

# WE ARE ECSA

Great stories of great people.



Noch einmal: Great Place to Work®

Seite 10

Neue Company Profiles

Seite 38

ECSA und das Territorium

Seite 44

Güsse von

Claudia Schroer

Seite 4

# INHALTS- VERZEICHNIS

|                                                                   |          |
|-------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Grüsse von Claudia Schroer</b>                                 | Seite 4  |
| <b>Wirtschaftliche Entwicklung der Gruppe</b>                     | Seite 8  |
| <b>Erfolgsgeschichten</b>                                         |          |
| Noch einmal: Great Place to Work®                                 | Seite 10 |
| ECSA Maintenance wird Produzent:                                  |          |
| UREA ANTICRYSTAL®                                                 | Seite 14 |
| Stalvedro: Neue Kinderecke eröffnet                               | Seite 16 |
| <b>Kooperationen &amp; Partnerschaften</b>                        |          |
| Movichem: Strategische Partnerschaft<br>im Mittel- und Süditalien | Seite 18 |
| <b>Interviews mit Mitarbeitenden</b>                              |          |
| Sofie & Paola – Team Kosmetik CH:                                 |          |
| Neue Herausforderungen, unterschiedliche Märkte                   | Seite 20 |
| Interview mit Tito Loiudice                                       | Seite 22 |
| <b>Neue Projekte</b>                                              |          |
| Mehr Zusammenarbeit, weniger Komplexität                          | Seite 24 |
| Gemeinsam wachsen: 2026 bei ECSA                                  | Seite 28 |
| Eine Nachricht, mehr erfolgreiche Lieferungen:                    |          |
| ECSA Energy setzt auf KI                                          | Seite 32 |
| <b>Realisierte Projekte</b>                                       |          |
| ECSAverse                                                         | Seite 34 |
| Projekt „A tu x tu“                                               | Seite 36 |
| Neue Company Profiles                                             | Seite 38 |
| Neue Flotte ECSA Energy                                           | Seite 40 |
| Farbesil Suncolor                                                 | Seite 42 |
| <b>Sponsoren</b>                                                  | Seite 44 |
| <b>Tankstellen</b>                                                |          |
| Ponte Tresa:                                                      |          |
| Eine Station im Wandel – mit Robertas Lächeln                     | Seite 48 |
| <b>P&amp;L</b>                                                    |          |
| <b>Geschichten aus unseren Lagern</b>                             |          |
| Wachsen in der Praxis: Nicolas' Weg bei ECSA                      | Seite 52 |
| ECSA on the road                                                  |          |
| Interview mit Mattia Lazzaroni                                    | Seite 54 |
| <b>This is us</b>                                                 | Seite 56 |
| <b>Flashback</b>                                                  | Seite 62 |
| <b>Messen</b>                                                     | Seite 66 |
| <b>ECSAgram</b>                                                   | Seite 68 |

4



10



38



44

# Grüsse von Claudia Schroer

## Care Kolleginnen und Kollegen,

Ich bin *Claudia*, **HR-Managerin** der **ECSA Group**, und seit März 2025 habe ich das Vergnügen und die Ehre, Teil dieses Unternehmens zu sein. Mit diesem Artikel möchte ich mich Ihnen nicht nur etwas näher vorstellen, sondern auch eine umfassendere Reflexion darüber teilen, was es heute bedeutet, im Bereich Human Resources zu arbeiten, wie ich meine Rolle verstehe und welchen Beitrag ich für unsere Organisation leisten möchte.

Der Eintritt in ECSA war für mich eine bewusste Entscheidung: Ich habe ein solides, dynamisches Unternehmen mit einer starken Identität sowie kompetenten und motivierten Menschen vorgefunden. Schon in den ersten Tagen habe ich eine Unternehmenskultur wahrgenommen, die von Professionalität, Verantwortungsbewusstsein und Ergebnisorientierung geprägt ist. Vor allem aber habe ich Menschen kennengelernt – und genau die Menschen stehen im Mittelpunkt meiner Arbeit.

## Was bedeutet „HR“ wirklich?

Wenn von HR die Rede ist, konzentriert sich die allgemeine Vorstellung häufig auf administrative Aspekte: Zeiterfassung, Verträge, Lohnabrechnungen, Reglemente. All dies ist selbstverständlich integraler Bestandteil der Funktion und muss mit Präzision, Sorgfalt und Zuverlässigkeit ausgeführt werden. Die Personaladministration ist die Basis, auf der die Glaubwürdigkeit der Abteilung aufbaut.

## Doch dabei stehenzubleiben wäre zu kurz gedacht.

In meiner Vision sind Human Resources eine Brücke zwischen Strategie und Menschen. HR ist eine bereichsübergreifende Funktion, die mit allen Unternehmensbereichen im Dialog steht und die Aufgabe hat, Geschäftsziele in konkrete Massnahmen zu übersetzen, die Mitarbeitende einbinden, motivieren und weiterentwickeln.

## HR zu sein bedeutet:

- Die Unternehmensstrategie zu verstehen und

organisatorische Auswirkungen frühzeitig zu antizipieren.

- Führungskräfte in der Teamführung zu unterstützen.
- Mitarbeitende auf ihrem Entwicklungsweg zu begleiten.
- Eine Kultur zu fördern, die auf Vertrauen, Innovation und Sicherheit basiert.

Mein Ziel bei ECSA ist es, dieses umfassendere und strategischere Verständnis von HR sichtbar zu machen. Wir sind nicht nur eine „Serviceabteilung“ – wir sind Partner, Vermittler, Moderatoren und Entwicklungsförderer.

Ein zentraler Pfeiler meiner Rolle ist die Partnerschaft mit den Führungskräften. Ich glaube fest an das Modell des *HR Business Partners*: Seite an Seite mit den Managerinnen und Managern zu arbeiten, operative Bedürfnisse zu verstehen, organisatorische Entscheidungen zu unterstützen und gemeinsam nachhaltige Lösungen zu entwickeln.

Jede Führungskraft steht täglich vor komplexen Herausforderungen: ambitionierte Ziele, Teamdynamiken, Arbeitsbelastung, Marktveränderungen. HR kann und soll hier ein Verbündeter sein – nicht, um die Führungskraft zu ersetzen, sondern um sie mit Instrumenten, Methoden und einer ganzheitlichen Sichtweise zu unterstützen.

## Das bedeutet, gemeinsam zu arbeiten an:

Personalplanung und Nachfolgeplanung

- Performance Management
- Kompetenzentwicklung
- Organisationsklima

- Konfliktmanagement
- Veränderungsprozessen

Echte Partnerschaft entsteht durch kontinuierlichen Dialog und gegenseitiges Vertrauen. Mein Anspruch ist es, präsent, zugänglich und konstruktiv zu sein – mit pragmatischen Lösungen, die stets auf das Wohlbefinden und die Entwicklung der Menschen ausgerichtet sind. Parallel zur Zusammenarbeit mit den Führungskräften ist es mir wichtig, für jede und jeden Mitarbeitenden eine Ansprechperson zu sein. HR muss zugänglich sein. Es gilt zuzuhören, ohne zu urteilen, zuerst zu verstehen und dann Lösungen vorzuschlagen, Fragen und Zweifel offen aufzunehmen.

