus de recrutement soit juste et compréhensible afin d'attirer les meilleurs talents.

Notre procédure commence par des descriptions de poste et des exigences claires, accessibles à toutes les candidates et tous les candidats potentiels. Les personnes intéressées reçoivent ainsi les mêmes informations et connaissent les qualifications et les compétences requises pour chaque poste. Nos postes vacants sont créés sur la gestion des candidatures Refline et publiés sur notre site Internet ainsi que sur les plateformes d'emploi externes.

Une confirmation de réception est envoyée après réception de la candidature. Si le processus de sélection dure plus longtemps que prévu, nous en informons les personnes en temps utile par e-mail. Ainsi, les candidats sur liste d'attente, par exemple, sont toujours informés et savent que nous prenons leur candidature au sérieux. Nous accordons de l'importance à la transparence et à l'équité. C'est pourquoi, si nous décidons de ne pas retenir une candidature, nous envoyons rapidement un retour. Nous souhaitons éviter les longs temps d'attente afin d'éviter des incertitudes inutiles.

Dans le cadre du premier entretien d'embauche, nous discutons de la suite de la procédure. Il peut s'agir d'un autre entretien ou d'une journée d'essai. Nous déterminons ensemble les informations à transmettre, la cible concernée et les délais impartis, afin de garantir que chaque partie soit informée à tout moment et d'assurer l'efficacité et le caractère contraignant du processus de candidature pour toutes les parties impliquées. En cas de refus, après avoir fait personnellement connaissance, nous l'informons généralement par téléphone et indiquons les raisons les plus concrètes possibles. Cela permet au candidat d'avancer dans sa recherche d'emploi en dehors de WEBSTAR.

Grâce à ce processus clair et structuré, nous souhaitons créer une expérience positive pour tous les candidats, tout en soulignant notre engagement en faveur d'une communication transparente.

GRI 2-7

3.1.6 Famille et travail

WEBSTAR s'engage à concilier vie de famille et vie professionnelle et soutient ses collaborateurs avec un programme adapté aux familles. Ce programme a pour but de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des collaborateurs et de les aider à concilier obligations professionnelles et familiales. Les mesures suivantes sont à la disposition des collaborateurs:

Modèles de temps de travail flexibles

→ **Horaire mobile:** les collaborateurs peuvent aménager leur temps de travail de manière flexible dans une certaine mesure en fonction du temps de travail quotidien défini. Ils peuvent ainsi mieux concilier leurs exigences professionnelles et leurs besoins familiaux (p. ex. garde d'enfants). Toutefois, les horaires de travail spécifiques aux services doivent être respectés.

→ **Modèles de travail à temps partiel:** offre de réduction individuelle du temps de travail pour les parents, les collaborateurs ou les proches soignants.

→ **Horaire de travail fondé sur la confiance:** les collaborateurs qui remplissent les critères de renonciation à la saisie du temps de travail n'ont pas d'horaires de travail fixes. L'accent est mis sur les tâches à accomplir, ce qui offre aux collaborateurs une certaine flexibilité dans la gestion du temps.

Télétravail et travail à distance

→ **Modèle hybride:** WEBSTAR offre à ses collaboratrices et collaborateurs une combinaison de travail en présentiel et de télétravail avec, selon le taux d'occupation, un maximum de deux jours de télétravail par semaine. Cela est particulièrement adapté pour trouver un équilibre entre le travail d'équipe et les obligations familiales.

Garde d'enfants

→ **Garde d'enfants pendant les vacances:** les collaborateurs et collaboratrices ayant des enfants en âge de scolarité ont la priorité lorsqu'ils prennent leurs vacances pendant les vacances scolaires.

Modèles de congé parental / réinsertion

→ WEBSTAR propose des règles flexibles qui permettent aux collaborateurs d'adapter leur congé parental aux besoins de leur famille. Des modèles de congé parental à temps partiel peuvent également être proposés. Les supérieurs hiérarchiques planifient la réinsertion avec leurs collaborateurs et examinent toutes les possibilités individuelles.



Service familial et soutien dans le cadre des soins

→ **Soins prodigués aux proches:** soutien grâce à des horaires de travail flexibles ou à des dérogations supplémentaires lorsque les collaborateurs doivent s'occuper de proches.

→ Depuis le 1er juillet 2021, les employés qui sont parents d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident ont également droit ensemble à un congé de prise en charge pouvant aller jusqu'à 14 semaines par cas de maladie ou d'accident, qui est indemnisé par le régime des allocations pour

perte de gain (art. 329i CO et art. 16n et suivants LAPG).

→ **Congé de prise en charge en cas de légère atteinte à la santé (p. ex. grippe):** la salariée ou le salarié a droit à un congé payé pour le temps nécessaire à la prise en charge d'un membre de sa famille (enfants, partenaire) atteint d'un problème de santé; le congé ne dépasse toutefois pas trois jours par événement et dix jours par an.

Gestion de la santé et du stress

→ **Ateliers sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée:** des cours qui aident les collaboratrices et collaborateurs à gérer leurs obligations professionnelles et familiales et à réduire leur stress.

→ **Gestion de la santé en entreprise (GSE):** soutien aux parents grâce à des mesures de gestion du stress et/ou conseil psychologique.

→ **Prévention sanitaire:** contrats de partenariat avec des centres de sport et de fitness avec réduction de prix.

Soutien financier et avantages

→ **Congé maternité:** 14 semaines et 80% du salaire mensuel sont financés par l'assurance sociale.



WEBSTAR paie les 20% restants et accorde 16 semaines de congé de maternité payé.

→ **Congé paternité:** le financement par la sécurité sociale s'élève à 80% du salaire mensuel pour 10 jours de travail. WEBSTAR paie les 20% restants pour 10 jours de travail.

Changement culturel et formations des cadres

→ **Formation des cadres:** WEBSTAR sensibilise les supérieurs hiérarchiques aux défis des parents ou des collaborateurs ayant à leur charge des personnes nécessitant des soins et à la création d'une atmosphère de travail favorable à la famille.

→ **Culture de la flexibilité et de l'inclusion:** un dialogue ouvert entre les supérieurs hiérarchiques et les collaborateurs et une gestion favorable des situations de vie individuelles afin de permettre l'intégration des obligations familiales est une condition préalable à une mise en œuvre durable.

Grâce à ces mesures, WEBSTAR garantit la possibilité de continuer sa carrière et crée un environnement de travail aussi favorable qu'inclusif qui respecte et encourage les besoins individuels des collaborateurs.

3.1.7 Procédure de rémunération des collaborateurs

Dans notre entreprise, la procédure de rémunération est clairement structurée et tient compte des recommandations salariales usuelles du marché et des considérations spécifiques à l'entreprise.

1. Structure générale des salaires

Étant donné que nous travaillons dans le secteur privé, nous n'avons pas d'échelle salariale fixe comme dans le secteur public, mais nous nous basons sur les recommandations salariales du marché publiées par les associations professionnelles et les syndicats. Ces recommandations nous aident à garantir des salaires équitables et compétitifs pour tous les collaborateurs.

2. Procédure d'adaptation des salaires

Chaque année, nous examinons la possibilité d'une adaptation de la rémunération dans le cadre de notre révision des salaires. Dans ce contexte, la direction détermine si et dans quelle mesure des augmentations de salaire sont accordées. Un montant d'augmentation est souvent fixé et appliqué aux salaires individuels des collaborateurs.

3. Facteurs d'augmentation de salaire
L'augmentation annuelle des salaires est déterminée sur la base de différents facteurs, tels que la situation économique générale, les résultats financiers de l'entreprise et l'évolution du marché. Notre objectif est de garantir une stratégie de rémunération équitable et durable qui corresponde aux réalités économiques tout en témoignant de l'estime pour le travail de nos collaborateurs.

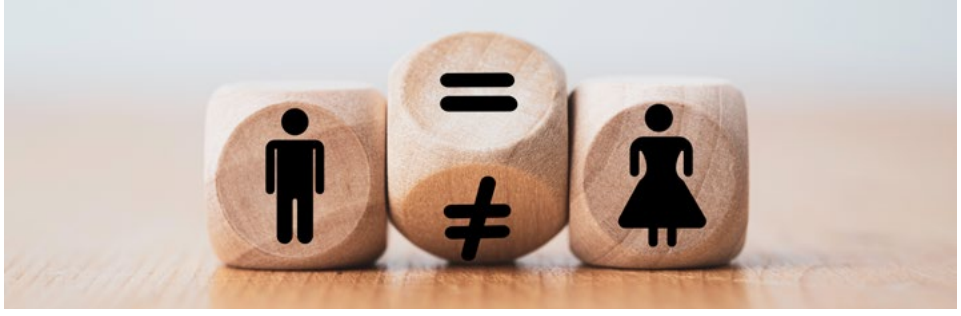
Conformément à l'article 6.2 Égalité salariale du Règlement du personnel, tous les salaires du groupe WEBSTAR sont vérifiés chaque année pour s'assurer de l'égalité et de l'équité salariales et, si nécessaire, adaptés individuellement.

4. Transparence et communication
Les entretiens salariaux avec les collaborateurs ont lieu en même temps que les entretiens annuels individuels, qui constituent la base des augmentations salariales en s'appuyant sur la performance au travail et la réalisation éventuelle des objectifs. Ainsi, les collaborateurs sont informés de la décision d'adaptation salariale en temps utile, dès que la direction a terminé son examen annuel. Nous attachons une grande importance à une communication transparente afin que tous les collaborateurs puissent comprendre les bases et les conditions-cadres des adaptations salariales.

3.1.8 Equal Pay

WEBSTAR offre à ses employés une rémunération compréhensible, juste, fiable et compétitive par rapport au minimum légal. Les salaires sont déterminés sans tenir compte du sexe et autres facteurs de différenciation et les éventuels écarts s'expliquent selon les critères suivants: performance, complexité des tâches, responsabilité, importance du poste pour l'entreprise et expérience des collaborateurs.

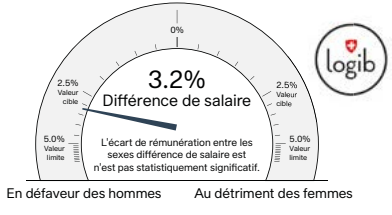
WEBSTAR utilise l'outil d'analyse de standards Logib qui a recours à une méthode statistique d'analyse de régression OLS semi-logarithmique et qui a été validée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. L'analyse réalise d'abord une comparaison directe entre tous les employés des différents sexes pour voir s'il existe des différences salariales. Ensuite, si tel est le cas, elle cherche à identifier les parties qui ne peuvent pas être expliquées par des facteurs objectifs, pertinents pour le salaire et non discriminatoires (formations,



années de service, expérience professionnelle potentielle, niveau des qualifications requises et situation professionnelle).

Conformément aux exigences de l'art. 13d, al. 1, let. A de la loi révisée sur l'égalité (LEg), notre analyse de l'égalité des salaires a été réalisée à l'aide de l'instrument Logib reconnu par la Confédération. C'est notre société de révision PricewaterhouseCoopers (PwC) qui a effectué le contrôle formel de l'analyse prescrit par la loi et qui a confirmé la bonne exécution de l'analyse.

L'analyse la plus récente, datant de décembre 2025, montre qu'il n'existe pas, chez WEBSTAR, de disparité salariale statistiquement significative entre les femmes et les hommes. Conformément aux directives de Logib, les personnes en apprentissage et en stage ne sont pas incluses dans l'analyse. Alors que l'analyse faisait apparaître début 2024 un salaire moyen des femmes supérieur de 3,2% à celui des hommes, notamment en raison d'un changement de génération et de relations de travail de longue durée, cette différence a pu être entièrement gommée entre-temps. L'évaluation actuelle confirme ainsi l'égalité salariale au sein de l'entreprise.





GRI 2-23

3.1.9 Droits humains

Notre entreprise est fière d'avoir rejoint depuis 2024 le Pacte mondial des Nations unies et de s'être engagée à respecter les droits humains à l'échelle internationale. Nous reconnaissons les droits universels, inaliénables et interdépendants de chaque être humain et nous engageons à les promouvoir et à les protéger dans tous nos domaines d'activité et tout le long de nos chaînes logistiques. Nous sommes convaincus que le respect des droits humains est non seulement une obligation éthique, mais aussi la base d'un succès et d'une confiance durables pour notre entreprise. Nous continuerons à être les garants de conditions de travail équitables, de la lutte contre la discrimination et du respect de la dignité et de l'égalité de tous les êtres humains.

Grâce à notre adhésion au Pacte mondial des Nations unies, nous nous engageons en faveur de la mise en œuvre des principes de la Déclaration des droits de l'Homme et des pactes internationaux des droits humains. Nous sommes déterminés à promouvoir des changements positifs en collaboration avec nos partenaires et parties prenantes et à contribuer à un monde plus juste et plus humain.

Les droits humains au sein de l'entreprise

De manière générale, la protection des droits humains est supervisée par le système de gestion intégré de WEBSTAR. Notre système de gestion de l'environnement et de la qualité dispose d'une certification.

WEBSTAR attache une grande importance à la protection de la santé, de la sécurité et des droits humains de tous les employés. Dans le cadre de l'évaluation des risques, les risques sont systématiquement évalués, notamment en ce qui concerne les infractions à nos principes. Tous les collaborateurs connaissent notre code de conduite, les directives contraignantes en matière de droits du travail et de l'homme ainsi que les directives en matière d'éthique et d'intégrité. Nous promouvons activement l'égalité des chances et la diversité et ne tolérons aucune discrimination ou abus sur le lieu de travail, indépendamment du sexe, de l'origine, de la religion, de l'orientation sexuelle, du handicap ou d'autres caractéristiques protégées.

Afin de garantir le respect de ces principes, nous avons mis en place des voies de signalement et des organismes de résolution des litiges confidentiels. Le service du personnel est impliqué dans

tous les signalements, les incidents font l'objet d'une enquête impartiale et approfondie et les comportements fautifs sont systématiquement sanctionnés. Si nécessaire, les collaborateurs peuvent également s'adresser de manière anonyme à un organe de médiation (Kaufmännischer Verband Zürich) sans avoir à craindre de subir un préjudice.

Un accent particulier est mis sur la prévention de la discrimination lors du développement professionnel et des promotions. Nous sommes convaincus que des perspectives et des expériences différentes favorisent l'innovation et la créativité. C'est pourquoi nous nous engageons à offrir à tous les collaborateurs et collaboratrices les mêmes chances de développement professionnel et personnel. Grâce à des formations ciblées, des programmes de sensibilisation et des pratiques de recrutement transparentes, nous veillons à ce que toutes les voix soient entendues et à ce que chaque personne puisse déployer pleinement son potentiel. Chez WEBSTAR, la diversité n'est pas seulement acceptée, elle est aussi activement encouragée. Nos directives – code de conduite, directive relative aux droits du travail et aux droits de l'homme ainsi que directive relative à l'éthique et à l'intégrité – font



partie intégrante du contrat et s'appliquent à toutes les situations dans l'environnement de travail, en particulier à la promotion et au développement de nos collaborateurs. Avec notre Learning Management System (LMS), tous les collaborateurs sont tenus de participer régulièrement à des formations sur ces thèmes afin d'ancrer les valeurs et les normes de WEBSTAR dans leur travail quotidien.

Si une personne se sent désavantagée, elle a toujours la possibilité de s'adresser en toute confiance au service du personnel ou à l'organe de médiation. Chaque réclamation fait l'objet d'un examen attentif et d'une clarification complète des circonstances. La discrimination et le traitement injustifié ne sont pas tolérés par WEBSTAR; les violations de nos directives peuvent entraîner le licenciement et sont toujours traitées conformément aux dispositions du droit du travail.

Grâce à ces processus de contrôle complets, à ces mesures de formation et à des voies de signalement claires, nous minimisons le risque de violations des droits de l'homme et de discrimination. Notre objectif reste d'enregistrer aucun incident dans les domaines de la corruption, du blanchiment d'argent, des dénonciations, de la sécurité de l'information ou de la discrimination au cours du nouvel exercice, et de créer un environnement de travail empreint de respect, d'équité et d'égalité des chances.

3.1.10 Prévention des licenciements

Une politique du personnel responsable est un élément central de la gestion durable de l'entreprise chez WEBSTAR. En ces temps économiques difficiles, notre objectif est de garantir la sécurité de l'emploi de nos collaborateurs et de minimiser les répercussions sociales négatives. Dans le cadre de notre stratégie de développement durable, nous misons sur une planification prospective, une formation continue et un dialogue ouvert avec nos partenaires sociaux afin d'éviter autant que possible les licenciements et de développer ensemble des solutions viables.