## „Immer zuzuhören“ ist kein Slogan, sondern eine tägliche Haltung. Das bedeutet:

- Menschen Raum geben.
- Austausch ermöglichen.
- Feedback – auch kritisches – annehmen.
- Transparenz fördern.

Ich bin überzeugt, dass viele organisatorische Probleme durch aufmerksames und rechtzeitiges Zuhören vermieden werden können. Wenn Menschen sich gesehen und wertgeschätzt fühlen, wächst die Zugehörigkeit und Missverständnisse nehmen ab.

Unser Slogan **BE PART** ist aus meiner Sicht eng mit diesem Gedanken verbunden: Teil zu sein bedeutet mitzuwirken – aber auch, sich als Teil von etwas zu fühlen. Zugehörigkeit entsteht, wenn jede Stimme zählt.

Ein weiteres zentrales Anliegen ist für mich die Entwicklung unserer Mitarbeitenden. In einem sich ständig wandelnden Marktumfeld müssen fachliche und überfachliche Kompetenzen kontinuierlich weiterentwickelt werden.

**Weiterbildung ist kein Kostenfaktor – sie ist eine strategische Investition.**

Menschen zu entwickeln bedeutet, Talente und Potenziale zu erkennen, klare Entwicklungspfade zu schaffen, kontinuierliche Lernmöglichkeiten anzubieten und interne Mobilität zu fördern.

Entwicklung heisst aber auch, Menschen in Veränderungsphasen zu begleiten, sie zu ermutigen, ihre Komfortzone zu verlassen und neue Herausforderungen anzunehmen. Nähe zu den Menschen bedeutet, sie bei neuen Verantwortungen oder Aufgaben nicht allein zu lassen, sondern ihnen Werkzeuge und Unterstützung zu geben.

Jede Fachperson bringt eigene Werte mit, die Entscheidungen leiten. Meine drei Leitwerte sind: Lebensfreude, Engagement und Respekt.

Lebensfreude ist die positive Energie, mit der ich meine Tage gestalte. Das bedeutet nicht Oberflächlichkeit oder Leichtigkeit um ihrer selbst willen. Es bedeutet, Herausforderungen konstruktiv zu begegnen, Lösungen zu suchen statt Probleme zu betonen und das Funktionierende zu würdigen.

Jeden Morgen komme ich mit der Freude ins Büro, auch im Kleinen zu einem Fortschritt beitragen zu können – sei es durch effizientere Prozesse, geklärte Situationen oder neue Motivation bei

einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter.

In meinem ersten Jahr bei ECSA habe ich viel Freude erlebt: in gestarteten Projekten, im Austausch, in gemeinsam bewältigten Herausforderungen. Freude entsteht, wenn man Teil eines gemeinsamen Weges ist.

Engagement bedeutet Beständigkeit, Disziplin und Verantwortungsbewusstsein. Ideen haben nur dann Wert, wenn sie in konkrete Handlungen umgesetzt werden. In meiner Rolle heisst das, strukturiert zu arbeiten, Fristen einzuhalten und Qualität in Prozessen sicherzustellen.

Es bedeutet auch, schwierige Gespräche zu führen, wenn es nötig ist, überlegte Entscheidungen zu treffen und Veränderungen mit Entschlossenheit zu unterstützen.

Respekt ist die Grundlage jeder professionellen Beziehung: Respekt gegenüber Menschen, Rollen, unterschiedlichen Meinungen und individuellen Erfahrungen.

In einer komplexen Organisation wie der unseren ist gegenseitiger Respekt der Kitt für erfolgreiche Zusammenarbeit. Er bedeutet klare Kommunikation, das Einhalten von Zusagen und die Anerkennung der Beiträge anderer.

*Ein besonderer Dank gilt dem HR-Team, das mich täglich unterstützt. Die Qualität unserer Arbeit ist das Ergebnis von Kompetenz, Professionalität und Teamgeist.*

Hinter jedem gut gesteuerten Prozess, jeder umgesetzten Initiative und jeder verlässlichen Antwort steht Teamarbeit. Ich bin dankbar für die

Unterstützung, den kontinuierlichen Austausch und das gegenseitige Vertrauen, das wir aufbauen. Das Team ist der konkrete Beweis dafür, dass HR keine abstrakte Einheit ist, sondern eine Gruppe von Menschen, die sich mit Engagement für die gesamte Organisation einsetzt.

*Ich danke der ECSA Group für die mir gebotene Chance und das in mich gesetzte Vertrauen. Mein Dank gilt auch dem Management und allen Mitarbeitenden für die Offenheit und Dialogbereitschaft.*

Vertrauen entsteht nicht automatisch – es wächst Tag für Tag durch Konsistenz, Zuhören und sichtbare Ergebnisse. Mein Anspruch ist es, dieses Vertrauen weiterhin mit Transparenz und Verantwortung zu verdienen.

Mit Blick in die Zukunft sehe ich einen Weg voller Chancen. Unser Umfeld erfordert Agilität, aktuelle Kompetenzen und eine enge Zusammenarbeit zwischen den Funktionen.

**Für die Zukunft wünsche ich mir:**

- Eine Kultur mit noch stärkerer gemeinsamer Verantwortung.
- HR-Prozesse, die noch enger mit der Unternehmensstrategie verzahnt sind.
- Mehr Aufmerksamkeit für die Entwicklung überfachlicher Kompetenzen.
- Ein Arbeitsumfeld, in dem sich Menschen wertgeschätzt und eingebunden fühlen.

Unser Slogan **BE PART** gibt eine klare Richtung vor: aktiv am Wandel mitzuwirken, Ideen und Kompetenzen einzubringen und Verantwortung

zu übernehmen.

Jede und jeder von uns kann einen Unterschied machen. Es gibt kein Unternehmenswachstum ohne persönliches Wachstum. Und es gibt kein persönliches Wachstum ohne eine Organisation, die in ihre Menschen investiert.

Mit Begeisterung, Entschlossenheit und Lebensfreude freue ich mich, diesen Weg gemeinsam mit Ihnen weiterzugehen.

**"Die Personalabteilung stellt in meiner Auffassung eine Brücke zwischen Strategie und Menschen dar: Wir sind nicht nur eine Serviceabteilung, sondern Partner, Facilitators, Vermittler und Förderer der Entwicklung."**



Claudia Schroer HR & CSR Manager



### are Kolleginnen und Kollegen

in den letzten Jahren haben wir in einem komplexen wirtschaftlichen und geopolitischen Umfeld gearbeitet, das von Instabilität und kontinuierlichen Veränderungen geprägt ist. Seit 2020 waren wir wiederholt mit Krisensituationen konfrontiert, und auch heute lässt die Lage auf den internationalen Märkten keine Botschaft vollständiger Gelassenheit zu.

Dennoch können wir mit Überzeugung sagen, dass unsere Gruppe eine aussergewöhnliche Resilienz bewiesen hat. Dieses Ergebnis ist kein Zufall, sondern

das konkrete Ergebnis des Beitrags eines jeden Einzelnen von Ihnen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat eine entscheidende Rolle dabei gespielt, schwierige Zeiten zu bewältigen und weiterhin nach vorne zu blicken.

Die jüngste Auszeichnung als Great Place to Work bestätigt, was wir bereits wissen: Unser Humankapital ist von höchstem Niveau. Die Kompetenzen, das Engagement und der Teamgeist in unserem Unternehmen stellen einen echten Wettbewerbsvorteil dar, der uns in der Vergangenheit getragen hat und uns auch in Zukunft unterstützen wird.

Mit Blick nach vorn ist davon auszugehen, dass wir weitere Spannungen erleben werden, auch im Zusammenhang mit der Entwicklung der Rohstoffpreise, mit möglichen erheblichen Auswirkungen auf die globalen Lieferketten. In diesem Szenario wird es entscheidend sein, unsere Nähe zu Kunden und Lieferanten weiter zu stärken: ihre Bedürfnisse zu verstehen, sie mit konkreten Lösungen zu unterstützen und uns als Partner zu positionieren, die in der Lage sind, Herausforderungen in Chancen zu verwandeln.

Wir sind zuversichtlich, dass wir – wie bereits in der Vergangenheit – die sich bietenden Chancen nutzen werden, uns am Markt differenzieren und unsere Position gegenüber dem Wettbewerb weiter stärken können.

Ich möchte mich daher herzlich bei jedem Einzelnen von Ihnen für den täglichen Einsatz bedanken. Ihr Engagement ist von unschätzbarem Wert und bildet die Grundlage unserer Stärke.

### Be Part

*Matteo Centonze, CEO ECSA Group*

## Wirtschaftliche Entwicklung der Gruppe



# ERFOLGSGESCHICHTEN

## Noch einmal: Great Place to Work®

Eine Auszeichnung, die von den Menschen kommt.  
Und den Menschen gehört.



Certification February 2026



Best Workplaces™ Switzerland 2023



Certification March 2022

**Great Place to Work®** ist der führende internationale Standard zur Messung und Anerkennung einer ausgezeichneten Unternehmenskultur.

Es gibt eine Nachricht, auf die wir besonders stolz sind und die wir mit der gesamten Gruppe teilen möchten: ECSA hat erneut die **Great Place to Work®** Zertifizierung erhalten.

Es ist nicht das erste Mal. Und genau das ist bereits eine klare Aussage.

Denn eine solche Auszeichnung erhält man nicht einmalig:

Sie wird jeden Tag neu verdient, bestätigt und aufgebaut — in Flawil, in Balerna, in Bedano, in Desio und an allen Standorten, an denen ECSA präsent ist.

*Was bedeutet das konkret?*

Die **Great Place to Work®** Zertifizierung ist ein international anerkannter Standard zur Messung der Qualität der Arbeitsumgebung.

Nicht das Management entscheidet.

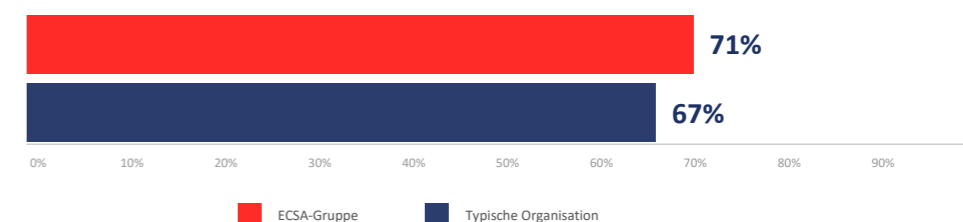
Nicht die Geschäftsleitung entscheidet.

Sondern die Mitarbeitenden selbst — durch eine unabhängige Umfrage, die Vertrauen, Zusammenarbeit, Stolz und Zugehörigkeit bewertet.

*71% der Mitarbeitenden der ECSA Gruppe sagen, das ECSA ein ausgezeichneter Arbeitsplatz ist — im Vergleich zu 67% in einer typischen Schweizer Organisation.*

### Unternehmenskultur in der ECSA-Gruppe

**71%** der Mitarbeitenden der **ECSA-Gruppe** geben an, dass es sich um einen ausgezeichneten Arbeitsplatz handelt, im Vergleich zu **67%** der Mitarbeitenden einer typischen **Schweizer Organisation**.



*Great Place to Work® ist der führende internationale Standard zur Messung und Anerkennung von Exzellenz in der Unternehmenskultur.*

Ein bedeutendes Ergebnis: 4 Prozentpunkte über dem Schweizer Durchschnitt, in einem Umfeld mit steigenden Erwartungen an Arbeitsplätze. Doch Zahlen allein reichen nicht — entscheidend ist, was dahinter steckt.

Der Trust Index — das Messmodell von **Great Place to Work**® — zeigt einen Durchschnittswert von 71%, mit drei Bereichen deutlich über der Mindestschwelle von 65%.

Drei Säulen bei 74%

Ein ausgewogenes Ergebnis, das ein starkes Gesamtbild zeigt:

**Glaubwürdigkeit** — das Management wird als ehrlich, transparent und konsequent wahrgenommen

**Stolz** — die Mitarbeitenden fühlen sich Teil von etwas, das es wert ist, nach aussen getragen zu werden

**Zusammenhalt** — ein starkes Gemeinschaftsgefühl zwischen Kollegen und Bereichen

Die wichtigsten Stimmen

Hinter den Zahlen stehen Menschen.