Exercice	23/24	24/25	25/26	26/27 objectif
Nombre de cas de corruption	0	0	0	0
Nombre d'incidents liés au blanchiment d'argent	0	0	0	0
Formations éthiques	0	2	0	1
Audit de sécurité de l'information	0	0	4	1
Incidents de sécurité de l'information	0	0	0	0
Incidents de sécurité de l'information	0	0	3	0
Nombre de cas de discrimination et d'abus	0	0	0	0



Mesures visant à éviter ou à réduire les licenciements en temps de crise

1. Planification préventive du personnel
WEBSTAR mise sur une stratégie de personnel à long terme et tournée vers l'avenir. Notre objectif est d'amortir les fluctuations économiques par des mesures flexibles et durables afin d'éviter autant que possible les licenciements. Les mesures préventives comprennent:

→ **Planification stratégique du personnel:** analyses régulières en vue d'une adaptation anticipée des besoins en personnel à l'évolution économique.
→ **Flexibilisation du temps de travail:** adoption de modèles de temps partiel ou d'horaires flexibles pour adapter les capacités.
→ **Départs naturels:** les postes libérés en raison de fluctuations naturelles ne sont pourvus qu'en cas de besoin.

2. Mesures de formation continue et de reconversion
Grâce à une formation continue ciblée, l'employabilité des collaborateurs est améliorée et la mobilité interne encouragée.

→ **Reconversions internes:** les collaborateurs peuvent être affectés à d'autres départements si leur poste d'origine est concerné.
→ **Promotion de l'apprentissage tout au long de la vie:** accès à des programmes de formation continue pour adapter les compétences aux besoins actuels de l'entreprise.

3. Partenariat social et dialogue
WEBSTAR travaille en étroite collaboration avec l'association des employeurs de Zurich VZH et la Société des employés de commerce de Zurich afin de garantir une politique du personnel socialement responsable. Cela permet de trouver ensemble des solutions pour éviter les licenciements, le cas échéant.

4. Soutien en cas de changements inévitables de personnel
Si, malgré toutes les mesures préventives, des restructurations devaient s'avérer nécessaires, WEBSTAR attache de l'importance à des solutions socialement responsables:

→ **Programmes de compensation facultatifs:** offres pour les collaborateurs qui souhaitent quitter volontairement l'entreprise.
→ **Programmes de réinsertion:** soutien en cas de réorientation professionnelle grâce à un conseil professionnel.
→ **Plan social:** élaboration d'un plan social équitable en collaboration avec les partenaires sociaux.

5. Accent sur la croissance durable
La croissance continue de WEBSTAR repose sur des stratégies stables et à long terme qui visent non seulement la réussite économique, mais aussi la préservation des emplois. Cela se traduit par:

→ **La planification d'une expansion:** les acquisitions sont soigneusement intégrées afin d'exploiter les synergies et de garantir l'emploi.
→ **Investissements dans les collaborateurs:** l'accent est mis sur la fidélisation à long terme et le développement du personnel existant.

Les mesures présentées montrent comment WEBSTAR gère activement les périodes de crise tout en plaçant les intérêts des collaborateurs au centre de ses préoccupations. Grâce à une planification préventive du personnel, à des offres de formation continue ciblées et à la collaboration entre partenaires sociaux, nous créons les bases d'une croissance durable et d'une garantie d'emploi à long terme. Même en cas de changements inévitables, nous misons sur des solutions équitables et de soutien. Nous réaffirmons ainsi notre engagement en faveur de la responsabilité sociale et du succès durable de l'entreprise.

GRI 3-3

3.2 Formation des employés

3.2.1 Qualification, formation initiale/continue durable

Pour WEBSTAR, la formation d'apprentis revêt une grande importance étant donné qu'elle représente un investissement dans l'avenir de l'entreprise. En formant de jeunes talents, nous favorisons non seulement leur développement professionnel, mais nous assurons aussi un personnel motivé et bien qualifié qui connaît de fond en comble nos valeurs et nos processus. Cette formation axée sur la pratique renforce la force d'innovation et la flexibilité de WEBSTAR puisque les apprentis apportent de nouvelles perspectives et des connaissances modernes. Par ailleurs, la formation contribue à nous assurer sur le long terme un personnel qualifié et étaye notre stratégie de durabilité étant donné que nous investissons dans le développement de nos futurs collaborateurs.



De nombreuses actions, telles que la participation financière à des formations continues externes ou le soutien de jeunes spécialistes avec le programme Young Talent, sont déjà efficaces pour promouvoir l'employabilité de nos collaborateurs et les préparer aux exigences de demain.

Garantir une éducation égalitaire et de qualité tout en offrant à tout le monde la possibilité de s'instruire à tout moment.

- → **Former et embaucher de jeunes employés**
- → **Former des spécialistes en interne grâce à une offre conséquente**
- → **Favoriser la formation continue des employés**
- → **Veiller à la disponibilité des spécialistes**

WEBSTAR offre la possibilité d'une carrière professionnelle du bas de l'échelle jusqu'en haut. Des collaborateurs sont embauchés dans divers métiers, et ce, à tous les niveaux d'exigence. Chez WEBSTAR, il est par exemple possible de commencer par un apprentissage avec formation en cours d'emploi et d'arriver au niveau de la direction. L'évolution au sein d'un domaine professionnel offre aussi des options intéressantes.

Au cours de l'exercice 25/26, 240 359 heures ont été effectuées par l'ensemble du personnel. Cela inclut également les formations en ligne et en présentiel régulières. La moyenne d'heures de formation par collaborateur est de 5. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs ont suivi des formations spécifiques et générales sur les thèmes de la durabilité, de la prévention de l'hameçonnage, de la protection des données, de la lutte contre la corruption, de la protection contre les incendies, de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

	Exercice 23/24	Exercice 24/25	Exercice 25/26
Nombre d'heures de travail fournies	237'862	242'741	240'359
Heures de formation moyenne par collaborateur	13	15	5

Les collaborateurs de tous les échelons constituent la force motrice de WEBSTAR, aussi, leur développement est la clé du succès.

3.2.2 Mobilité de carrière

La mobilité de carrière désigne la capacité et la possibilité qu'ont les collaborateurs d'évoluer professionnellement au sein d'une entreprise ou au-delà des frontières de l'entreprise, que ce soit par le biais de promotions, de changements de secteur ou de nouveaux rôles. Le développement professionnel de nos collaborateurs est une préoccupation majeure de WEBSTAR et un élément essentiel de notre stratégie durable du personnel. L'objectif est de montrer des perspectives individuelles à tous les collaborateurs et de permettre un développement ciblé, aussi bien dans le domaine d'activité actuel que dans le cadre de rôles futurs possibles.

WEBSTAR encourage cette mobilité de manière ciblée afin de soutenir les collaborateurs dans leur développement tout en renforçant l'agilité et la capacité d'innovation de l'entreprise.

- → **Promotions:** gravir des échelons au sein de la hiérarchie
- → **Changement de service:** changer de domaine ou de spécialisation
- → **Mobilité géographique:** transferts vers d'autres sites
- → **Différents postes:** passage entre différents rôles ou fonctions afin d'acquérir de nouvelles expériences

La convention collective sur la formation et la gestion de carrière ainsi que la définition d'un plan de développement et de carrière individuel pour tous les employés réglementent la manière dont WEBSTAR soutient et encourage la mobilité de carrière. L'entreprise tire profit de collaborateurs polyvalents, flexibles et motivés, mais chacun d'entre eux en bénéficie également, tant pendant qu'après sa période d'engagement chez WEBSTAR.

Convention collective sur la formation et la gestion de carrière

Une convention collective sur la formation et la gestion des carrières est un document négocié entre employeurs et syndicats. Le présent contrat régit les aspects de la formation continue professionnelle, des formations et des mesures pour l'évolution de carrière des employés. En Suisse, des conventions collectives sont négociées au niveau sectoriel. En raison de la branche commerciale, WEBSTAR est soumis à la convention collective de



travail (CCT) de l'organisation patronale Arbeitgeber Zürich VZH. Pour WEBSTAR, des conventions de formation continue sont établies conformément aux recommandations de VZH. Celles-ci contiennent des informations sur la formation continue et l'objectif correspondant (diplôme), ainsi que le cadre de la participation financière par WEBSTAR et l'engagement du collaborateur après la formation.

Promotion individuelle et formation continue des collaborateurs

Dans le cadre de nos entretiens annuels, nous prenons le temps de discuter individuellement avec chaque collaborateur de ses potentiels, de ses souhaits de développement et de ses objectifs professionnels. Ces entretiens sont l'occasion idéale pour identifier ensemble des potentiels, définir des objectifs de développement et des parcours de formation adaptés, en fonction des points forts, des intérêts et des exigences de l'entreprise.

Grâce à cet échange, nous encourageons non seulement la motivation de nos collaborateurs, mais nous renforçons également le sentiment d'appartenance à l'entreprise. Un tel engagement montre que le développement personnel de chacun est important pour nous et que nous sommes prêts à fournir les ressources nécessaires pour réussir ensemble. Les mesures et les objectifs discutés sont obligatoirement documentés dans le formulaire uniforme «Entretien d'évaluation».

WEBSTAR offre en outre les possibilités de formation continue internes et externes suivantes:

- → Utilisation de notre «canal de connaissances» interne avec des vidéos, des documentations, des instructions de travail et des bonnes pratiques – indépendamment du lieu et au rythme du collaborateur.

- → Cours en ligne via notre système d'e-learning (Rexx HRM)
- → Ateliers et séminaires en présentiel ou virtuels
- → Formations spécifiques directement sur le poste de travail
- → Séminaires externes et formations continues

En outre, si nécessaire, nous misons sur des formats d'apprentissage par les pairs et sur le mentorat par des collègues expérimentés afin d'offrir un soutien ciblé, en particulier en cas de changement de fonction ou de début de carrière. Nos cadres sont des multiplicateurs essentiels pour la mise en œuvre de la stratégie de développement du personnel. Chez WEBSTAR, un bon cadre se considère comme un précurseur du développement de l'individu et donc de la réussite commune de l'entreprise.

En complément des mesures de mobilité professionnelle, nous renvoyons au concept de formation et de perfectionnement ainsi qu'au règlement du personnel de WEBSTAR. Ces derniers contiennent des directives et des stratégies claires pour la gestion et la promotion des apprentis, des stagiaires, des jeunes talents et des collaborateurs. Grâce à ce concept global, nous veillons à ce que tous les collaborateurs soient préparés au mieux aux défis professionnels actuels et futurs – sur le plan professionnel, méthodologique et personnel. Ainsi, nous ne concevons pas le développement comme un produit aléatoire, mais comme une mission commune avec des perspectives.

La promotion de la mobilité de carrière est un élément central de notre stratégie du personnel. En créant des perspectives de développement individuelles, nous renforçons non seulement la pérennité de notre entreprise, mais aussi la confiance et le sentiment d'appartenance de nos collaborateurs.

3.2.3 Promotion de la relève

Depuis de nombreuses décennies, la formation des apprentis est un élément central de la planification durable de l'avenir de WEBSTAR. En encourageant comme il faut les jeunes talents, nous investissons à long terme dans l'expertise, l'innovation et le développement de notre entreprise. C'est ainsi, qu'au cours de l'exercice sous revue, six apprentis au total ont commencé leur formation chez WEBSTAR. Quatre d'entre eux ont commencé dans le secteur logistique. Par ailleurs, nous avons eu le plaisir d'accueillir pour la première fois une apprentie dans le domaine informatique et un apprenti dans le domaine commercial.

Grâce au programme Young Talent, nous soutenons en outre la formation interne de jeunes spécialistes. Les postes créés sont destinés à de jeunes professionnels talentueux et qualifiés (internes et externes) qui ont terminé une formation et aspirent à évoluer dans une fonction administrative chez WEBSTAR.

Le programme Young Talent de WEBSTAR dure généralement deux ans et s'accompagne d'une formation externe, p. ex. de spécialiste technico-gestionnaire, ou d'un diplôme d'examen professionnel supérieur.

À titre d'entreprise favorable au sport de performance, nous formons des apprentis qui, parallèlement à leur carrière professionnelle, poursuivent aussi une carrière sportive au Grasshopper Club de Zurich. Tous ne réussissent pas à devenir sportifs professionnels, mais grâce au système mixte, il leur reste d'autres options.



Journée Futur 2025

3.2.4 Journée Futur en tous genres

À l'occasion de la journée nationale Futur en tous genres qui a eu lieu le 13 novembre 2025, WEBSTAR a ouvert ses portes aux enfants de ses collaborateurs. L'objectif de cette initiative était d'offrir à ces onze filles et garçons un aperçu des différents domaines de travail et des diverses perspectives de carrière qu'offre notre entreprise.

C'est un programme riche qui attendait les enfants à l'occasion de cette journée. Celle-ci a débuté par une chasse au trésor créative à travers différents bureaux et services, au cours de laquelle les en-



Journée Futur 2025

fants ont dû résoudre des énigmes ludiques autour de nos produits et de notre entreprise. Ils ont ainsi découvert de manière divertissante différents domaines d'activité et processus de travail. Dans le grand entrepôt, les enfants ont ensuite eu un aperçu passionnant des processus logistiques et ont même pu prendre place sur un chariot élévateur. Les enfants ont également eu l'occasion d'accompagner leurs parents sur leur lieu de travail et de découvrir directement les tâches et les défis qui accompagnent une journée de travail typique chez WEBSTAR. Ce programme riche en événements leur a permis d'apprendre de nombreuses choses au cours d'une journée divertissante.

La journée nationale Futur en tous genres est pour nous une manifestation importante qui nous offre l'opportunité de susciter très tôt un enthousiasme pour les divers métiers et de favoriser le dialogue intergénérationnel. Nous sommes fiers d'apporter notre contribution à l'orientation professionnelle et à la planification de l'avenir de la prochaine génération.

WEBSTAR continuera à soutenir de telles initiatives afin de promouvoir une croissance durable et un lien fort avec les employés et leurs familles.

3.2.5 Employeur attrayant

WEBSTAR considère ses collaborateurs comme des partenaires. Pour nous, une relation de partenariat entre les collaborateurs et l'employeur profite à tous. Nous avons l'ambition d'engager et de promouvoir des collaborateurs bien formés et compétents dans l'ensemble des 33 profils de poste. Nous encourageons et soutenons la formation à tous les niveaux et offrons ainsi également la possibilité d'évoluer au sein de l'entreprise. Grâce à la reconnaissance, l'éloge et la discussion, nous proposons un environnement de travail favorable et valorisant.

Nous attirons des profils talentueux, adaptés et compétents dans notre entreprise afin d'atteindre nos objectifs et de garantir durablement le succès de notre entreprise. Nous impliquons nos collaborateurs dans les décisions, les encourageons à soumettre des propositions liées à l'entreprise ou au travail et leur offrons la possibilité de donner leur avis et de faire partie des processus d'innovation. Nous garantissons à nos collaborateurs un environnement de travail dans lequel ils peuvent développer pleinement leurs talents.

Nous avons pu constater que les modèles flexibles tels que le télétravail et les horaires mobiles, qui permettent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et privée, ont un effet positif sur le bien-être et donc sur les performances de notre personnel. Nos collaborateurs apprécient de jouir de davantage de congés payés que le minimum légal et, en outre, d'avoir la possibilité d'acheter des jours supplémentaires. Nous organisons chaque année au moins une fête inoubliable en l'honneur de notre personnel, dont le thème, le lieu et le déroulement restent une surprise jusqu'à la dernière minute.

Nous proposons tout naturellement un soutien assuré par les RH et l'association des employés de commerce en cas de crise personnelle ou professionnelle, dotons nos postes de travail d'équipements ergonomiques et fournissons des vêtements de travail/de sécurité pour les professions techniques. WEBSTAR apporte une contribution importante à la sécurité financière à la retraite: les prestations de la caisse de pension sont largement supérieures au minimum légal, ce qui a un effet positif sur le salaire net non seulement à l'âge de la retraite, mais aussi avant.



3.2.6 Mécanismes incitatifs

Nous souhaitons offrir à nos collaborateurs le meilleur environnement et les meilleures conditions de travail possibles afin de favoriser leurs performances et leur satisfaction. Pour ce faire, nous avons mis en place une politique RH durable et un système d'incitations global concernant les éléments suivants:

- **Évolution de carrière:** nous proposons des formations complémentaires et des perspectives de promotion au sein de l'entreprise.
- **Reconnaissance et éloge:** nous créons un environnement de travail favorable et valorisant dans lequel les supérieurs et les collègues font régulièrement preuve de reconnaissance et guident le personnel lors d'entretiens annuels et de travaux collaboratifs.
- **Usages:** nous entretenons une culture du tutoiement et avons une hiérarchie plate avec des voies de décision courtes.
- **Horaires de travail flexibles:** des modèles de travail flexible tels que le télétravail et les horaires mobiles permettent un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle.
- **Jours de congés supplémentaires:** davantage de congés payés que le minimum légal avec en outre la possibilité d'acheter des jours supplémentaires.
- **Santé et bien-être:** nous proposons un soutien en cas de crise personnelle ou professionnelle assuré par les RH et l'association des employés de commerce, dotons nos postes de travail d'équipements ergonomiques et fournissons des vêtements de travail/de sécurité pour les professions techniques.
- **Sécurité financière aujourd'hui comme demain:** WEBSTAR apporte une contribution importante à la sécurité financière à la retraite. Les prestations de la caisse de pension sont supérieures au minimum légal et WEBSTAR verse en outre à tous les collaborateurs la plus grande partie des cotisations, ce qui a un effet positif sur le salaire net non seulement à la retraite, mais aussi avant.
- **Avantages sociaux:** nous proposons un congé maternité de 16 semaines et un congé paternité de 2 semaines durant lequel nous payons l'intégralité du salaire.
- **Incitations financières:** nos commerciaux ont droit à des commissions ainsi que des primes basées sur les objectifs individuels.
- **Rabais accordé au personnel:** nous proposons à nos collaborateurs une vaste offre de réductions intéressantes à l'achat valables chez des prestataires de différents secteurs.
- **Culture et environnement de travail:** nous organisons chaque année au moins une fête inoubliable en l'honneur de notre personnel, dont le thème, le lieu et le déroulement restent une surprise jusqu'à la dernière minute.



GRI 3-3

3.3 Santé et sécurité du personnel

3.3.1 Conditions de travail saines et sûres

La sécurité et la santé des collaborateurs sont une priorité absolue pour WEBSTAR. Les conditions de travail saines et sûres font partie des droits humains et comptent aussi parmi les objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies. Cela inclut aussi bien la prévention de dommages physiques et psychologiques que la promotion de la santé.

Absences pour raisons de santé	1–3 jours	4–20 jours	> 20 jours	Total
Nombre d'accidents professionnels	0	0	0	0
Nombre d'accidents non professionnels	1	3	1	5
Nombre de cas de maladie	93	37	5	135
Nombre de cas de maladie d'origine professionnelle	0	0	0	0
Nombre de décès	0	0	0	0
Nombre de jours d'arrêt accident	1	25	62	87
Nombre de jours d'arrêt maladie	407	228	159	794

Aperçu de la santé et de la sécurité des collaborateurs sur le lieu de travail

Gestion de la santé en entreprise (GSE)

La GSE est une approche globale visant à soutenir et à préserver la santé des collaborateurs dans notre entreprise. Avec des mesures et des stratégies adaptées, nous veillons à préserver et à améliorer la santé tant physique que psychologique de nos collaborateurs et renforçons en même temps leur satisfaction au travail. Nous tenons compte des enjeux tels que la réduction des absences de courte durée pour maladie, le contrôle continu et, le cas échéant, l'amélioration des conditions de travail, l'accroissement de la productivité, mais aussi la motivation et la satisfaction des collaborateurs.

Pour notre entreprise, il est crucial de proposer des conditions de travail sûres, des postes de travail ergonomiques et des protections contre les accidents. Pour la mise en œuvre, nous sommes soutenus par la SUVA qui propose divers instruments de prévention tels que des affiches, des flyers et des modules dans le domaine de la sécurité au travail et en dehors.

Le cadre juridique de la gestion de la santé en entreprise en Suisse est défini dans différentes lois et ordonnances (LTr, OLT 3, LAA). La loi sur la sécurité au travail oblige les entreprises à réaliser des évaluations régulières afin d'identifier et de minimiser les risques éventuels pour la santé et la sécurité au travail. Grâce à notre système de gestion intégré, les prescriptions de cette loi sont appliquées et régulièrement contrôlées par des auditeurs internes et externes.



3.3.2 Actions contre le stress au travail

Le stress et la santé psychique au travail influencent le bien-être et la performance des collaborateurs. Le stress peut être vécu à la fois de manière positive, comme un défi et une motivation, et de manière négative comme un surmenage. La santé mentale comprend le bien-être psychique et la capacité à faire face aux exigences. Une mauvaise santé psychique peut entraîner de la démotivation et un burnout. Il est donc important que les employeurs prennent des mesures pour soutenir la gestion du stress et la santé mentale.

Les actions suivantes s'appliquent à WEBSTAR pour la gestion du stress et la promotion de la santé psychique.

Environnement de travail sain, promotion d'une culture d'entreprise positive

- → Une grande importance est accordée à une communication transparente et à un feed-back régulier. En effet, un environnement de travail aussi marqué aide à éviter les malentendus et les situations de stress.
- → Le travail d'équipe est important, car une bonne collaboration et une équipe de soutien peuvent réduire le stress et renforcer le sentiment d'appartenance.
- → L'estime et la reconnaissance sont des thèmes importants qui font également partie intégrante du code de conduite WEBSTAR, obligatoire pour tous les collaborateurs. Il contient notamment des explications sur l'intégrité, le respect, l'éthique et la responsabilité.
- → Tous les collaborateurs doivent obligatoirement participer à la formation interne en ligne intitulée «Directives relatives au droit du travail et aux droits de l'homme, à l'éthique et à l'intégrité».
- → Des objectifs réalistes et clairement définis sont fixés dans les descriptions de poste. La charge de travail doit être appropriée et, si nécessaire, adaptée afin d'éviter le surmenage et de favoriser le sentiment de réussite et de satisfaction. Le contrôle a lieu en cours d'année en fonction des besoins et de manière individuelle et systémique avec les entretiens annuels.
- → Désormais, des sondages sont réalisés auprès des collaborateurs et collaboratrices depuis 2024. Tous les collaborateurs et collaboratrices disposent ainsi d'une plateforme supplémentaire et anonyme leur permettant d'exprimer leur ressenti et leur opinion personnelle.



- → Grâce à des événements réguliers tels que des journées de ski, des fêtes d'été, des repas de Noël, etc., tout le monde a l'occasion d'échanger sur divers thèmes dans un cadre différent et d'apprendre à mieux se connaître entre les équipes.

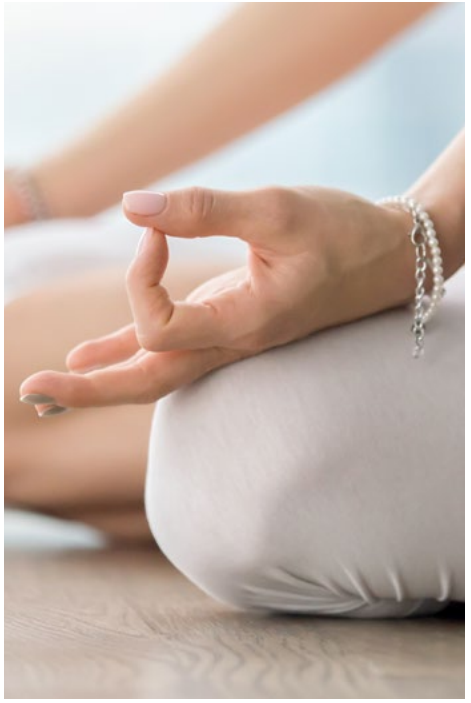
Pauses

- → Les collaborateurs sont régulièrement informés qu'ils doivent prévoir des pauses. Cela vaut aussi bien sur place qu'en télétravail ou en déplacement (service externe, chauffeurs). En septembre 2024, tous les collaborateurs ont été formés à ce sujet. Le respect des pauses est régulièrement contrôlé à l'aide d'analyses issues de la saisie du temps de travail.
- → Le règlement du personnel, qui fait partie des documents contractuels obligatoires, mentionne le temps de travail maximal et les pauses minimales prescrites par la loi.
- → Les postes de travail sont aménagés de manière ergonomique. Dans de nombreux bureaux, il existe déjà de manière standard des tables réglables en hauteur et des chaises haut de gamme et suffisamment de lumière sont disponibles partout. En outre, chaque personne a la possibilité de demander à tout moment d'autres équipements de travail complémentaires (p. ex. une souris ou un repose-pied ergonomique).

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- → Le travail le week-end n'est en principe pas autorisé (à l'exception de la logistique si nécessaire) et le temps de travail hebdomadaire maximal doit être respecté dans la mesure du possible. S'il y a malgré tout des heures supplémentaires, celles-ci sont compensées le plus rapidement possible.
- → Tous les collaborateurs disposent d'au moins 5 semaines de vacances. À partir de 60 ans, un jour s'ajoute automatiquement chaque année. Il est également possible d'acheter une semaine de vacances supplémentaire par an.
- → Dans la limite des possibilités (joignabilité, organisation au sein des équipes), WEBSTAR a des horaires de travail flexibles et offre la possibilité de travailler en télétravail à partir d'un taux d'occupation de 70%.
- → Grâce à des offres à prix réduit dans les avantages WEBSTAR, les activités sportives et donc l'activité physique sont encouragées.

WEBSTAR mise sur ces diverses mesures pour créer un environnement de travail sain et promouvoir la santé psychique des collaborateurs. Nous sommes convaincus que ces investissements améliorent non seulement le bien-être de chacun, mais aussi la productivité.



3.3.3 Mindful Monday

WEBSTAR cible des mesures qui favorisent la santé physique et mentale dans le travail quotidien. En témoigne le «Mindful Monday», une offre en ligne hebdomadaire accessible à tout le monde et menée en collaboration avec l'INPACS. De courtes séances de 15 minutes combinent la pleine conscience à des exercices de mouvement et de mobilité simples. L'objectif est de réduire les tensions, d'améliorer la concentration et de favoriser le bien-être général.

Les exercices, qui sont notamment des étirements doux, de la mobilisation et de courtes séquences de pleine conscience, s'intègrent facilement dans le travail quotidien et contribuent à prévenir les douleurs musculaires et à maintenir les performances.

Avec de telles initiatives, WEBSTAR renforce la santé de son personnel et crée les bases d'un travail responsable et durable à long terme.

3.3.4 Vaccination contre la grippe

Chez WEBSTAR, nous attachons de l'importance au bien-être de nos collaborateurs, et cela inclut également la protection préventive de la santé. Au cours de cet exercice, nous avons de nouveau proposé à tous nos collaborateurs et collaboratrices des vaccinations gratuites contre la grippe. La campagne de vaccination s'est déroulée du 6 novembre au 19 décembre 2025 dans la pharmacie du palais de justice de Dielsdorf. La participation est facultative. Une vaccination annuelle contre la grippe réduit non seulement le risque de contamination, mais protège aussi l'environnement privé et professionnel, en particulier les personnes vulnérables qui ne peuvent pas être vaccinées elles-mêmes. Grâce à cette mesure, nous contribuons activement à la prévention en matière de santé et à un environnement de travail sûr.

Des collaborateurs en bonne santé sont la base d'une entreprise performante. En permettant la vaccination, nous réduisons les absences pour cause de maladie tout en renforçant la santé collective. Cela répond à notre exigence en matière de développement durable, à savoir assumer nos responsabilités vis-à-vis de nos collaborateurs et de la société.

3.3.5 Sécurité au travail

WEBSTAR s'assure que les employés possèdent les connaissances nécessaires pour travailler en toute sécurité. Des formations spécifiques et générales sont organisées. Seuls les collaborateurs formés travaillent dans la zone de réception des produits chimiques et les préparateurs de commandes suivent des formations régulières afin de manipuler ces substances en toute sécurité. WEBSTAR se conforme systématiquement aux deux guides publiés par la SUVA «Dix règles vitales pour l'artisanat et l'industrie» et «Support pédagogique: dix règles vitales pour l'artisanat et l'industrie». En cas d'accident, il existe un concept de sécurité (premiers secours, rinçage oculaire, etc.) ainsi qu'une gestion des risques pour les accidents tels que les incendies ou les infiltrations d'eau dans l'entrepôt de produits chimiques et la manipulation sûre des produits chimiques.

Lors de la construction, l'infrastructure de l'entrepôt destiné aux produits chimiques a été conçue de sorte que la sécurité soit la priorité absolue. À cet égard, WEBSTAR se conforme systématiquement aux deux guides «Substances dangereuses – stockage» d'ASi Sécurité au travail pour le commerce et «Stockage des substances dangereuses», qui ont été publiés par les services de protection de l'environnement des cantons de Suisse du Nord-Ouest, des cantons de TG et ZH et de l'Assurance immobilière des cantons de Zurich (GVZ). L'entrepôt ne dispose d'aucune évacuation pour les liquides et forme ainsi un bassin de rétention, ce qui permet d'éliminer le risque de contamination des nappes phréatiques en cas de fuite de récipients. L'entrepôt de produits chimiques est équipé de gicleurs de mousse ainsi que d'un système de désenfumage pour des raisons de sécurité.

3.3.6 Formation à la sécurité et à la protection de la santé

Afin de garantir un environnement de travail sûr et de renforcer la sensibilisation au comportement à adopter en cas d'urgence, une formation complète à la sécurité et à la protection de la santé a été organisée en janvier 2026 sous forme de module d'e-learning pour l'ensemble du personnel.

Les collaboratrices et collaborateurs ont eu trois semaines pour suivre la formation et faire le test final en toute autonomie. Ils y ont notamment appris les bases légales, les règles de sécurité dans le travail quotidien ainsi que le comportement à adopter en cas d'urgence et d'évacuation. L'e-learning était également axé sur l'importance des voies d'évacuation et des points de rassemblement, la manipulation sûre des transpalettes manuels, les mesures de protection contre les incendies ainsi que l'importance de la propreté et de l'ordre pour éviter les accidents.

Des exemples concrets, des questions interactives et une vidéo de formation sur le comportement à adopter en cas d'incendie ont aidé les collaborateurs à appliquer directement les connaissances acquises dans leur travail quotidien.

3.3.7 Formation à la protection incendie

L'organisation d'une formation pratique en matière de protection contre les incendies a constitué une autre mesure importante dans le domaine de la sécurité au travail et de la prévention. En faisant cela, WEBSTAR s'assure que le personnel est préparé aux situations d'urgence et qu'il est capable d'y réagir rapidement et correctement.

Sous la devise «Customer first – Safety always», une formation pratique en protection incendie a été dispensée les 10 et 11 juillet 2025 par les spécialistes de Contrafeu AG. Une centaine de collaborateurs et collaboratrices ont participé en petits groupes à cette formation, qui comprenait à la fois des bases théoriques et des exercices pratiques. Les participants ont appris comment réagir correctement en cas d'incendie et comment bien utiliser différents agents extincteurs tels que les extincteurs à poudre, au CO_2 ou à mousse.

En complément, on effectue régulièrement des exercices d'évacuation pour faire en sorte, qu'en cas d'urgence, chaque personne sache comment se protéger et protéger les autres. En effet, agir rapidement et correctement peut sauver des vies et limiter efficacement les dommages.





Avec de telles actions, nous renforçons la prise de conscience de la sécurité au sein de l'entreprise et apportons une contribution importante à la protection de nos équipes et de notre infrastructure.

3.3.8 Enquête de satisfaction des collaborateurs

Chez WEBSTAR, le bien-être de nos collaborateurs est au cœur du développement durable de notre entreprise. Afin d'obtenir une vue d'ensemble de l'atmosphère et des besoins actuels, nous avons mené une enquête de satisfaction des collaborateurs, la dernière en date remontant à octobre 2024. L'objectif était d'éclairer les conditions de travail du point de vue des collaborateurs et de donner de précieuses impulsions pour le développement de notre culture d'entreprise.

L'enquête a été réalisée de manière anonyme et numérique afin de permettre une réponse honnête et ouverte. L'accent a été mis sur des thèmes tels que l'organisation du travail, les possibilités d'évolution, la direction, la collaboration et le ressenti personnel sur le lieu de travail. En plus des questions standardisées, tous les collaborateurs ont eu la possibilité de formuler des suggestions individuelles et des propositions d'amélioration. Dans l'ensemble, les résultats sont impressionnants:

- → Le taux de participation était de 71%
- → L'évaluation globale a obtenu une note de satisfaction de 3,85, ou 77%
- → 34,5% des questions ont reçu au moins 4 étoiles sur 5
- → La catégorie «J'aime venir au travail» se classe en tête avec une note de 4,3, ou 86%

Les réponses en texte libre ont surtout mis l'accent sur la diversité et l'autonomie du travail, l'environnement familial, la collégialité, la bonne ambiance de travail et la confiance mutuelle. Cela montre que notre culture d'entreprise est empreinte d'estime et de cohésion.