Einige Aussagen aus der Umfrage sagen mehr als jede Statistik:

— „Wenn ich ins Unternehmen komme, fühle ich mich willkommen.“ — 92%

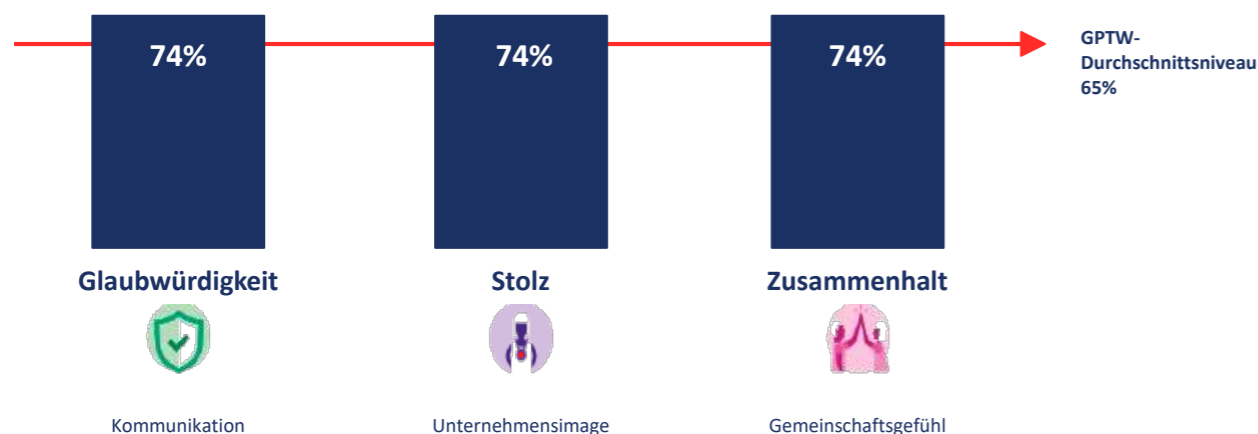
— „Das Management handelt ehrlich und ethisch.“ 84%

— „Wenn ich sehe, was wir erreichen, bin ich stolz.“ 80%

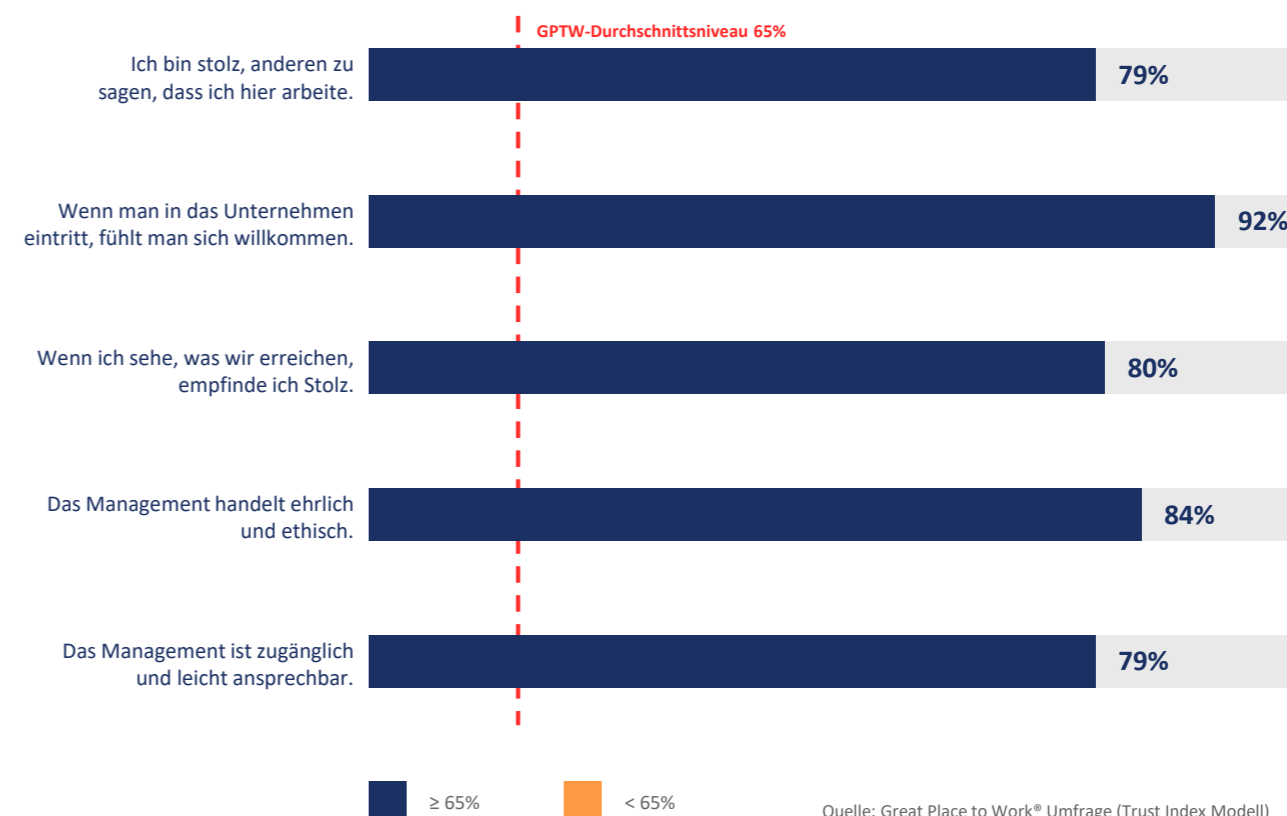
— „Ich bin stolz, anderen zu sagen, dass ich hier arbeite.“ 79%

— „Das Management ist zugänglich und leicht ansprechbar.“ 79%

### Durchschnitt des GPTW-Modells (Trust Index): 71 %



### Zentrale Aussagen — Trust Index Survey



Quelle: Great Place to Work® Umfrage (Trust Index Modell)

#### 92% fühlen sich willkommen.

Das ist vielleicht die schönste Zahl, denn sie spricht von Kultur, Atmosphäre und Zugehörigkeit — etwas, das schwer zu messen ist. Und das bei ECSA ganz klar vorhanden ist.

#### Kein Ziel. Ein Ausgangspunkt.

Es wäre einfach, hier stehen zu bleiben. Doch das entspricht nicht dem ECSA-Spirit. Diese Auszeichnung ist für uns ein Ansporn, uns weiter zu verbessern: Feedback ernst zu nehmen, daraus konkrete Massnahmen abzuleiten und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich jede Person — unabhängig von Rolle, Bereich oder Standort — wertgeschätzt fühlt.

Vier Generationen Geschichte blicken auf uns.

Und erinnern uns daran, das Unternehmen langfristig erfolgreich sind, wenn sie den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Wirklich.

#### Danke

Ein herzliches Dankeschön an alle Mitarbeitenden, die an der Umfrage teilgenommen haben. Eure Stimme hat dieses Ergebnis möglich gemacht.

#### Dieser Erfolg gehört euch



ECSA Maintenance wird Produzent:

## UREA ANTICRYSTAL® entsteht

Wir freuen uns, einen weiteren wichtigen Meilenstein von **ECSA Maintenance** bekanntzugeben: den Start der Produktion von **UREA ANTICRYSTAL®**, einer gebrauchsfertigen Lösung zum Schutz von SCR-Systemen in Dieselfahrzeugen mit **AdBlue®**-Tank.

Dieses Projekt ist weit mehr als die Lancierung eines neuen Produkts.

Es ist ein strategischer Schritt, der unsere Marktposition stärkt und unsere Entwicklung vom Distributor zum technischen Partner und Produzenten festigt – mit der Fähigkeit, konkrete Lösungen für reale Kundenbedürfnisse zu entwickeln.