Parallèlement, les collaborateurs ont également identifié des opportunités et des champs d'action: le souhait d'une plus grande implication, d'une meilleure intégration des nouveaux collègues, d'une communication plus transparente et d'une culture plus ciblée sur le retour et les erreurs a été exprimé à plusieurs reprises. Nous prenons ces remarques au sérieux et les intégrerons activement dans notre développement.

Les résultats obtenus nous aident à répondre de manière ciblée aux besoins de nos collaborateurs et à en déduire des mesures concrètes pour augmenter la satisfaction. L'enquête est pour nous un outil important qui nous permet de mesurer les changements et de vérifier régulièrement l'efficacité de nos initiatives dans le domaine du bien-être des collaborateurs.

Les résultats de l'enquête sont directement intégrés à notre développement stratégique du personnel et servent de base à d'autres formats de dialogue afin de créer ensemble un environnement de travail attrayant et porteur d'avenir.



3.4 Gestion de l'information

3.4.1 Gestion responsable des informations

Les informations font partie des bases centrales de nos activités quotidiennes. Elles permettent des processus efficaces, des décisions éclairées, des relations clients fiables et une collaboration en partenariat tout au long de la chaîne de valeur. Parallèlement, il devient de plus en plus important de gérer de manière responsable les données et les systèmes numériques. La protection des données, la sécurité de l'information et la cyber-résilience ne sont donc pas seulement des exigences techniques ou réglementaires, mais font partie intégrante de notre gestion d'entreprise durable.

En tant qu'entreprise qui travaille quotidiennement avec des données clients, des informations sur les fournisseurs, des données de processus internes et des documents commerciaux importants, nous assumons une responsabilité particulière. Cette responsabilité comprend la protection contre l'accès non autorisé et la gestion prudente des données au quotidien. Pour WEBSTAR, la gestion de l'information n'implique donc pas seulement d'exploiter des systèmes et de respecter des directives. Cela implique également de donner aux collaborateurs les moyens d'identifier les risques, de classifier correctement les informations et d'agir de manière consciente et prudente en cas de doute.

3.4.2 La protection des données, une mission commune

La protection des données personnelles est un élément essentiel de notre responsabilité d'entreprise qui ne concerne pas seulement certains domaines spécialisés, mais tous les collaborateurs et collaboratrices qui travaillent avec des informations dans le cadre de leur activité. C'est pourquoi nous avons poursuivi et affiné nos formations sur la protection des données pour tous les collaborateurs et collaboratrices en mai 2025.

L'objectif de ces formations est de garantir une conception uniforme de la protection des données et de la sécurité de l'information dans toute l'entreprise. Les collaboratrices et collaborateurs sont sensibilisés aux principes fondamentaux régissant le traitement des données personnelles: finalité, proportionnalité, confidentialité, transparence et conservation sécurisée des informations. Une attention particulière est accordée à la gestion des données clients, à la transmission d'informations à des services internes et externes, à l'utilisation sûre des outils de travail numériques et à l'identification des risques potentiels en matière de protection des données.

Les formations régulières favorisent un comportement cohérent entre les services et les sites et aident à identifier les risques en amont. En complément, nous contrôlons en permanence les processus et directives internes et les adaptons si nécessaire. Nous veillons ainsi à ce que la protection des données ne soit pas considérée comme une mesure ponctuelle, mais comme un processus d'amélioration continue. Les incidents liés à la protection des données peuvent être signalés facilement par les collaborateurs et traités de manière centralisée.

3.4.3 Sensibilisation aux cyberrisques

L'état des menaces dans l'espace numérique a considérablement évolué au cours des dernières années. Les cyberattaques deviennent plus pro-

fessionnelles, plus ciblées et plus difficiles à détecter. L'hameçonnage et l'ingénierie sociale, en particulier, représentent un défi croissant pour les entreprises, car ils n'exploitent pas en premier lieu les vulnérabilités techniques, mais visent le comportement humain. Pour se protéger efficacement de telles attaques, il faut donc avant tout, en plus des mesures de sécurité techniques, que le personnel fasse preuve d'une grande vigilance et d'un esprit critique affûté.

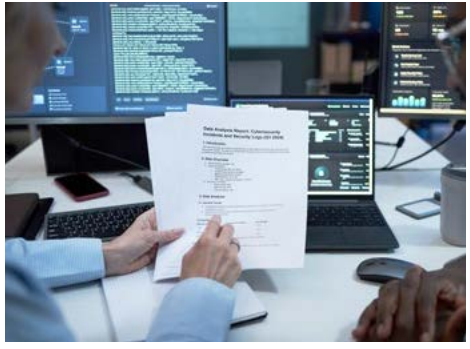
Au cours de cet exercice, WEBSTAR a continué à améliorer sa formation dans le domaine de la cybersécurité en mettant l'accent sur des formats de formation automatisés et basés sur l'IA pour la détection des tentatives d'hameçonnage. Ces formations aident les collaborateurs à détecter rapidement les messages suspects, les expéditeurs inhabituels, les liens manipulés ou les demandes falsifiées. Des simulations proches de la réalité permettent de renforcer la prise de conscience des schémas d'attaque actuels et de s'exercer à la gestion sécurisée des messages potentiellement dangereux.

Dans ce contexte, il est important de disposer d'une culture d'apprentissage constructive, car l'objectif des formations sur l'hameçonnage n'est pas le contrôle, mais la sensibilisation. L'idée est de mettre à profit les erreurs ou les incertitudes pour approfondir les connaissances et améliorer les pratiques. Dans le cadre des simulations d'hameçonnage, des micro-formations permettent de transmettre directement aux collaborateurs les connaissances nécessaires et de leur faire ainsi prendre conscience des risques.

Bien que les formations soient utiles, les mesures de protection techniques restent essentielles. En font notamment partie les mécanismes de sécurité à plusieurs niveaux, les droits d'accès contrôlés sur la base de concepts d'autorisation ainsi qu'une surveillance continue du système par le biais d'un Security Operations Center. Ce qui est toutefois déterminant, c'est l'interaction entre ces mesures et le comportement des personnes au sein de l'entreprise. En effet, la sécurité de l'information naît là où la technologie, les processus et la conscience interagissent.

3.4.4 Incident de cybersécurité

IEn août 2025, WEBSTAR a été touché par un incident de cybersécurité sous la forme d'une attaque

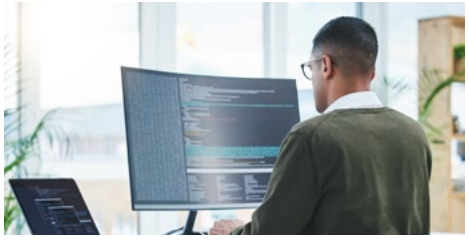


de rançongiciel. Cet incident a montré à quel point les cyber-risques sont devenus réels et directs pour les entreprises. Dans le même temps, nous avons constaté l'importance de structures préparées, de responsabilités claires et de bases techniques solides en cas d'urgence.

Grâce à un Incident Response Plan fonctionnel, WEBSTAR a pu réagir rapidement et de manière coordonnée. Les processus définis ont permis d'évaluer la situation de manière structurée, d'isoler les systèmes concernés, d'impliquer des spécialistes internes et externes et d'engager les mesures de restauration nécessaires. Ce qui a été décisif, c'est que les rôles, les responsabilités et les voies de transmission à l'échelon supérieur avaient été définis à l'avance. Cela a permis de gagner un temps précieux et de garantir rapidement la capacité de l'entreprise à agir.

L'infrastructure de sauvegarde existante a également été un facteur de succès essentiel. Grâce à la sauvegarde régulière des données et des systèmes critiques pour l'entreprise, la restauration a pu être lancée rapidement. Les systèmes de sauvegarde ont servi de base à la remise à disposition des systèmes centraux et à la stabilisation progressive de l'exploitation. L'incident a ainsi confirmé l'importance d'une sauvegarde systématique des données et d'un contrôle régulier de la capacité de restauration.

Pour WEBSTAR, cet incident a constitué un événement marquant, mais aussi un test décisif pour sa propre cyber-résilience. Cela a confirmé que les mesures préventives, les plans d'urgence et les stratégies de restauration ne doivent pas rester des concepts théoriques. Mais qu'ils doivent être régulièrement contrôlés, testés et perfectionnés. Les expériences tirées de cet incident sont donc directement prises en compte dans le perfectionnement de notre gestion de l'information et de l'infrastructure informatique.



Apprendre de l'incident

À la suite de cet incident de cybersécurité, les incidents ont fait l'objet d'un bilan systématique. L'objectif était non seulement d'assurer la restauration immédiate, mais aussi d'acquérir des connaissances pour l'amélioration à long terme. Cela comprend la vérification des mesures de protection techniques ainsi que l'analyse des processus organisationnels et des canaux de communication.

Une attention particulière est accordée au renforcement de la résistance aux rançongiciels et attaques similaires. Il s'agit notamment du contrôle continu des processus de sauvegarde et de restauration, du renforcement des systèmes, de l'amélioration de la surveillance et de la sensibilisation aux vecteurs d'attaque importants dans le quotidien de l'entreprise. L'Incident Response Plan est lui aussi perfectionné sur la base des connaissances acquises, afin que les incidents futurs puissent être identifiés et évalués encore plus rapidement et traités efficacement.

Consolider la culture de la sécurité

Les technologies ou les directives seules ne suffisent pas à créer une culture de la sécurité efficace. Cette dernière se nourrit du fait que les employés identifient les risques, assument leurs responsabilités et n'attendent pas pour agir en cas d'incertitude. C'est pourquoi WEBSTAR associe des mesures de protection techniques à des formations régulières, à des processus clairs et à une culture de signalement ouverte.

Les formations sur la protection des données, les formations sur l'hameçonnage basées sur l'IA ainsi que les micro-formations sur la sécurité informatique contribuent à sensibiliser toujours davantage le personnel à la sécurité. Elles établissent une conception commune de l'importance de la protection de l'information et de la manière dont chaque personne dans l'entreprise peut y contribuer. C'est justement dans le domaine de la cybersécurité que la vigilance des collaborateurs est un facteur décisif. Une tentative d'hameçonnage détectée de manière précoce, une anomalie signalée ou une demande de précision revendiquée peuvent aider à éviter des dommages plus importants. Dans le même temps, il est important d'organiser la sécurité de manière pratique. Les directives doivent être compréhensibles, adaptées au quotidien et compatibles avec les processus opérationnels. Ce n'est qu'ainsi qu'elles pourront être efficaces à long terme.

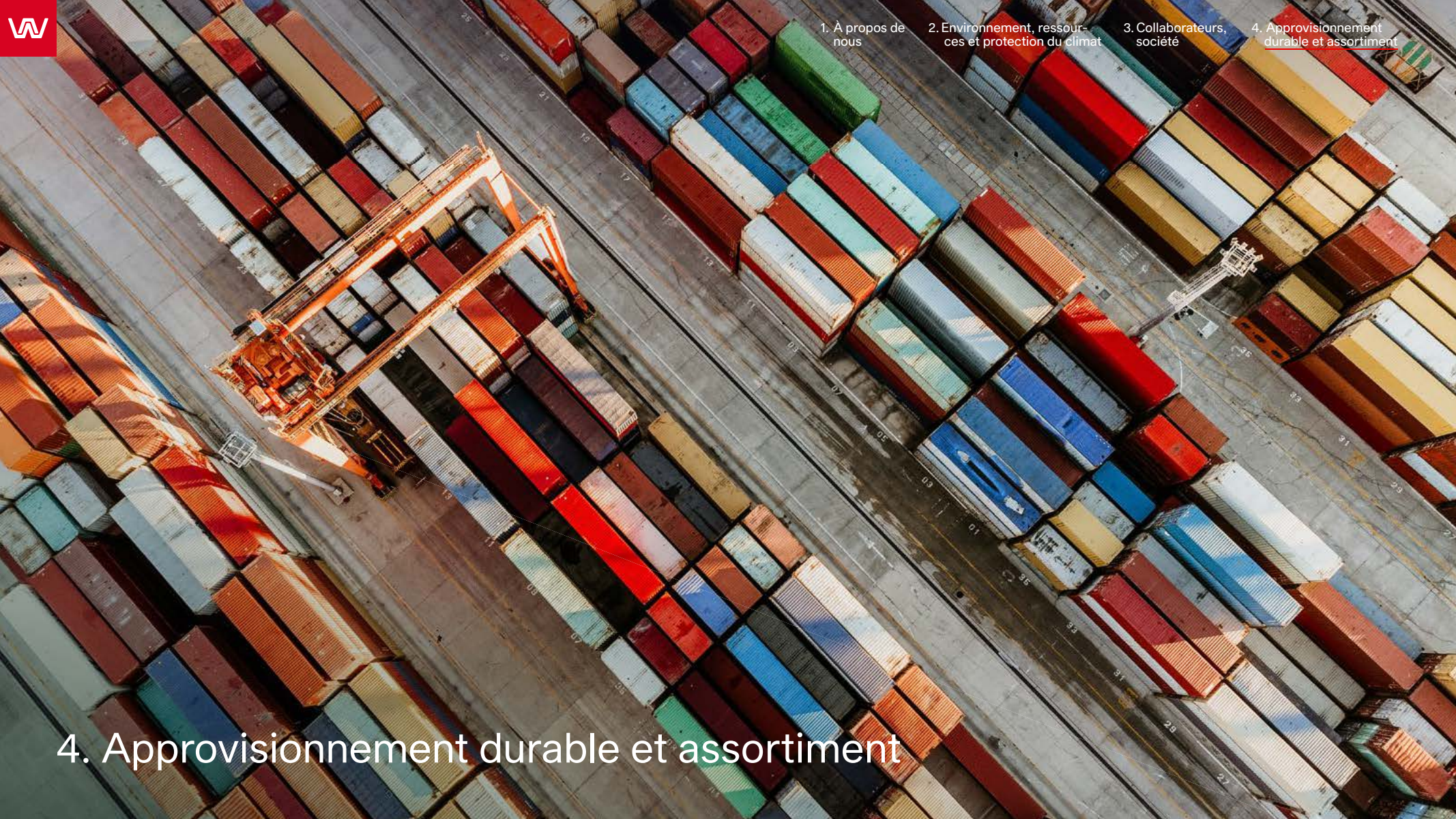
La gestion de l'incident de rançongiciel a continué à renforcer la prise de conscience de ces corrélations. Se préparer à de tels incidents permet de réagir sans attendre et de stabiliser plus rapidement les systèmes. Cela a également montré que la cyber-résilience est un processus continu; les nouvelles menaces, les nouvelles technologies et les nouvelles formes de travail exigent que l'on adapte sans arrêt nos mesures de protection.

Perspectives

La gestion et la sécurité de l'information resteront un champ d'action central pour l'exercice à venir. WEBSTAR va continuer de développer les mesures existantes dans le domaine de la protection des données, de la sécurité de l'information et de la cyber-résilience. Cela inclut de poursuivre les formations sur la protection des données pour tous les collaborateurs, de développer les formats de formation automatisés et basés sur l'IA ainsi que de contrôler régulièrement les processus de sauvegarde et de restauration.

Nous mettons également l'accent sur l'amélioration continue de l'Incident Response Plan. Les expériences acquises en août 2025 serviront à affiner les processus et les compétences et à renforcer davantage la collaboration entre les services internes et externes. L'objectif est d'identifier les risques en amont, de réagir rapidement en cas d'urgence et de garantir au mieux la stabilité des processus commerciaux.

La gestion de l'information est donc une contribution essentielle au développement durable de l'entreprise. Elle protège non seulement les données et les systèmes, mais aussi la confiance, la capacité d'action et la continuité. Pour WEBSTAR, cela signifie exploiter les opportunités numériques de manière responsable tout en gérant activement les risques du monde du travail interconnecté. La protection des données, la cybersécurité et la résilience font donc partie intégrante de notre responsabilité d'entreprise, et ce, vis-à-vis du personnel, de la clientèle, des fournisseurs et des partenaires.