### Ein aus der Praxis entstandenes Projekt

In den vergangenen Jahren haben wir die Herausforderungen rund um die Kristallisation von **AdBlue®** genau beobachtet – ein Phänomen, das die Effizienz des SCR-Systems beeinträchtigen

und erhebliche Betriebskosten für Flotten, Baustellen und Werkstätten verursachen kann.

Der kontinuierliche Austausch mit dem Markt und der tägliche Dialog mit unseren Kunden haben uns dazu bewogen, eine gezielte Lösung zu entwickeln: **UREA ANTICRYSTAL®**, formuliert zur Stabilisierung des Systems, zur Prävention von Kristallbildung und zur langfristigen Sicherung der Leistungsfähigkeit.

Ergänzend zur gebrauchsfertigen Lösung haben wir zudem **ANTICRYSTAL® UREA ADDITIVE** eingeführt – entwickelt für präventive Anwendungen und das Management grosser Volumen, insbesondere in strukturierten Flotten und Lagertanks.

### Eine industrielle und strategische Weiterentwicklung

Produzent zu werden bedeutet, zusätzliche Verantwortung zu übernehmen:

- direkte Qualitätskontrolle
- grössere Flexibilität
- Innovationsfähigkeit
- schnellere Reaktionszeiten

Mit **UREA ANTICRYSTAL®** stärken wir unsere Position im Bereich industrielle und automotiv Maintenance und erweitern unser Portfolio um eine eigene Lösung, das technische Know-how, Fachkompetenz und eine langfristige Vision vereint.

Dieses Projekt ist Teil eines umfassenderen Wachstums- und Entwicklungsprozesses, in dessen Rahmen **ECSA Maintenance** weiterhin investiert, um nachhaltigen Mehrwert für Kunden und Partner zu schaffen.

### Blick nach vorne

Wir sind stolz, diese neue Produktion gestartet und einen weiteren wichtigen Schritt in unserer industriellen Entwicklung gemacht zu haben.

**UREA ANTICRYSTAL®** ist nicht nur ein neues Produkt –

es ist ein Symbol für unseren Anspruch, zu innovieren, zu wachsen und eine zunehmend aktive Rolle in der Wertschöpfungskette zu übernehmen.

Wir werden weiterhin Lösungen entwickeln, die technische Kompetenz, Zuverlässigkeit und strategische Weitsicht vereinen.

# Stalvedro: Neue Kinderecke eröffnet

Der Bernhardiner «Otto» und die Kuh «Ilde» heissen Familien willkommen



Die Tankstelle in Stalvedro wird um einen neuen Bereich für Familien erweitert: Die Kinderecke wurde eröffnet – ein Raum, der darauf ausgelegt ist, den Aufenthalt auch für die Kleinsten noch angenehmer und einladender zu gestalten. Im Mittelpunkt stehen *Otto*, der freundliche Bernhardiner, und *Ilde*, die Alpenkuh. Zwei

Figuren, die geschaffen wurden, um das Gebiet, die Tradition und die Schweizer Identität widerzuspiegeln, die unser Netzwerk prägen. Vertraute, wiedererkennbare und spielerische Figuren, die eine einfache Pause in einen Moment des Spiels und der Entdeckung verwandeln.



Die Kinderecke wurde mit dem Ziel gestaltet, Familien eine gepflegte, farbenfrohe und sichere Umgebung zu bieten.

Mit diesem neuen Projekt bestätigt ECSA Energy seinen Willen, in die Qualität der Gastfreundschaft und die Aufwertung seiner Standorte zu investieren

und dabei dem Komfort der Kunden sowie der familiären Dimension des Reisens immer mehr Aufmerksamkeit zu schenken.

***Denn jeder Halt kann zu einem besonderen Moment werden.***



## KOOPERATIONEN UND PARTNERSCHAFTEN

# Movichem: strategische Partnerschaft

zur Stärkung der lokalen Marktpräsenz in Mittel- und Süditalien

**ECSA Italia** gibt eine neue Vertriebspartnerschaft fuer Mittel- und Sueditalien bekannt und unterzeichnet eine Distributionsvereinbarung mit **Movichem** ([www.movichem.it](http://www.movichem.it)), einem Unternehmen, das fuer seine Erfahrung und seine starke Praesenz im lokalen Kosmetikmarkt anerkannt ist.

### Ein immer dichteres und kundenorientiertes Vertriebsnetz

Seit Jahren ist **ECSA Italia** in der Lieferung von Rohstoffen fuer die Kosmetik- und Personal-Care-Industrie taetig – mit einem Angebot von Hair Care ueber Skin Care und Toiletries bis hin zu Make-up. Dank eines hochqualifizierten

technischen Vertriebsteams, der schnellen Produktverfuegbarkeit ab Lager sowie der kuerzlichen Eroeffnung des neuen Logistik-Hubs in Sesto Fiorentino konnte **ECSA Italia** ihr Vertriebsnetz in Norditalien weiter festigen.

### Ein erfahrener Partner: das Profil von Movichem und Gaetano Lionelli

Die neue Vereinbarung hat das Ziel, die Praesenz von ECSA in den Regionen Mittel- und Sueditaliens zu staerken – dank der Zusammenarbeit mit **Gaetano Lionelli**, dem Gruender von **Movichem**. Als Fachmann mit fundierter Erfahrung im Bereich Rohstoffe fuer Personal Care verfuegt

*Matteo Centonze*  
 CEO ECSA Group,  
*Gaetano Lionelli*  
 Founder/GM at Movichem srl,  
*Raffaella Cattaneo*  
 Director / Head of Cosmetics  
 & Detergents - Europe &  
 Switzerland,  
*Aniello Rossi*  
 Director at Movichem srl

**Lionelli** ueber ein tiefgehendes Verstaendnis der Beduerfnisse lokaler Kunden, das er sich in langjaehriger Taetigkeit vor Ort angeeignet hat.

### Eine gemeinsame Wachstumschance

Wir sind ueberzeugt, das diese Zusammenarbeit eine Wachstumschance fuer beide Unternehmen darstellt. Dank der Synergie zwischen der strukturierten und international ausgerichteten Organisation von **ECSA** und der regionalen Kompetenz von **Movichem** koennen wir einen noch dichteren, schnelleren und individuelleren Service anbieten.

# INTERVIEWS MIT MITARBEITENDEN



## Sofie Ghidelli & Paola Dal Corno

### Team Kosmetik CH: neue Herausforderungen, unterschiedliche Märkte

Das Schweizer Kosmetik-Team von **ECSA Chemicals** befindet sich in einer Phase des Wandels, geprägt von neuen Teammitgliedern, Rollenwechseln und einer stärkeren Fokussierung auf Schlüsselmärkte. Eine natürliche Entwicklung, die zeigt, wie sich das Unternehmen an ein dynamisches Umfeld anpasst. Neben *Paola Dal Corno, Area Manager Cosmetics*, ist *Sofie Ghidelli* als **Junior Sales Manager** zum Team gestossen. *Ilario Bavone* behält seine Rolle im **Customer Service**. Gleichzeitig ist *Sibylle Späti Rossi* wieder vollzeitig in die **Business Unit Flavours & Fragrances** zurückgekehrt, im Sinne einer zunehmenden Spezialisierung innerhalb der verschiedenen Bereiche.