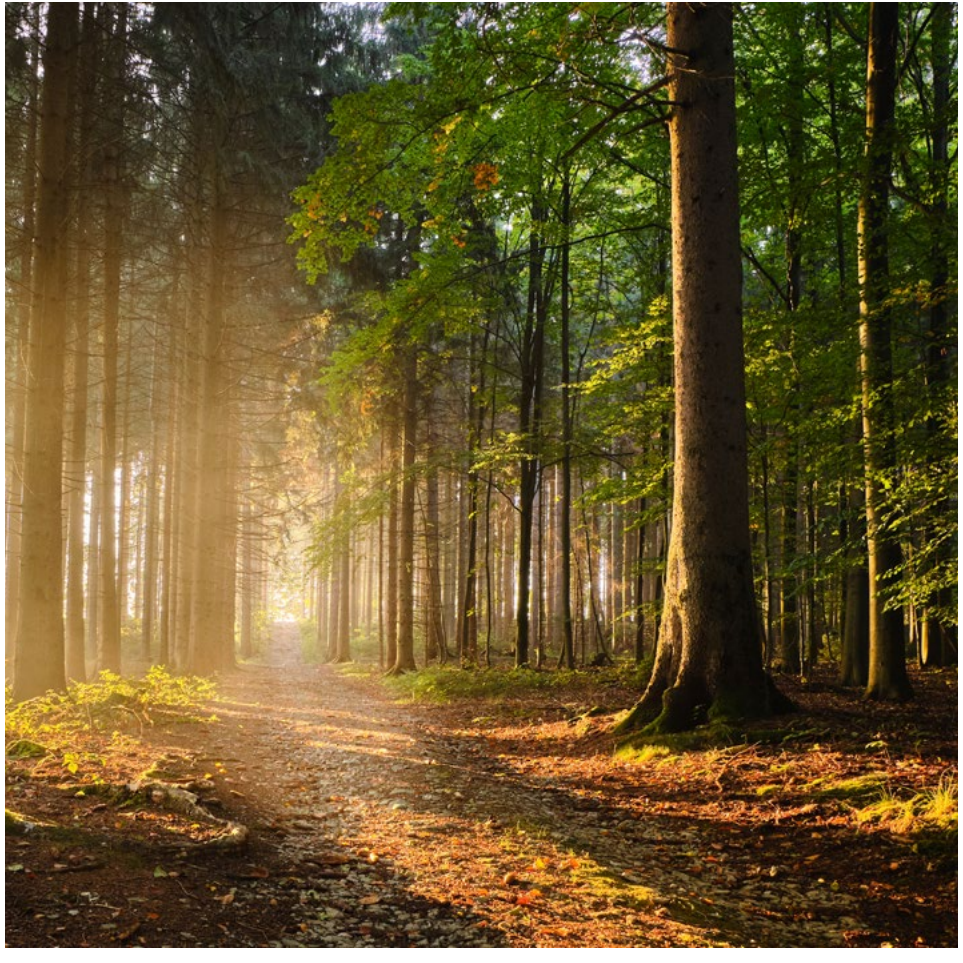
4. Approvisionnement durable et assortiment

4.0.1 Introduction

Un approvisionnement durable et un assortiment responsable sont des leviers essentiels pour que WEBSTAR assume sa responsabilité écologique, sociale et économique tout au long de la chaîne de valeur. En intégrant des critères de durabilité dans nos décisions d'achat et d'assortiment, nous veillons à ce que nos produits et services répondent aux plus hautes exigences environnementales et sociales.

Dans ce chapitre, nous montrons comment nous ancrons solidement la durabilité dans notre cœur de métier grâce à des produits certifiés, à un dialogue partenarial avec nos fournisseurs et à une conception innovante de notre assortiment. Dans notre analyse de double matérialité, nous avons donné la priorité aux deux thèmes essentiels que sont l'approvisionnement durable et les assortiments et services durables, qui sont traités dans les pages suivantes. La réalisation de nos objectifs pour l'exercice 2025/26 est illustrée dans le tableau ci-dessous.

Objectifs de l'exercice 25/26	Statut	
1. Nous gagnons des Key Accounts pour notre service ingreen.	●	Objectif atteint
2. Nous atteignons les parts suivantes d'articles (nombre d'articles) dotés d'un label de durabilité		
→ 77% dans le domaine Nappage	●	Objectif atteint
→ 40% dans le domaine Vaisselle jetable	●	Objectif atteint
→ 85% dans le domaine Sanitaires	●	Objectif atteint
→ 14% dans le domaine Nettoyants chimiques	●	Objectif atteint
3. 95% du volume total des achats sont couverts par un code de conduite signé et/ou la directive «Approvisionnement durable».	●	Objectif atteint
4. Avec Tork PaperCircle et KCP RightCycle, nous augmentons la part de 50% des 3,3 tonnes de CO_2 économisées jusqu'à présent.	●	Objectif atteint
5. Nous réalisons 10 audits sur site chez nos fournisseurs, en mettant l'accent sur la responsabilité sociétale des entreprises.	●	Objectif atteint





Au cours de l'exercice écoulé, nous avons lancé le nouveau service «ingreen». Dès la première année, nous avons réussi à convaincre deux grands clients de renom d'opter pour cette offre et à les soutenir dans leur approvisionnement durable (voir chapitre 4.2.5). Nous avons également continué à étoffer notre assortiment durable. Nous avons ainsi pu augmenter le nombre de produits durables aussi bien dans les groupes de produits d'importance stratégique que dans l'ensemble de l'assortiment. Actuellement, notre assortiment comprend environ 4800 articles durables (voir chapitre 4.2.1). Nos solutions circulaires pour les essuie-mains en papier de Tork et Kimberly-Clark Professional évoluent de façon positive. Les quantités collectées et recyclées ont pu être nettement augmentées au cours de l'exercice sous revue, ce qui nous a permis d'atteindre l'objectif que nous avions défini (voir chapitre 4.2.4).

L'approvisionnement durable ainsi que les assortiments et services durables sont des thèmes essentiels avec une priorité absolue. En conséquence, nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux pour l'exercice 2026/27.

Objectifs de l'exercice 26/27	Date
1. Avec Tork PaperCircle et KCP ReNew, nous augmentons la part de 10% des 79,8 tonnes de CO_2 économisées jusqu'à présent.	31.03.2027
2. Nous réalisons 50% de notre chiffre d'affaires total avec des articles durables.	31.03.2027
3. Nous gagnons des Key Accounts pour notre service ingreen.	31.03.2027
4. Nous réalisons au total 8 audits sur site chez nos fournisseurs, en mettant l'accent sur la responsabilité sociétale de l'entreprise.	31.03.2027
5. Mise en place d'un tableau de bord de durabilité des fournisseurs.	31.03.2027
6. Nous réalisons une évaluation annuelle de 75% de nos fournisseurs des catégories A et B, en nous basant sur des critères de durabilité ciblés.	31.03.2030
7. WEBSTAR s'engage à ce que 80% de ses fournisseurs, sur la base des dépenses consacrées aux biens et services achetés, se fixent des objectifs de durabilité basés sur des données scientifiques d'ici 2030.	31.03.2030
8. Nous augmentons la part de recyclage dans les essuie-main en papier, passant de 32% à 60%.	31.03.2030
9. Nous augmentons la part de recyclage dans les sacs poubelles, passant de 29% à 50%.	31.03.2030

Au cours de l'exercice sous revue, nous avons élaboré notre plan de mesures de réduction pour atteindre l'objectif zéro émission nette. L'implication active de nos fournisseurs en est un élément central. D'ici à 2030, 80% de notre volume d'approvisionnement doit provenir de fournisseurs qui se sont également fixé des objectifs climatiques scientifiquement fondés dans le cadre de la Science Based Targets Initiative (SBTi). Au cours du prochain exercice, nous allons poursuivre le dialogue avec nos fournisseurs et les accompagner dans cette voie. Un autre jalon important est notre objectif d'atteindre, d'ici à 2027, une part de 50% de notre chiffre d'affaires réalisée grâce à des articles durables. Pour ce faire, nous mettrons en œuvre des mesures ciblées tout au long de notre assortiment et de nos activités de vente. Par ailleurs, nous voulons continuer à développer notre service «ingreen» et soutenir d'autres Key Accounts dans le cadre de l'approvisionnement durable.

4.0.2 Stratégie d'approvisionnement

Notre stratégie d'approvisionnement a pour objectif de fournir la plus haute garantie possible et de proposer à nos clients le meilleur rapport qualité-prix. Les conclusions tirées de notre observation permanente du marché sont intégrées à notre gestion de produit et notre méthode de travail agile nous permet à tout moment d'ajuster notre stratégie en fonction des nouveaux souhaits des clients. Ce faisant, nous favorisons de manière proactive un assortiment (articles labellisés) et des prestations (p. ex. économie circulaire) durables.

Notre stratégie repose sur deux piliers

1 APPROVISIONNEMENT MULTIPLE

La sécurité de l'approvisionnement est assurée en répartissant les volumes des marchandises importantes entre plusieurs producteurs. Nous nous considérons comme un fournisseur indépendant et pouvons ainsi à tout moment «benchmarker» les performances des producteurs.

2 APPROVISIONNEMENT «GLOCAL» (local et international)

En fonction du produit, de la disponibilité et des conditions, nous nous approvisionnons sur les marchés internationaux et/ou loco-régionaux.
Les articles volumineux sont achetés dans des containers provenant directement du pays d'origine. Grâce à nos partenariats de longue date en Asie, nous entretenons une relation de confiance. Puisque nous nous approvisionnons directement, nous pouvons aussi répercuter directement les prix avantageux sur nos clients.
Les avantages de l'approvisionnement loco-régional proviennent des circuits logistiques courts et de la disponibilité plus rapide, et celui-ci constitue surtout une solution plus durable.



GRI 3-3

4.1 Approvisionnement durable

Chaîne logistique



4.1.1 Chaîne logistique durable

«La durabilité le long de la chaîne d'approvisionnement désigne la gestion des répercussions écologiques, sociales et économiques ainsi que la promotion d'une bonne gouvernance tout le long du cycle de vie des produits et des services. L'objectif d'une chaîne d'approvisionnement durable est de créer pour tous les acteurs impliqués dans la fabrication et la commercialisation un avantage écologique, social et économique de long terme.»

Source: Pacte mondial des Nations unies

Sur la base de ce principe directeur du Pacte mondial des Nations unies, nous avons continué à développer notre approvisionnement durable au cours de cet exercice et avons fait de tous les acteurs impliqués dans les différents processus des parties prenantes. Dans le cadre des entretiens annuels avec les fournisseurs, des objectifs individuels de durabilité ont été à nouveau fixés et des évaluations des fournisseurs ont été réalisées partiellement sous forme d'audits sur site. Au cours de cet exercice, nous en avons réalisé huit. Nous prévoyons de poursuivre sur cette voie au cours du prochain exercice, car les audits sur site font également partie intégrante de la gestion des fournisseurs par le biais de la «Directive interne pour un approvisionnement durable». Outre une analyse des risques, cette directive interne comprend également d'autres éléments de durabilité associés à la gestion stratégique des fournisseurs et sert de guide pour la gestion de produits. Les acheteurs et acheteuses sont également sensibilisés par des formations régulières sur le développement durable, créant ainsi les conditions d'une chaîne d'approvisionnement durable et transparente, basée sur les principes et les valeurs du Pacte mondial des Nations unies.

La gestion de produit va de pair avec la responsabilité sociale, aussi nous nouons des partenariats stratégiques avec des fournisseurs ayant signé les «Directives pour un approvisionnement durable» ou notre Code de conduite. Cela présuppose le respect des normes pertinentes en matière de durabilité au début de la chaîne de création de valeur. La mise en place et le développement d'une chaîne logistique durable, qui comprend les quatre domaines de Global Compact – droits humains, normes de travail, protection de l'environnement et lutte contre la corruption – restent toutefois une priorité afin de répondre aux attentes élevées que nous avons vis-à-vis de nos fournisseurs. Avec nos «Directives internes pour un approvisionnement durable», nous sensibilisons nos collaborateurs et mettons ainsi en place les conditions idéales pour une chaîne logistique durable et transparente, fondée sur les principes et valeurs du Pacte mondial.

Nous poursuivons les objectifs suivants:

- → Développer l'assortiment avec des produits conformes à nos standards de durabilité stricts et promouvoir leurs ventes
- → Promouvoir et mettre en place des exigences minimales notamment dans le domaine des droits humains et du travail, ainsi que pour les matières premières, les produits et les processus critiques sur la base des standards internationaux
- → Créer de la transparence et assurer la traçabilité de la chaîne de production à la chaîne logistique
- → Échanger de manière ciblée avec les fournisseurs clés afin de parvenir à une évolution commune et de gérer ensemble les risques éthiques, sociaux, écologiques et spécifiques à la chaîne d'approvisionnement
- → Réduire la pollution environnementale dans la production, le transport, le conditionnement et l'élimination

GRI 2-6

4.1.2 Gestion des fournisseurs

Nous pouvons compter sur un réseau de près de 370 fournisseurs, dont 71 ont le statut de fournisseurs clés (fournisseurs A/B) et constituent 90,5% de notre chiffre d'affaires. Avec ces fournisseurs clés, nous entretenons une relation solide et basée sur la confiance depuis plusieurs décennies.

Ces partenariats durables nous ont aidés à surmonter la période difficile de la pandémie, à faire face aux interruptions le long de la chaîne d'approvisionnement et à obtenir les marchandises dont nous avions urgemment besoin. À l'heure actuelle, notre approvisionnement reste un défi pour lequel nous pouvons compter sur des partenariats solides et de long terme avec nos fournisseurs.

En tant qu'entreprise responsable, nous avons de très hautes attentes en matière de conformité vis-à-vis de nos fournisseurs et réglementons celles-ci avec un accord de qualité et de collaboration. Avec ses partenaires commerciaux, WEBSTAR souhaite encourager de bonnes conditions de travail ainsi que l'égalité des chances le long de la chaîne logistique. Toute forme d'exploitation, de chantage, de pots-de-vin ou de corruption est interdite et entraîne la rupture de la relation commerciale (voir chapitre 1.1.12). Le partenaire commercial veille, avec des mesures adaptées, au bon respect des dispositions juridiques nationales, des conventions pertinentes et des principes directeurs de l'ONU, de l'OCDE et de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Gestion des fournisseurs	Exercice 24/25	Exercice 25/26	Chiffre d'affaires en %
Fournisseurs clés (A/B)	77	71	90.5
A signé le CdC	121	120	87
A signé les directives pour un approvisionnement durable	95	96	72
Accords signés	156	156	95
Évaluations fournisseurs	49	41	65
Évaluations fournisseurs avec mesures correctives	3	2	2.5
Audits sur le site du fournisseur	6	8	21
Nombre d'évaluations RSE via EcoVadis	59	53	68

Par ailleurs, nous exigeons de nos partenaires commerciaux qu'ils s'engagent à payer des salaires décents. C'est la raison pour laquelle nous avons imposé la signature du code de conduite comme standard avant de collaborer avec de nouveaux fournisseurs.

À l'heure actuelle, 156 fournisseurs ont signé notre code de conduite ou notre directive pour un approvisionnement durable. Les revenus totaux générés avec ces partenaires représentent 95%.

Dans le cadre de l'évaluation de la durabilité, nous évaluons également d'autres éléments durables issus de la gestion stratégique des fournisseurs. Par exemple, les audits de fournisseurs, que nous avons également définis comme objectifs officiels, sont un indicateur issu des «Directives internes pour un approvisionnement durable». À ce titre, nous disposons d'une liste de contrôle qui comprend des éléments opérationnels à vérifier, mais qui est majoritairement axée sur les éléments de RSE.

L'étendue et le contenu des évaluations fournisseur sont adaptés depuis 2024. Les nouvelles évaluations servent également de document de travail permettant une compréhension commune et mutuelle des objectifs économiques, écologiques et sociaux, également dans le sens de la durabilité. En outre, cette modification est censée contribuer à promouvoir la transparence et à encourager l'engagement en faveur du développement durable et d'un comportement éthique.

Afin de renforcer la prise de conscience de la responsabilité écologique et sociale le long de la chaîne logistique, nos fournisseurs doivent accepter le code de conduite dans l'accord qu'ils signent avec nous. Le code de conduite tient compte des cadres et principes suivants:

- **Pacte mondial des Nations unies**
- **Objectif de développement durable • des Nations Unies**
- **Carte des sanctions de l'UE**
- **Déclaration universelle des droits humains**
- **Organisation internationale du travail:** p. ex. C100 – Convention sur l'égalité de rémunération, C11 – Convention sur la discrimination en matière d'emploi et de profession
- **Modern Slavery Act**
- **Directive de l'UE sur les allégations écologiques**

4.1.3 Contrôle des risques

Comme évoqué précédemment, notre devoir de diligence vis-à-vis de la chaîne logistique dans le domaine de l'approvisionnement est une priorité absolue. Nous entretenons un dialogue étroit et régulier avec nos fournisseurs. Nous nous efforçons de renforcer encore davantage les relations commerciales déjà très étroites, notamment pour ce qui a trait à la chaîne d'approvisionnement, afin d'assurer une cohérence totale.

Nous exigeons de nos fournisseurs les plus importants qu'ils fassent certifier et/ou auditer leur management environnemental et leurs performances de durabilité par un institut externe indépendant.

Actuellement, 32 de nos fournisseurs actifs disposent d'un certificat de management environnemental ISO 14001. Notre outil de gestion des processus vérifie la durée et la validité des certificats. Cela nous permet d'avoir la plus grande transparence quant au bon renouvellement de ces derniers. Lorsque nous entamons une relation commerciale avec un nouveau partenaire, le flux de travail des données de référence veille à ce que la disponibilité des certificats soit vérifiée.

L'objectif de la professionnalisation de la surveillance des risques le long de la chaîne logistique a également été poursuivi en collaboration avec l'INPACS, notre centrale de coordination internationale, lors de l'exercice en cours. Comme le montre le tableau au chapitre 4.1.2 , 53 fournisseurs sont certifiés via EcoVadis, dont 17 font partie du top 15% des entreprises (argent) et 23 font même partie du top 5% (or et platine). Ces fournisseurs représentent ensemble près de 70% du chiffre d'affaires.

GRI 2-23

4.1.4 Droits humains le long de la chaîne logistique

La protection des droits humains le long de la chaîne logistique incombe au département des achats en collaboration avec le comité de durabilité. Comme déjà décrit au chapitre 4.1.2 «Gestion des fournisseurs», nous avons créé des mécanismes de contrôle ciblés et adaptés afin de veiller au bon respect des devoirs de diligence. WEBSTAR s'est acquitté de ses obligations en vertu de l'ordonnance sur les obligations de diligence et la transparence dans le domaine du travail des enfants. En signant le code de conduite, nos fournisseurs s'engagent à respecter les dispositions légales propres à chaque pays ainsi que les conventions et principes directeurs pertinents des Nations unies (ONU), de l'OCDE et de l'Organisation internationale du travail (OIT). Par ailleurs, WEBSTAR demande à ses fournisseurs de s'engager à payer des salaires décents. WEBSTAR et ses fournisseurs souhaitent encourager de bonnes conditions de travail ainsi que l'égalité des chances le long de la chaîne logistique. Toute forme d'exploitation, de chantage, d'abus de pouvoir ou de corruption est interdite.



Depuis septembre 2019, l'INPACS, notre centrale de coordination internationale, utilise la plateforme indépendante EcoVadis afin de veiller au respect des normes CSR chez les fournisseurs et de découvrir d'éventuels risques. Ceci profite à WEBSTAR étant donné que la démarche inclut une grande partie de ses fournisseurs clés et que les mêmes normes s'appliquent à tous. EcoVadis est une plateforme indépendante pour la saisie, l'évaluation et la publication des performances de durabilité des entreprises conformément aux dix principes du Pacte mondial des Nations unies. Les droits humains et les normes de travail, notamment au regard de l'interdiction du travail infantile, font l'objet d'une pondération particulière dans le cadre de l'évaluation par EcoVadis. Les résultats sont aussi bien intégrés à l'évaluation des risques généraux le long de la chaîne d'approvisionnement que dans le dialogue avec les fournisseurs, afin de favoriser une amélioration coopérative des performances de durabilité. Si l'on identifie des risques substantiels liés à la durabilité, par exemple en cas de mauvais résultats d'évaluation persistants dans le domaine des normes du travail et des droits humains par EcoVadis, des mesures correctives sont demandées et un audit personnel sur site chez le fabricant est envisagé.

4.1.5 Minerais provenant de zones de conflit

WEBSTAR soutient le règlement de l'UE sur les minerais provenant de zones de conflit (3 TG). Depuis janvier 2021, les importateurs de minerais provenant de zones de conflit (étain, tantale, tungstène et or) sont soumis à un devoir de diligence le long de la chaîne d'approvisionnement. Cela a pour but d'endiguer le financement de violences et les violations des droits humains dans les zones de conflit et à haut risque. WEBSTAR confirme qu'aucun des produits distribués ne contient des minéraux provenant de zone de conflit ou du mercure. WEBSTAR est donc exempté du devoir de diligence et des obligations de rapport concernant les minerais provenant de zones de conflit. L'évaluation systématique des fournisseurs nous permet non seulement de garder un œil sur les critères de performance classiques tels que la qualité, les délais de livraison et les coûts, mais aussi d'intégrer les aspects écologiques et sociaux. En ce sens, nous évaluons aussi les minerais provenant de zones de conflit. L'évaluation des fournisseurs est réalisée chaque année et permet des améliorations continues.



GRI 3-3

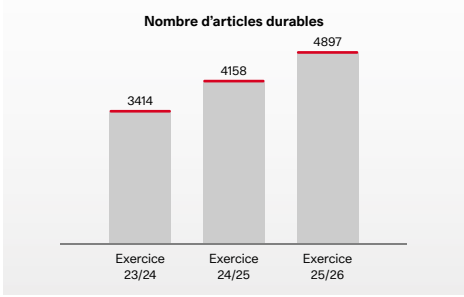
4.2 Durabilité des assortiments, des prestations et des innovations

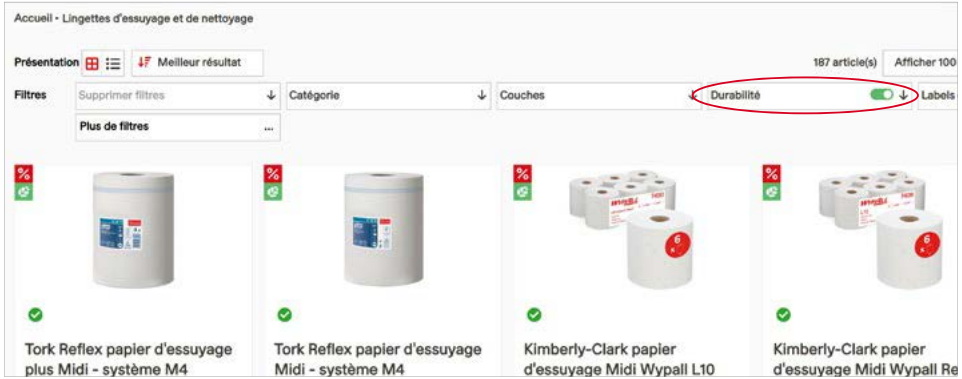
4.2.1 Produits durables

Identifier les besoins de nos clients et y répondre est profondément ancré dans l'ADN de notre entreprise. Néanmoins, le monde a clairement évolué au cours des dernières années et nous aussi, nous percevons le changement de paradigme qui a lieu actuellement. Nous avons conscience des nouvelles exigences de nos clients concernant les produits et les conditions de fabrication. À titre d'entreprise axée sur la durabilité, notre objectif est de donner à ce thème une grande importance tout le long de la chaîne d'approvisionnement. Ainsi, toutes les dimensions de cette dernière sont intégrées à nos objectifs pluriannuels, de l'approvisionnement stratégique jusqu'au Category Management, à la vente et à nos clients. Nous avons pris conscience des exigences de nos clients ainsi que de leur engagement envers leurs parties prenantes. C'est pourquoi nous travaillons au développement d'un tableau de bord qui renseigne chaque client sur la durabilité de son panier.



Matières premières renouvelables / matériaux recyclés qui utilisées pour nos produits durables





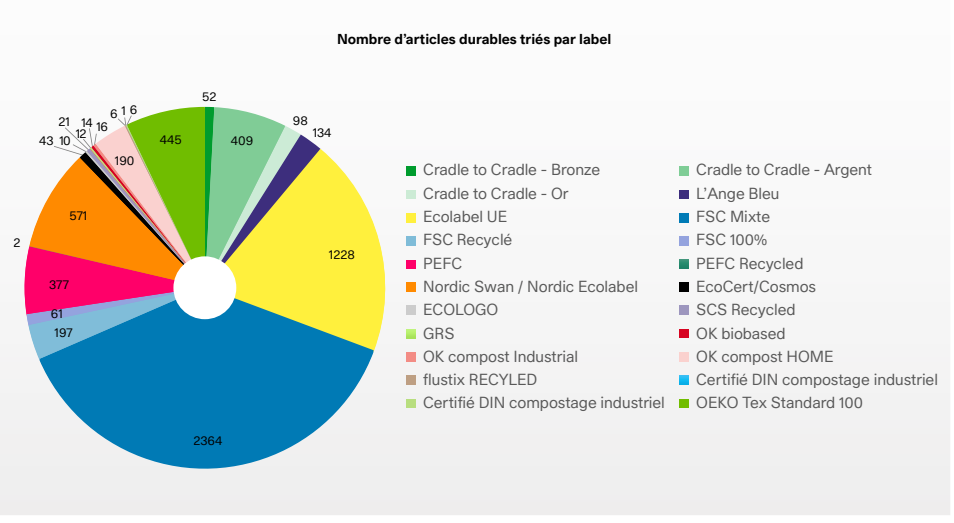
Notre filtre de durabilité dans la boutique en ligne (rouge)

Pour ce qui est de l'acquisition des produits, nous accordons une attention toute particulière à la durabilité et favorisons de tels produits. Nous élargissons continuellement notre assortiment avec des produits durables. Plus de 4800 de nos articles disposent déjà d'un label environnemental reconnu, sont considérés comme durables ou font partie d'une gamme de produits écologiques. Les labels, certificats ou normes sont d'une aide précieuse car ils permettent à notre clientèle de mieux s'orienter. Dans nos catalogues et nos brochures, les produits durables sont signalés par un symbole de feuille verte afin que l'on puisse les identifier de manière simple et rapide.

«LES PRODUITS DURABLES REPRÉSENTENT ENVIRON 48% DE NOTRE CHIFFRE D'AFFAIRES TOTAL.»

Sur notre boutique en ligne, les clients peuvent afficher tous les produits durables d'un simple clic grâce à un filtre. Le besoin en produits durables a encore augmenté au cours de cet exercice. Ces produits représentent déjà 47,8% de notre chiffre d'affaires total. La tendance montre clairement que l'on continuera à l'avenir à acheter davantage d'articles durables et que les clients souhaitent obtenir plus d'informations sur le sujet. D'ici 2027, nous souhaitons que la vente d'articles durables consti-





tue 50% de notre chiffre d'affaires total. C'est la raison pour laquelle nous avons développé la rubrique «Durabilité» de notre site Internet et avons décidé de rendre public le rapport de durabilité.

Les produits portant l'un de nos 20 labels (voir l'aperçu à la page suivante) constituent la base de notre assortiment durable. Nous optons pour des labels validés par un institut indépendant. Cela nous permet de nous assurer que les normes sont respectées et de communiquer de manière claire et transparente sur les performances de durabilité à nos clients et à leurs utilisateurs. Au cours des prochaines années, nous allons significativement étoffer la part d'articles labellisés et nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux pour ce faire.

Les 4897 articles reconnus comme durables disposent d'un total de 5539 labels ou certificats sanctionnant des gammes de produits écologiques. 3664 articles disposent d'au moins un label officiel, tandis que 1233 en comptent 2, 3, voire 4.

Aperçu de nos labels environnementaux reconnus et de nos gammes de produits écologiques

EU Ecolabel
L'Écolabel européen (label environnemental européen) est décerné aux produits ayant un impact environnemental moindre que des produits comparables. Selon des critères définis, l'ensemble du cycle de vie du produit – de l'extraction des matières premières à l'élimination en passant par la fabrication et l'utilisation – est pris en compte et évalué pour la certification des produits. Ce label écologique a été lancé par la Commission européenne.

L'Ange Bleu (Der Blaue Engel)
L'Ange Bleu, le plus ancien label environnemental au monde, est un symbole du ministère fédéral allemand de l'environnement, de la protection de la nature et de la sécurité des réacteurs. Il désigne les produits et services qui sont plus respectueux de l'environnement que des produits et services conventionnels comparables. Lors de l'évaluation et de la certification des produits, on prend en compte l'utilisation économique des matières premières lors de la fabrication et de l'utilisation, la longue durée de vie ainsi que l'élimination durable et écologique.

Nordic Swan / Nordic Ecolabel
«Le cygne nordique» est un label de qualité établi par les États scandinaves pour les produits et services respectueux de l'environnement. Les produits portant ce label sont plus durables que les produits de la concurrence. Ce label permet de considérer l'impact du produit sur l'environnement tout au long de son cycle de vie, de la production à l'élimination. Le label est décerné pour une durée de trois à cinq ans.

OEKO-TEX STANDARD 100
Ce label de qualité garantit des textiles sans danger pour la santé. Des fils aux vêtements finis, en passant par les tissus, l'institut indépendant OEKO-TEX contrôle les produits textiles à la recherche de substances nocives, y compris au niveau des boutons, des fermetures éclair et des imprimés. Le certificat est établi pour une durée d'un an. En Suisse, l'institut de contrôle compétent est l'institut suisse de contrôle textile TESTEX AG.

Global Recycled Standard (GRS)
Le GRS est une norme facultative visant à assurer le suivi et la vérification de la part de matériaux recyclés dans les produits. Une étiquette de produit GRS est autorisée à partir d'au moins 50% de matériaux recyclés. Lorsque le taux est d'au moins 20%, un produit peut être désigné comme GRS, mais sans étiquette. La composition des matériaux et le taux de matières recyclées correspondant doivent être indiqués de manière transparente. La certification est assurée par EcoCert.

FSC Mixte
Le label de qualité de l'organisation internationale à but non lucratif Forest Stewardship Council® (FSC®) distingue les produits issus de forêts gérées de manière responsable. Sont certifiées les zones forestières qui sont gérées selon les critères du FSC® de manière écologique et socialement responsable. De plus, la certification de la chaîne de produits (Chain of Custody) garantit l'identité des produits certifiés FSC® tout au long de la chaîne de produits jusqu'au produit final.

FSC Recyclé
Ce label environnemental est attribué aux produits fabriqués à partir de bois provenant de forêts gérées de manière responsable. Il est délivré par l'organisation internationale à but non lucratif Forest Stewardship Council® (FSC®). Contrairement au FSC Mixte, le produit doit être composé à 100% de matériaux recyclés. En ce qui concerne les produits en papier, il s'agit de papiers issus des déchets générés lors de la transformation du papier, ou de ceux provenant des consommateurs finaux, comme les journaux.

FSC 100%
Le label FSC 100% certifie les produits qui proviennent exclusivement de bois ou de fibres provenant de forêts certifiées FSC. Cela garantit que tous les matériaux proviennent à 100% de sources certifiées FSC, sans ajout de fibres recyclées ou de matériaux non certifiés.

PEFC
Lorsqu'un produit en bois ou en papier porte le label PEFC, cela prouve que les matières premières transformées proviennent de forêts gérées de manière durable et de sources contrôlées. Le «Programme for the Endorsement of Forest Certification» (PEFC™) est un système de certification des forêts dont les normes permettent de certifier les surfaces forestières et les chaînes de transformation (documentation et suivi des sources de matières premières et des flux de matériaux, de l'achat au produit final).

Cradle to Cradle
Cradle to Cradle est synonyme d'économie circulaire sans déchets. Les produits certifiés sont vérifiés au regard des composants, de la circularité, des énergies renouvelables, de la gestion du CO_2, de la consommation d'eau et de la responsabilité sociale. La certification se fait selon les niveaux Bronze, Argent, Or et Platine.

OK compost Industrial
Ce logo est attribué par TÜV Austria, une entreprise de services autrichienne. C'est la norme allemande ou européenne DIN / EN 13432 qui sert de base. Selon cette norme, un produit doit se décomposer à au moins 90% dans un délai maximum de 90 jours dans une installation de compostage industrielle.

OK compost HOME
Les produits portant ce label se décomposent dans un compost de jardin où les températures sont plus basses que dans une installation de compostage industrielle. La certification est décernée par l'entreprise autrichienne TÜV Austria.

OK biobased
Les produits qui portent ce label doivent être composés d'un pourcentage minimum de matières premières renouvelables telles que la cellulose ou l'amidon. Plus le pourcentage est élevé, plus le produit obtient d'étoiles. Un produit à une étoile est composé d'au moins 20% de matières premières renouvelables, de 40 à 60% pour deux étoiles, de 60 à 80% pour trois étoiles et de plus de 80% pour quatre étoiles. Ce label de contrôle est délivré par TÜV Austria, une entreprise autrichienne de contrôle, d'inspection et de certification.