#### Ein Team im Wandel

Die neue Teamstruktur entstand mit dem Ziel, den Schweizer Markt zu festigen und gleichzeitig Schlüsselmärkte wie **Frankreich** und **Deutschland** auszubauen.

„Jedes Land hat eigene Dynamiken, Kunden und Anforderungen. Wir haben erkannt, dass wir für weiteres Wachstum einen zusätzlichen Schritt machen müssen“, erklärt Paola. „Nicht nur das Bestehende sichern, sondern auch eine klarere Strategie für

Frankreich und Deutschland entwickeln.“

Sofie, die fließend Französisch und Deutsch spricht, wurde genau mit diesem Ziel ins Team integriert.

#### Lernen in der Praxis

Für *Sofie* ist der Einstieg vor allem eine Chance zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. An der Seite von *Paola* baut sie ein solides technisches Fundament auf und entwickelt ihren Umgang mit Kunden durch praktische Erfahrung. „Ich fühle mich sehr wohl im Team“, erzählt sie. „Ich lerne unglaublich viel – sowohl über Produkte als auch über die Kundenbeziehung.“

Der Fokus lag nicht darauf, eine bereits vollständig ausgebildete Person zu finden, sondern einen internen Entwicklungsweg zu schaffen, der Technik, Marktverständnis und Kundenbeziehung verbindet.

#### Vielfalt als Stärke

Im Team treffen unterschiedliche Hintergründe und Herangehensweisen aufeinander – ein wichtiger Vorteil, um Herausforderungen zu meistern und passende Lösungen zu finden.

„Wir müssen nicht immer in allem einer Meinung

sein“, betont Paola. „Im Gegenteil: Der kontinuierliche Austausch hilft uns, Situationen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.“

So entstehen die besten Ideen – und ein Team, das, wie sie sagen, lebendig und dynamisch ist.

Das Symbol des „*Team Marienkäfer*“

Während einer Messe in München, bei einem einfachen Kaffee, entstand spontan ein Symbol: der Marienkäfer.

Positiv, wiedererkennbar, resilient und anpassungsfähig. Klein, aber entschlossen. Ein Bild, das den Ansatz des Sales-Teams perfekt widerspiegelt: auch in komplexen Situationen proaktiv, flexibel und stabil bleiben.

#### Die Superkraft? Reaktionsfähigkeit

Eine Eigenschaft, die das gesamte Team verbindet, ist die schnelle Reaktionsfähigkeit – ein Feedback, das sie häufig von Kunden erhalten.

Bei Herausforderungen oder dringenden Anfragen steht immer im Fokus, schnell Lösungen zu finden. Ein konkreter Ansatz, der über die Zeit Vertrauen geschaffen und Kundenbeziehungen gestärkt hat.

#### Blick in die Zukunft

Für die Zukunft wünscht sich das Team vor allem eines: weiterhin offen zu kommunizieren, Unterschiede direkt anzusprechen und keine Barrieren entstehen zu lassen.

Diese Arbeitsweise gibt der Zusammenarbeit zwischen *Ilario, Paola*

und *Sofie* Stabilität.

Mit neuen Herausforderungen und einer inzwischen gefestigten Zusammenarbeit kann der Weg mit Kontinuität und derselben Energie weitergehen.

„Lieber eine offene Diskussion und danach ein Kaffee zusammen als Schweigen und Missverständnisse“, sagt Paola mit einem Lächeln.

Die neue Teamstruktur entsteht aus dem Bestreben, den Schweizer Markt zu konsolidieren und Schlüsselmärkte wie Frankreich und Deutschland weiterzuentwickeln.



Paola Dal Corno Area Manager Cosmetics, Sofie Ghidelli Junior Sales Manager

## Interview mit Tito Lojudice

# Reaktionsfaehigkeit, Qualitaet und Teamgeist: die taegliche Herausforderung in der Suisse Romande

**Von Schmierstoffen bis zu Arbeitsschutzprodukten – zwischen starkem Wettbewerb und Preisdruck erklart Tito, wie technische Kompetenz, renommierte Marken und Teamarbeit den Unterschied machen.**

*Tito, was hat dich ueberzeugt, zu ECSA zu kommen, und was hat dich an deiner Rolle von Anfang an beeindruckt?*

Ich suchte eine neue berufliche Herausforderung und wollte die Branche wechseln, um mich in einem anderen Umfeld weiterzuentwickeln. Schon in den ersten Monaten habe ich die Vielseitigkeit der Arbeit, den direkten Kontakt mit den Kunden und das gute Verhaeltnis zu meinem Vorgesetzten geschaezt. Es war eine wichtige Gelegenheit, um zu wachsen und meine Kompetenzen zu erweitern – genau zum richtigen Zeitpunkt.

*Du bist taeglich in der Suisse Romande unterwegs. Welche Anliegen bringen die Kunden am haeufigsten vor?*

Heute achten immer mehr Kunden zuerst auf den Preis, noch bevor sie sich mit der Qualitaet oder den technischen Eigenschaften eines Produkts

befassen. Nicht immer besteht die Bereitschaft, den Mehrwert unseres Angebots genau zu betrachten. Das ist eine der groessten Herausforderungen in unserem Beruf.

*Im Bereich der Schmierstoffe heisst es oft: „Die sind doch alle gleich.“ Wie erklarst du den Unterschied?*

Der Unterschied liegt in der Qualitaet, in den Herstellerfreigaben und in den Partnern, mit denen wir zusammenarbeiten. Marken wie Castrol sind fuer uns ein grosser Vorteil. Die Herstellerfreigaben und die Partnerschaften mit bekannten Marken ermoeeglichen es uns, zuverlaessige und zertifizierte Produkte anzubieten. Langfristig macht das einen entscheidenden Unterschied.

*Und wie sieht es im Bereich Arbeitsschutz aus? Beobachtest du eine Entwicklung im Markt?*

Im Bereich Arbeitsbekleidung ist der Wettbewerb deutlich staerker als bei Industrieoelen. Viele Kunden legen grossen Wert auf Komfort, zum Beispiel auf eine gute Parka oder eine bequeme und robuste Hose. Ansonsten haengt vieles von den spezifischen Beduerfnissen und vom Budget des Kunden ab.

*Gab es kuerzlich ein Projekt, das dir besonders Freude bereitet hat?*

Ja, wir konnten eine grosse Autogarage in der Romandie fuer die Lieferung von Arbeitskleidung gewinnen. Die Verhandlungen waren lang – vom ersten Gespraech bis zur finalen Unterschrift. Dank der engen Zusammenarbeit mit unserem Arbeitsschutz-Team konnten wir dieses wichtige Projekt erfolgreich abschliessen. Das war eine grosse Genugtuung.