Ecogarantie
Le label Ecogarantie est décerné aux cosmétiques et produits nettoyants respectueux de l'environnement. Les produits affichant ce label sont dépourvus de colorants, de parfums, de silicones synthétiques ainsi que d'OGM et n'ont pas été testés sur des animaux. Qui plus est, il faut que leur emballage soit biodégradable, que leur fabrication nécessite une faible consommation d'énergie et qu'elle soit responsable de peu d'émissions. Le label a été créé par l'Union Nationale des Agrobiologistes Belges.

Ecocert Cosmos Organic
Cette certification atteste du caractère biologique ou naturel des cosmétiques. Les composants doivent être issus de matières premières renouvelables et ne présenter aucun risque pour la santé. En outre, les produits arborant ce label ne peuvent pas contenir de parfums ni de colorants de synthèse ni avoir été testés sur les animaux. Les critères spécifiques aux standards de la certification ont été élaborés entre autres par des associations de France, d'Allemagne, d'Italie et de Grande-Bretagne.

ECOLOGO
Les produits en papier et de nettoyage arborant ce logo ont un impact environnemental inférieur à celui de produits comparables lors de leur fabrication, leur utilisation et leur élimination. À l'instar de l'Ange bleu (Der Blaue Engel), la certification ECOLOGO est classée comme un écolabel ISO de type 1. Cela implique qu'un organisme de contrôle indépendant du fabricant attribue le label lorsqu'un produit répond aux critères qu'il a définis. L'entreprise américaine Underwriters Laboratories est à l'origine du label ECOLOGO.

SCS Recycled Content
SCS Recycled Content est un programme de certification pour les contenus recyclés. Le certificat atteste du pourcentage de matériaux recyclés utilisés dans la fabrication d'un produit. Ce programme est géré par SCS Global Service, une entreprise américaine active dans le domaine des normes de durabilité et des certifications.

RAL-GZ 720
Quel pourcentage de plastique recyclé un produit contient-il? C'est ce que renseigne le label de qualité RAL 720. En dessous du label figure le pourcentage contrôlé par le titulaire du label. Les dispositions ont été élaborées par RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e.V. Les labels de qualité RAL existent pour divers produits et garantissent une haute qualité. La division RAL Environnement décerne le label écologique L'Ange Bleu (Der Blaue Engel) et l'Écolabel européen.

flustix RECYLED
Distingue les produits et emballages fabriqués à partir de plastique recyclé et indique leur pourcentage de matériau recyclé. La certification se fonde sur les normes DIN EN ISO 14021 et DIN EN 15343. Une abréviation indique le type de matière recyclée:

- PCR → Produits recyclés post-consommation issus de la collecte des ordures ménagères
- PIR → Produits recyclés post-industriel issus de la collecte industrielle
- MIX → Mélange de matières recyclées mentionnées ci-dessus

flustix LESS PLASTIC – produit complet
Pour obtenir ce label, le produit et l'emballage doivent contenir une très faible teneur en matière plastique. Selon le matériau, le produit doit être exempt de plastique à au moins 97–99,8% et l'emballage à au moins 95%. Des niveaux de déclaration supplémentaires (98,75% et 99,25% sans plastique) favorisent l'innovation.

4.2.2 Innovations produit

Nous nous efforçons de développer notre assortiment en y intégrant des produits innovants et écologiques et entretenons un échange actif avec nos fournisseurs. Outre les facteurs économiques, les chiffres clés de la durabilité font désormais partie intégrante de notre entretien annuel avec ces derniers. En tant que grossiste, nous sommes intimement convaincus qu'il est en notre pouvoir de faire avancer l'innovation dans le domaine des solutions produits grâce à des valeurs cibles clairement définies avec nos fournisseurs et une demande constante. Avec notre partenaire stratégique Essity, nous avons même une feuille de route de durabilité à long terme.

Avec Tork PaperCircle, Essity a déjà joué un rôle de pionnier dans l'économie circulaire. Mais l'entreprise continue de miser de manière ciblée sur des processus et des installations de production plus respectueux des ressources, ce qui se reflète dans le bilan carbone au niveau des produits. En mars 2024, les nouvelles recharges compressées pour le système d'essuie-mains Tork Xpress® ont été lancées sur le marché. Les paquets sont comprimés de 50% et offrent, outre l'avantage d'utilisation évident, des avantages écologiques essentiels. De plus, l'essuie-main Tork Xpress® Multifold est désormais un exemple de solutions de produits innovantes avec une contribution mesurable à la durabilité. Il s'agit du premier essuie-main Multifold produit dans le cadre d'un processus de fabrication de papier quasiment sans émissions de CO_2.

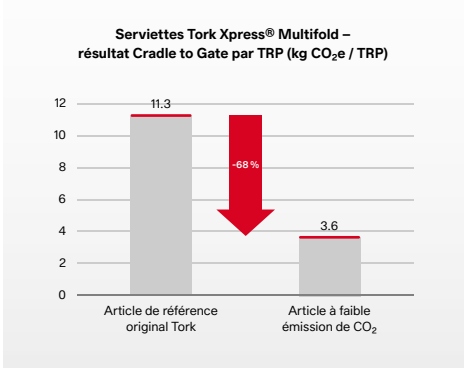
L'innovation produit porte ses fruits: 68% de CO_2 en moins grâce à l'hydrogène vert

Avec le nouvel essuie-main Tork Xpress® Multifold (réf. 43409), Essity lance sur le marché un produit qui montre de manière impressionnante comment l'innovation technologique et la protection du climat peuvent aller de pair. Grâce à un processus de production révolutionnaire sans émissions de CO_2, l'empreinte carbone de l'essuie-main a pu être réduite de 68% par rapport au produit standard actuel (réf. 12976).

L'innovation décisive réside dans l'approvisionnement en énergie de la production de papier. Pour la première fois, l'hydrogène vert, produit à l'aide d'éoliennes locales, est utilisé dans un processus industriel de papier hygiénique. À cela s'ajoute l'exploitation de la machine à papier avec de l'électricité certifiée issue à 100% de sources d'énergie renouvelables. Lors du processus de séchage, l'hydrogène vert remplace les combustibles fossiles tels que le gaz naturel – le seul sous-produit étant l'eau.



Serviette Tork Xpress® Multifold avec une réduction de l'empreinte carbone de 68 %



L'essuie-main est fabriqué dans l'usine Essity de Kostheim, en Allemagne. Il est composé à 100% de fibres recyclées et répond aux exigences les plus strictes en matière de qualité et d'hygiène. L'analyse du cycle de vie Cradle-to-Gate (ACV) utilisée, c'est-à-dire de l'extraction des matières premières à la livraison en usine, a été réalisée selon la norme ISO 14040/44 et contrôlée et vérifiée de manière indépendante par TÜV NORD.

Cette innovation est particulièrement précieuse pour les entreprises qui souhaitent améliorer leur bilan climatique, car les émissions de CO_2 évitées sont intégrées dans la catégorie scope 3 «Biens et services achetés» et peuvent ainsi être reprises concrètement dans le rapport de durabilité de l'entreprise.

Avec ce développement de produits, Essity contribue activement à la décarbonation des processus industriels et aide ses clients à atteindre leurs objectifs de durabilité.

SURE® – la durabilité à tous les niveaux

Avec sa gamme SURE®, Diversey adopte une approche cohérente et globale de la durabilité, puisque ses produits sont certifiés Cradle to Cradle Gold. Ce label va au-delà des labels environnementaux classiques, car il n'évalue pas seulement des aspects individuels tels que les composants ou la dégradabilité, mais vérifie l'ensemble du cycle de vie du produit selon des critères clairement définis.

Pour obtenir la certification, les produits doivent être évalués selon cinq catégories principales: santé des matériaux (innocuité des composants), circularité des matériaux, utilisation des énergies renouvelables dans la production, gestion responsable de l'eau et équité sociale tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Concrètement, cela signifie que SURE® est basé sur des composants d'origine végétale qui sont facilement biodégradables selon les méthodes de test de l'OCDE. Contrairement à de nombreux nettoyants conventionnels, la gamme de produits renonce systématiquement aux ingrédients ayant un impact environnemental élevé, tels que les tensioactifs pétrochimiques, les colorants ou les parfums inutiles. Cela permet de soulager les écosystèmes aquatiques, car les ingrédients sont sélectionnés de manière à pouvoir être réintroduits en toute sécurité dans les cycles biologiques après utilisation. Parallèlement, le fait de recourir à des concentrés et des systèmes de dosage permet de réduire la consommation de ressources lors de l'utilisation, par exemple en utilisant moins de produits chimiques et d'emballages et en réduisant les volumes à transporter.

Avec la certification Cradle to Cradle®, SURE® est la preuve tangible d'un développement de produit résolument durable. Cette gamme de produits montre comment les processus de nettoyage peuvent non seulement être conçus de manière efficace et sûre, mais aussi contribuer activement à réduire l'impact environnemental tout en favorisant les flux de matières circulaires.



SURE® de Diversey

Satino GreenGrow – des sources de fibres alternatives pour préserver les ressources

WEPA est une entreprise familiale européenne qui se concentre sur les solutions de papier hygiénique durables. Son objectif est d'utiliser les ressources de manière efficace et responsable tout au long de la chaîne de création de valeur. L'un des éléments clés de cette stratégie est le développement de concepts de matières premières innovants qui allient avantages environnementaux et qualité élevée des produits.

Avec sa gamme de produits Satino GreenGrow, WEPA Professional mise spécifiquement sur les fibres de miscanthus comme source alternative de fibres. Le miscanthus est une plante vivace à croissance rapide qui nécessite peu d'eau, d'engrais et de produits phytosanitaires. Le miscanthus que WEPA Professional utilise provient d'Europe de l'Ouest et complète la gamme de fibres fraîches avec une fibre végétale régionale.

L'entreprise contribue ainsi à préserver les ressources en remplaçant partiellement les fibres de bois primaire par des fibres d'herbe provenant du miscanthus. Cela permet de réduire le besoin en fibres de bois frais tout en utilisant une fibre alternative performante. Étant donné que le miscanthus vient d'Europe de l'Ouest, cela permet des trajets plus courts au sein des chaînes d'approvisionnement européennes et renforce la valeur ajoutée régionale.

En parallèle, WEPA Professional mise sur des processus de production efficaces et des matières premières achetées de manière responsable afin de minimiser l'impact environnemental tout au long de la fabrication. Grâce à leur mélange de fibres d'herbe et de fibres recyclées, les produits Satino GreenGrow peuvent réduire l'empreinte carbone de jusqu'à 65%.

Satino GreenGrow montre comment des stratégies innovantes relatives aux matières premières permettent de réduire les contraintes écologiques tout en fournissant des solutions d'hygiène stables et de grande qualité.

4.2.3 Parcours de vie des produits

Les décisions du service de gestion de produits ont aussi des répercussions sur l'élimination et la capacité de recyclage des matériaux utilisés. De telles réflexions doivent donc être intégrées aux processus de décision des services de gestion de produits et des achats. Dès lors que cela est possible, nous optons pour des produits dont les emballages peuvent être injectés dans l'économie circulaire.

Au cours de l'exercice 2025/26, nous avons pu continuer à développer notre projet de recyclage des films rétractables. Au total, ce sont 19 tonnes de films rétractables qui ont été collectées et réinjectées dans le circuit par l'intermédiaire du partenaire de recyclage de notre fournisseur suisse de sacs poubelles. Et comme la reprise se fait dans le cadre des livraisons de marchandises existantes, nous évitons des transports supplémentaires et renforçons en même temps le recyclage des déchets plastiques dans notre propre chaîne de création de valeur.

Pour symboliser nos activités dans le domaine de l'économie circulaire et du recyclage, nous avons également ajouté à notre gamme un sac anniversaire WEBSTAR rouge. L'article symbolise une gestion plus consciente des ressources et la réintroduction des matériaux recyclables dans le circuit.



Sac anniversaire WEBSTAR

Les processus et procédures font l'objet d'une surveillance permanente par le système de gestion de la qualité et de l'environnement intégré afin d'identifier les problèmes et de trouver des solutions adaptées.

Du déchet au matériau recyclable – de nouvelles voies dans le cycle de vie du produit

Ces dernières années, nous avons intensifié notre collaboration avec notre fournisseur Lucart. Nous misons de manière ciblée sur des partenariats qui allient impact écologique et solutions commercialisables. Lucart nous a convaincus par son rôle de pionnier dans l'économie circulaire: avec EcoNatural et la technologie Fiberpack lancée dès 2013, l'entreprise a été l'une des premières à transformer des fibres de cellulose issues de cartons à boisson usagés en papiers hygiéniques de haute qualité – une démarche courageuse et innovante, en avance sur son temps à l'époque. Grâce à des campagnes communes, à des conseils ciblés à la clientèle et à la promotion continue de solutions d'assortiment durables, nous avons pu accompagner de nombreuses entreprises dans le passage des produits à base de fibres fraîches aux produits recyclés. Les ventes des produits EcoNatural ont donc connu une évolution très positive. Au cours de l'exercice 2025/26, nous avons presque quadruplé notre volume de vente avec environ 66 000 unités vendues. Dans le même temps, nous avons dépassé pour la première fois la barre du CHF 1 million de chiffre d'affaires avec les produits EcoNatural.



Produits EcoNatural de Lucart



4.2.4 Économie circulaire

À titre de partenaire principal d'Essity/Tork, nous avons lancé en 2022 dans l'entreprise le système «WEBSTAR Tork PaperCircle». Ce concept innovant booste l'économie circulaire et encourage des pratiques durables dans les sanitaires de nos clients.

Fonctionnement de WEBSTAR Tork PaperCircle

Le système prévoit que les clients de WEBSTAR jettent les essuie-mains en papier usagés des sanitaires dans un conteneur séparé. Le nettoyeur en charge les rassemble ensuite et les met dans de grands containers ou dans un compacteur jusqu'à ce qu'un partenaire de recyclage vienne les récupérer. Afin d'être en mesure de proposer ce service, nous avons investi dans l'infrastructure actuelle et fait l'acquisition d'un container adapté. Ce concept de service intégral a pour avantage de permettre une réduction considérable de l'empreinte carbone et de la quantité de déchets:

- → **Réduction de CO_2:** l'empreinte carbone est réduite de 40%.
- → **Réduction des déchets:** de 20%.

Nous avons nous-mêmes mis en place WEBSTAR Tork PaperCircle depuis environ quatre ans dans nos locaux et sommes convaincus, par expérience, de son impact positif sur l'environnement.

Projets et objectifs futurs

Nous allons continuer à développer ce service et à rendre les avantages de WEBSTAR Tork PaperCircle accessibles à encore plus de clients. Pour les clients plus importants, nous misons de plus en plus sur Tork PaperCircle et sur le programme ReNew de Kimberly-Clark. En effet, avec le programme ReNew, notre partenaire Kimberly-Clark Professional propose un concept de recyclage innovant qui va au-delà du recyclage des essuie-mains en papier et comprend également des solutions de recyclage pour les distributeurs et les lingettes industrielles. Aujourd'hui, des clients issus des secteurs les plus divers ont recours à cette possibilité. WEBSTAR reste à l'avant-garde pour ce qui est de la mise en œuvre de pratiques durables et s'engage à promouvoir une économie circulaire durable à la fois sur le plan écologique et économique.

4.2.5 Service ingreen

Jusqu'à 70% des émissions de gaz à effet de serre des entreprises sont imputables à l'approvisionnement. Les processus d'achats, mais aussi les produits choisis, sont déterminants pour les émissions de CO_2 et constituent donc aussi une référence pour d'autres aspects de l'impact social et écologique. L'approvisionnement constitue ainsi un bon point de départ pour améliorer les performances des entreprises en matière de durabilité. Pour ce faire, les entreprises doivent d'abord connaître et comprendre leurs performances actuelles afin de prendre des mesures efficaces. En collaboration avec notre centrale internationale INPACS, nous avons développé et établi le service de durabilité «ingreen» pour nos clients. Avec ingreen, nous proposons à notre clientèle un rapport de gestion individuel sur l'approvisionnement durable qui analyse les habitudes d'achat par rapport à des critères de durabilité définis, montre des pistes d'optimisation et recommande des mesures concrètes.