*Was macht deiner Meinung nach den Unterschied im ECSA-Service in der Suisse Romande?*

Unsere Reaktionsfaehigkeit. Sowohl ich im Aussendienst als auch meine Kollegen im Innendienst reagieren sehr schnell auf Kundenanfragen – oft mit einer konkreten Loesung oder einem Alternativvorschlag. Diese Schnelligkeit und Verfuegbarkeit wird sehr geschaezt.

*Und ausserhalb der Arbeit? Wie laedst du deine Batterien wieder auf?*

Ich habe Sport schon immer geliebt, besonders Fussball. Seit acht Jahren trainiere ich Juniorenmannschaften und habe verschiedene Diplome erworben, die es mir

erlauben, auch Elite-Teams zu trainieren. Das ist eine grosse Leidenschaft von mir. Ausserdem reise ich sehr gerne und entdecke neue Laender und Kulturen – das ist fuer mich die beste Art, den Kopf frei zu bekommen und neue Energie zu tanken.

**Der Unterschied liegt in der Qualitaet, den Zulassungen und den Partnern, mit denen wir zusammenarbeiten: Mit anerkannten Marken wie Castrol zu arbeiten, ist ein grosser Vorteil, da wir so zuverlaessige und zertifizierte Produkte anbieten koennen.**



Tito Lojudice, Technical Sales Consultant Suisse Romande

# NEUE PROJEKTE

## Mehr Zusammenarbeit, weniger Komplexität

Von der Prozessoptimierung bis zur Zusammenarbeit zwischen Teams: der Weg, der die Arbeitsweise bei ECSA neu definiert.

In die **ECSA Gruppe** startet ein wichtiges Projekt, das unsere tägliche Arbeit nachhaltig beeinflussen wird.

Oft ist von einem «*ERP-Wechsel*» die Rede – tatsächlich geht es aber um viel mehr: *um eine echte Transformation des Unternehmens.*

Das aktuelle System (**IPTOR**) ist seit rund 15 Jahren im Einsatz. Es hat den Betrieb zuverlässig unterstützt, doch heute zeigt sich immer deutlicher, dass viele Prozesse aufwendig, oft manuell und nicht immer effizient sind.

Daraus entsteht der Bedarf nach Veränderung. Nicht, um einfach eine Software zu ersetzen, sondern um die Art und Weise, wie ECSA arbeitet, neu zu denken – mit besseren Prozessen,

Tools und Arbeitsqualität.

### Ein Projekt für die ganze Gruppe

Wichtig ist: Das ist kein IT-Projekt, sondern ein echtes Unternehmensprojekt.

Das Ziel ist klar: alle Mitarbeitenden auf allen Ebenen in die Lage zu versetzen, besser zu arbeiten. Das betrifft alle – im Büro, im Lager, unterwegs oder an der Tankstelle.

Denn Prozesse betreffen die gesamte Organisation und können nur gemeinsam verbessert werden.

### Erst verstehen, dann entscheiden

ECSA verfolgt bewusst einen anderen Ansatz:

*Nicht mit der Software beginnen, sondern mit den Menschen und den Prozessen.*

Der erste Schritt ist die sogenannte Business Blueprint – eine Analyse- und Designphase, die die Grundlage für das gesamte Projekt bildet.

Konkret bedeutet das:

- verstehen, wie wir heute arbeiten
- Schwachstellen und Risiken erkennen
- definieren, wie wir morgen arbeiten wollen

Erst danach werden die passenden Technologien ausgewählt.

Ein wichtiger Perspektivenwechsel: nicht das Unternehmen an die Software anpassen, sondern die passende Lösung wählen.

### Weniger Komplexität, mehr Wert

Ein zentrales Ziel ist es, alles zu reduzieren, was die Arbeit heute verlangsamt:

*manuelle Tätigkeiten, doppelte Schritte und fragmentierte Informationen.*

Heute kommt es vor, dass Daten mehrfach in verschiedenen Systemen gepflegt werden oder ähnliche Prozesse unterschiedlich ablaufen.

Der neue Ansatz setzt auf: **Standardisierung**, Automatisierung und klare, zentrale Informationen.

Das Ziel ist nicht mehr Regeln, sondern mehr Klarheit und weniger Aufwand.

### Mehr Zeit für das Wesentliche

Der grösste Nutzen zeigt sich im Alltag.

Weniger Aufgaben mit geringem Mehrwert bedeuten mehr Zeit für Analyse, Entscheidungen und Kundenbeziehungen.

### Konkret:

weniger Zeit für manuelle Tätigkeiten, mehr Zeit für echte Probleme und bessere Entscheidungen auf Basis klarer Daten.

### Ein schrittweiser Weg

Das Projekt steht noch am Anfang.

In den nächsten Monaten wird die *Business Blueprint* mit rund 60 Mitarbeitenden aus der Gruppe erarbeitet.

Danach folgen:

- Auswahl der Systeme
- Definition des Veränderungsprozesses
- schrittweise Umsetzung

Ein mehrjähriger Weg – mit dem Ziel, die richtigen Entscheidungen zur richtigen Zeit zu treffen.

### Auch ein kultureller Wandel

Neben der Technologie ist der grösste Schritt ein kultureller.

Standardisieren, stärker zusammenarbeiten und Informationen teilen – das erfordert Veränderung. Genau darin liegt aber die Chance: eine einfachere, klarere und effizientere Arbeitsweise für alle.

Dieses Projekt ist ein wichtiger Meilenstein für die **ECSA Gruppe**.

Es geht nicht nur um Technologie, sondern um eine neue Art zu arbeiten.

Ein Weg, der mit einer einfachen Frage beginnt:

*Wie können wir gemeinsam besser arbeiten?*

Und die Schritt für Schritt zu einer integrierteren, effizienteren und für zukünftige Herausforderungen besser gerüsteten Organisation führen wird.



# Gemeinsam wachsen: 2026 bei ECSA

**Vom Pulse Survey zu neuen Projekten in Kommunikation, Leadership, Wohlbefinden und Entwicklung: ein strukturierter Weg, um die Menschen wirklich ins Zentrum zu stellen.**

In den letzten Monaten wurde bei ECSA viel über *AMA, Leadership Journey, Team Building, Welfare, Intranet* und neue digitale Tools gesprochen.

*Vielleicht hat sich jemand gefragt: Was ist eigentlich der rote Faden hinter all dem?*

Die Antwort ist einfach: zuhören, strukturieren und aufbauen.