Le rapport de gestion est structuré de manière claire et compréhensible comme suit:

→ **Produits:** analyse du portefeuille de produits et identification des potentielles améliorations

Après des recherches scientifiques approfondies, les caractéristiques des produits répondant concrètement aux défis sociaux et environnementaux pertinents de chaque catégorie de produits sont identifiées. Ces caractéristiques sont soulignées dans le cadre des recommandations d'action. En optimisant son portefeuille de produits en conséquence, le client peut directement contribuer à soulager l'environnement.

→ **Processus:** analyse des processus (livraisons/commandes) et identification des optimisations possibles

L'accent est mis sur les émissions de CO_2 générées par les livraisons de WEBSTAR. Dans le cadre de l'analyse, on examine l'efficacité des processus entre le client et WEBSTAR (commandes, livraisons, factures) en matière de CO_2 et de coûts. Il s'agit tout d'abord d'indiquer la régularité moyenne des livraisons à l'entreprise ou aux services requérants et la quantité de dioxyde de carbone générée. Cela permet de voir quels sont les services requérants qui génèrent le plus d'émissions, en raison par exemple d'une fréquence de livraison supérieure à la moyenne.

→ **Chaîne logistique:** analyse de la performance RSE via les fournisseurs / origine des produits



Cette analyse se base sur les données et les résultats d'un prestataire d'évaluation RSE indépendant dont la méthode repose sur des normes reconnues au niveau international. Concrètement, le client découvre les résultats obtenus par les fabricants participant à l'évaluation dans les domaines de l'environnement, des droits du travail et humains, de l'éthique et de l'approvisionnement durable, ainsi que la moyenne générale. Sur cette base, il peut ensuite optimiser son portefeuille de fournisseurs en fonction de ces aspects.

À la suite du lancement réussi du service, nous avons déjà pu réaliser deux rapports complets pour des clients de renom du secteur du nettoyage au cours de l'exercice écoulé. Sur cette base, nous avons également élaboré des plans de mesures ciblés pour les clients afin qu'ils abordent et mettent en œuvre des potentiels d'amélioration concrets.

L'intérêt reste grand: c'est en particulier la possibilité de mettre en évidence les potentiels d'optimisation basés sur des données et de rendre les progrès en matière de durabilité mesurables qui rencontre un écho positif.



5. Annexe

5.0.1 Indice GRI

E. Weber & Cie AG a établi un rapport conformément aux critères de la GRI pour la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026.

Indicateur GRI	Données	Référence
GRI 1: 2021	**Principes de base**	
GRI 2: 2021	**Informations générales**	
	L'organisation et ses pratiques en matière de rapport	
2-1	**Profil de l'organisation** Le nom de notre entreprise est E. Weber & Cie AG (ci-après WEBSTAR) et son siège social est situé à Zurich. Le site de Zurich couvre le secteur des articles pour kiosques et boutiques ainsi que le Fun Food Service. Le site de Dielsdorf est responsable des articles d'hygiène et des consommables ainsi que des produits médicaux et de soins. WEBSTAR est une société anonyme (SA) de droit suisse, détenue à 100 % par la famille Weber. Notre entreprise est active en Suisse et au Liechtenstein.	
2-2	**Entités prises en compte dans le rapport de durabilité de l'organisation** Les sites de Zurich et de Dielsdorf appartiennent à la même société anonyme. Ils opèrent sous le nom de E. Weber & Cie AG. Ce rapport de durabilité se réfère exclusivement au site de Dielsdorf (secteur d'activité articles d'hygiène et consommables). WEBSTAR ne dispose ni d'états financiers consolidés et vérifiés, ni d'informations financières accessibles au public.	
2-3	**Période couverte par le rapport, fréquence des rapports et point de contact** La période couverte par le présent rapport de durabilité est l'exercice 25/26 (01.04.2025 – 31.03.26). WEBSTAR établit chaque année un rapport sur son exercice. Le rapport de durabilité 25/26 a été publié le 15/10/2026. Pour toute question relative au développement durable, veuillez vous adresser à: nachhaltigkeit@webstar.ch	
2-4	**Rectification ou retraitement des informations** Il n'y a pas de rectification ou de nouvelle présentation des informations par rapport au dernier rapport de durabilité.	
2-5	**Audit externe** Le rapport de durabilité n'a pas fait l'objet d'un audit externe dans son ensemble.	

	Activités et employés	
2-6	**Activités, chaîne de valeur et autres relations commerciales**	**Voir 1.0.1, 1.0.3, 4.1.2**
2-7	**Employés**	**Voir 3.1.2, 3.1.3, 3.1.6**
2-8	**Collaborateurs n'ayant pas le statut d'employé** Nos collaborateurs sont exclusivement engagés dans le cadre d'un contrat de travail. Sur un total de 160 collaborateurs, 5 ont un contrat de travail avec salaire horaire et 155 avec salaire mensuel.	
	Direction de l'entreprise	
2-9	**Structure de direction et composition** a) Le CEO rend compte au président du conseil d'administration et donc aussi directement aux propriétaires. Le top management ou la direction se compose de 6 membres, chacun responsable d'un domaine qui comprend des tâches se rapportant à la stratégie, aux opérations, aux finances et au personnel. Le top management rend compte chaque mois au CEO dans le cadre des réunions de la direction. b) La compétence suprême en matière de décision, de gestion et de contrôle pour les questions de durabilité est détenue par le propriétaire. c) Le conseil d'administration est actuellement composé de deux membres de la famille du propriétaire. Le président du conseil d'administration exerce également une fonction exécutive et dirige directement le CEO. En tant que propriétaires de l'entreprise familiale, ils disposent de compétences étendues pour évaluer sa performance en matière de durabilité.. d) Le CEO rend compte au président du conseil d'administration et donc aussi directement aux propriétaires. Le top management ou la direction se compose de 6 membres, chacun responsable d'un domaine qui comprend des tâches se rapportant à la stratégie, aux opérations, aux finances et au personnel. Le top management rend compte chaque mois au CEO dans le cadre des réunions de la direction. e) La compétence suprême en matière de décision, de gestion et de contrôle pour les questions de durabilité est détenue par le propriétaire. f) Le conseil d'administration est actuellement composé de deux membres de la famille du propriétaire. Le président du conseil d'administration exerce également une fonction exécutive et dirige directement le CEO. En tant que propriétaires de l'entreprise familiale, ils disposent de compétences étendues pour évaluer sa performance en matière de durabilité.	
2-10	**Nomination et sélection de l'organe de contrôle suprême** a) À titre d'entreprise familiale suisse depuis cinq générations, le conseil d'administration entretient un lien étroit avec la famille Weber. Aussi, l'organe de contrôle suprême est composé de membres la famille. b) Le conseil d'administration est actuellement composé de deux membres.	
2-11	**Président de l'organe de contrôle suprême** a) - b) Le CEO est directement soumis au président du conseil d'administration.	
2-12	**Rôle de l'organe de contrôle suprême dans la supervision de la gestion des impacts** a) - c) La validation de la stratégie de développement durable incombe au conseil d'administration. Celui-ci est également chargé de superviser la mise en oeuvre des obligations de diligence et de vérifier leur efficacité.	

2-13	**Délégation de la responsabilité propre à la gestion de l'impact**	**Voir 1.1.6**
2-14	**Rôle de l'organe de contrôle suprême dans l'établissement de rapports de durabilité**	**Voir 1.1.6**
2-15	**Conflits d'intérêts** a) - b) Il n'existe pas de procédures définies pour éviter les conflits d'intérêts.	
2-16	**Transmission de demandes critiques** Tous les collaborateurs peuvent adresser des demandes critiques directement au CEO. Le conseil d'administration est informé des questions critiques à la discrétion du CEO. Au cours de l'année sous revue, aucune préoccupation critique importante n'a été signalée.	
2-17	**Connaissances recueillies par l'organe de contrôle suprême**	**Voir 1.1.6**
2-18	**Évaluation des performances de l'organe de contrôle suprême** Les performances du seul propriétaire ne sont pas évaluées.	
2-19	**Politique de rémunération** La rémunération du top management comprend un salaire annuel et des primes de performance variables liées à des objectifs individuels. La prestation de prévoyance vieillesse est la même pour tous les collaborateurs.	
2-20	**Procédure de détermination de la rémunération** a) Il n'existe pas de politique de rémunération pour les membres de la direction et du conseil d'administration, les conditions d'emploi étant les mêmes pour tous les collaborateurs. b) La rémunération variable tient également compte de la gestion de la durabilité.	
2-21	**Rapport de la rémunération annuelle totale** WEBSTAR ne communique pas publiquement sur les rapports de rémunération.	

	Stratégie, directives et pratiques	
2-22	**Déclaration d'application de la stratégie de développement durable**	**Voir p. 5, 1.1.2, 1.1.3**
2-23	**Obligations de principe** a) WEBSTAR s'engage à agir de manière responsable en tant qu'entreprise. Les principes d'action sont formalisés dans le code de conduite pour les collaborateurs et dans le code de conduite pour les fournisseurs et/ou la directive d'approvisionnement durable de WEBSTAR. b) Le code de conduite spécifique aux fournisseurs contient une interdiction du travail forcé (paragraphe 2.5) ainsi qu'une interdiction du travail des enfants (paragraphe 2.6). Celles-ci sont définies en accord avec les conventions de l'OIT. c) Les codes de conduite spécifiques aux collaborateurs et aux fournisseurs sont accessibles au public dans le rapport de durabilité. d) Code de conduite spécifique aux collaborateurs: Président du conseil d'administration et CEO; Code de conduite spécifique aux fournisseurs et/ou directive pour un approvisionnement durable de WEBSTAR: Approbation par la direction. e) Les codes de conduite spécifiques aux collaborateurs et aux fournisseurs s'appliquent à toutes les relations commerciales. f) Ils déterminent les principes éthiques et les comportements dont le respect est obligatoire pour tous les collaborateurs de WEBSTAR. Chaque collaborateur reçoit ou est en possession d'un exemplaire et accepte son contenu par sa signature et agit en conséquence. Le code de conduite est remis aux nouveaux collaborateurs avec le contrat de travail. Lors de l'entretien annuel standardisé et individuel avec les collaborateurs, une évaluation objective des compétences professionnelles, de la méthode de travail et des compétences personnelles reflétant les aspects du code de conduite est réalisée et examinée. Le code de conduite spécifique aux fournisseurs et/ou la directive pour un approvisionnement durable ont été signés jusqu'à présent par 156 fournisseurs et font partie intégrante du contrat. Les revenus totaux générés avec ces fournisseurs représentent 95,4 % de WEBSTAR.	**Voir p. 5, 1.1.9, 1.1.10, 3.1.9, 4.1.4**
2-24	**Intégration d'engagements de principe** Les responsables d'équipe et de département conformément à l'organigramme s'assurent que les instruments relatifs aux engagements politiques et à la conduite responsable des affaires (voir GRI 2-23) sont bien compris et mis en oeuvre dans leurs domaines. Les instruments sont évalués et mis à jour à intervalles réguliers. Les questions de conformité sont élaborées aux différents niveaux de direction en collaboration avec le service de conformité du département Shared Services et sont intégrées dans les stratégies organisationnelles ainsi que dans les politiques et procédures opérationnelles par l'intermédiaire de la direction générale. Dans sa communication avec ses partenaires commerciaux, WEBSTAR souligne l'importance du code de conduite existant ainsi que des directives sur l'approvisionnement durable et s'y réfère également pour le choix de ses relations. WEBSTAR utilise la note EcoVadis comme instrument supplémentaire de communication et de divulgation de ses activités en matière de comportement commercial responsable. WEBSTAR organise des formations sur les thèmes de la lutte contre la corruption et de la durabilité pour le personnel en place, aussi bien pour les nouveaux arrivants que de manière régulière. Le transfert de connaissances interne est ainsi garanti.	

2-25/2-26	**Procédure de correction des répercussions négatives / Procédure de demande de conseils et de signalement des préoccupations** La procédure de recours existante chez WEBSTAR, qui s'inspire de celle proposée par l'association des employés de commerce, fait partie intégrante de la gestion de la conformité. La procédure de recours s'inscrit dans la continuité des normes et des valeurs que WEBSTAR s'est engagée à respecter conformément à la GRI 2-23 et tient compte des normes et des valeurs des associations avec lesquelles elle entretient des relations commerciales, conformément à la GRI 2-28. Pour la saisie et la gestion des signalements, WEBSTAR utilise un système ERP interne qui permet un suivi efficace des incidents. Les signalements peuvent être effectués par tous les collaborateurs de l'organisation et sont évalués en interne et traités de manière confidentielle. Nous proposons également un formulaire de contact anonyme sur notre site web www.webstar.ch. Celui-ci peut être utilisé aussi bien par des parties prenantes externes que par nos collaborateurs pour signaler des problèmes ou demander des conseils. Le processus sous-jacent correspond à la procédure de signalement d'incidents via notre système ERP interne. Le service des ressources humaines gère les signalements et décide d'impliquer ou non le conseil d'administration. Les membres du département et de la direction informent en outre le conseil d'administration lors de chaque réunion des affaires courantes et des principaux événements commerciaux du groupe ou des sociétés du groupe. Le système de gestion des signalements est également utilisé pour le processus d'amélioration continue en collaboration avec les collaborateurs. Les réunions d'équipe et de département servent de plateforme pour répondre aux questions de conformité et de durabilité main dans la main avec les collaborateurs. Dans le cadre des formations (voir GRI 2-24), les processus de recours sont contrôlés et les collaborateurs sont sensibilisés et informés. Depuis l'introduction de la procédure de signalement en 2011, aucun signalement entrant n'a encore été enregistré. WEBSTAR attend de ses partenaires le long de la chaîne de valeur une activité commerciale correcte à tous égards. Pour ses fournisseurs et partenaires commerciaux, WEBSTAR a fixé les exigences essentielles de manière contraignante dans le code de conduite (voir GRI 2-23).	
2-27	**Le système de gestion des signalements d'incidents est également utilisé dans le cadre du processus d'amélioration continue, en collaboration avec les collaborateurs. Les réunions d'équipe et de service servent de plateforme pour faire avancer les questions de conformité et de développement durable en concertation avec les collaborateurs.**	
2-28	**Im Rahmen von Schulungen (siehe GRI 2-24) werden die Beschwerdeprozesse überprüft und die Mitarbeitenden sensibilisiert und informiert. Seit Einführung des Meldeverfahrens im Jahr 2011 wurden noch keine eingehenden Meldungen registriert.** Dans le cadre de formations (voir GRI 2-24), les procédures de réclamation sont passées en revue et les collaborateurs sont sensibilisés et informés. Depuis la mise en place de la procédure de signalement en 2011, aucun signalement n'a encore été enregistré. - FTH, Fachverband Thurgauer Hauswarte - INPACS, réseau international d'entreprises commerciales familiales - United Nations Global Compact	

2-29	**Approche visant à impliquer les parties prenantes** WEBSTAR entretient des échanges réguliers avec les représentants de différents groupes de parties prenantes, tels que : les fournisseurs, les clients, les collaborateurs, les associations professionnelles et les autorités. À ce jour, WEBSTAR n'a pas systématiquement consulté ses parties prenantes sur les questions de développement durable ; toutefois, les enseignements tirés de ces échanges réguliers sont pris en compte dans la gestion du développement durable.	
	Implication des parties prenantes	
2-30	**Conventions collectives** 100 % de nos collaborateurs sont soumis à la convention collective de travail de l'association des employeurs zurichois (VZH) et de l'association zurichoise des employés de commerce.	
GRI 3: 2021	**Thématiques essentielles**	
3-1	**Procédure de définition des thématiques essentielles**	**Voir 1.1.1**
3-2	**Liste des thèmes essentiels**	**Voir 1.1.1**
3-3	**Gestion du thème essentiel**	**Voir 1.1, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 4.1, 4.2**

5.0.2 Mentions légales

WEBSTAR Dielsdorf
Industriestrasse 28
8157 Dielsdorf

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

Directeur général
WEBSTAR
Tobias Weber

CEO
WEBSTAR Dielsdorf
Markus Heiniger

Entité juridique
E. Weber & Cie AG
Förrlibuckstrasse 220
8005 Zürich

Pour vos demandes
en matière de durabilité
nachhaltigkeit@webstar.ch

Conception et réalisation
WEBSTAR Dielsdorf

Date de fin de rédaction
15.10.2026

Crédit photos et symboles

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

Ce rapport porte sur l'exercice comptable de WEBSTAR allant du 1.4.2025 au 31.3.2026.



WEBSTAR Dielsdorf
Industriestrasse 28
8157 Dielsdorf

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