Hinter den HR-Initiativen, die 2025 gestartet wurden, steckt keine Sammlung einzelner, voneinander unabhängiger Projekte, sondern ein klar definierter Weg – mit einem sehr bewussten Ausgangspunkt: *den Menschen zuzuhören.*

## **Vom Pulse Survey zu konkreten Projekten**

Alles begann mit dem Pulse Survey. Ziel war es zu verstehen, wo ECSA heute im Hinblick auf den Weg zu einem „*Great Place to Work*“ steht – und vor allem, in welchen Bereichen wir uns weiter verbessern können.

Aus der Umfrage kristallisierten sich zentrale Themen heraus:

- interne Kommunikation
- Einbindung
- Leadership
- Welfare und Wohlbefinden
- berufliche Entwicklung und Wachstum

Darauf folgte eine strukturierte Reflexion: Für jedes identifizierte Handlungsfeld eine konkrete Antwort.

*Keine Theorie. Sondern Taten.*

**Kommunikation:** Mauern abbauen und Zusammenhänge schaffen

Einer der klarsten Bedarfe war die Verbesserung der Kommunikation auf allen Ebenen.

So entstanden die vierteljährlichen „*Ask Me Anything*“-Meetings mit der Geschäftsleitung – strukturierte Momente, in denen Mitarbeitende direkte Fragen zu spezifischen Themen stellen können.

Bereits behandelt wurden:

- Unternehmensstrategie
- HR-Bereich
- Finance & Operations
- Marketing & Quality (geplant)

## **Das Ergebnis?**

Aktive Teilnahme, konkrete Fragen, offener Dialog.

Parallel dazu wird an folgenden Punkten gearbeitet:

- einer neuen Struktur für jährliche und periodische Meetings in allen *Business Units*

- einer Stärkung der Top-down-Kommunikation zu Zielen
- einer intensiveren bereichsübergreifenden Kommunikation

Ein besonders wichtiger Punkt betrifft die Services (HR, IT, Marketing, Quality usw.). Ihr Mehrwert ist nicht immer sofort sichtbar. Ziel ist es, klarer aufzuzeigen, was sie tun, wie sie arbeiten und welchen konkreten Beitrag sie zum täglichen Funktionieren des Unternehmens leisten.

*Denn wer die Arbeit der anderen versteht, arbeitet besser zusammen.*

## **Welfare und Wohlbefinden: ein strukturierter Plan**

Aus dem Survey ging auch ein Bedarf im Bereich Wohlbefinden und Benefits hervor.

Deshalb wurde ein jährlicher Präventions- und Gesundheitsplan erarbeitet – mit Aktivitäten im Zweimonatsrhythmus.

## **Bereits gestartet wurden unter anderem:**

- Workshop mit der SUVA zum körperlichen Wohlbefinden
- Ein Tag zum Thema bewusste Ernährung
- Aktivitäten rund um Arbeitssicherheit
- Bike to Work Challenge
- Neue Benefits (Fitnessstudio, Vergünstigungen, Online-Shop)

Es geht nicht nur um „Events“, sondern darum, einen legitimen Raum zu schaffen, in dem Selbstfürsorge Teil der Unternehmenskultur ist.

Instrumente und definierte Zeitfenster zur Verfügung zu stellen bedeutet, Mitarbeitenden echte Beteiligung zu ermöglichen.

## **Leadership Journey: wachsen, um besser zu führen**

Ein weiteres zentrales Thema war Leadership.

Viele Führungskräfte sind durch Erfahrung und persönliche Entwicklung in ihre Rolle hineingewachsen. Heute geht es darum, sie mit einem strukturierten Programm zu begleiten: die



## Neue Projekte

Leadership Journey.

Das Projekt ist in mehrere Phasen gegliedert.

### *Phase 0 – Unternehmensidentität*

Top- und Middle-Management haben gemeinsam überarbeitet:

- Vision
- Mission
- Werte

*Das Resultat:* ein stärkeres Bewusstsein dafür, wie Sicherheit, Vertrauen und Innovation im Alltag konkret gelebt werden können.

### *Die weiteren Phasen*

Jedes Quartal steht ein Schwerpunktthema im Fokus:

- Self Leadership
- Team Leadership
- Delegation und Ergebnisorientierung
- Change Management

Das Programm kombiniert Präsenzworkshops, Online-Module und externe Impulse (Coaches, Leader, ehemalige Spitzensportler).

Ziel ist nicht einfach „Weiterbildung“, sondern eine bewusster, konsistenter Leadership, die Veränderung aktiv begleiten kann.

### **Lernende und neue Talente: in die Zukunft investieren**

Ein Ausbildungsbetrieb zu sein ist für ECSA ein zentraler Wert.

Deshalb wurde ein spezieller Tag für alle Lernenden organisiert – mit Unternehmenspräsentation und Rundgang – um das Zugehörigkeitsgefühl zu stärken.

Parallel dazu wird die Zusammenarbeit mit **USI, SUPSI** und dem **Politecnico di Milano** intensiviert – durch Praktika, Job Fairs und eine stärkere Präsenz an Hochschulen.

Employer Branding bedeutet auch das: Beziehungen aufbauen, bevor rekrutiert wird.

### **Talentia: Entwicklung wird strukturiert**

Eines der wichtigsten Projekte für die kommenden Jahre ist die Einführung der Plattform Talentia.

Dieses Tool ermöglicht es:

- die bestehenden Kompetenzen jedes Mitarbeitenden zu erfassen
- Entwicklungsbedarfe zu identifizieren
- gezielte Weiterbildungsprogramme zuzuweisen
- einen für alle zugänglichen Kurskatalog bereitzustellen
- den Evaluationsprozess zu digitalisieren und zu strukturieren

Jede Person erhält Zugriff auf ihr eigenes Profil, zugewiesene Kurse und verfügbare Weiterbildungsmöglichkeiten.

*Das Ziel ist klar:*

*Entwicklung sichtbar, nachvollziehbar und gemeinsam gestaltbar machen.*

### **Innovation: Ideen Raum geben**

Die Innovation Box wird mit einer engagierenderen Logik neu lanciert.

Die Idee ist einfach: Jede Person kann im Laufe des Jahres Verbesserungsvorschläge einbringen. Denn Innovation bedeutet nicht, etwas Revolutionäres zu erfinden, sondern das tägliche Arbeiten Schritt für Schritt besser zu machen.

Wenn Menschen sich gehört fühlen und sehen, dass ihre Ideen berücksichtigt werden, wächst



das Zugehörigkeitsgefühl.

### **Ein Blick nach vorne: externes Employer Branding**

2026 liegt der Fokus vor allem auf internem Employer Branding. Der nächste Schritt wird die Stärkung des externen Auftritts sein.

Geplante Massnahmen:

- aktive Präsenz auf Kununu und Glassdoor
- Aktualisierung der Careers-Seite
- stärkere Sichtbarkeit von Werten, Benefits und Unternehmenskultur
- Testimonials von Mitarbeitenden

Denn Talente zu gewinnen bedeutet, authentisch zu zeigen, wer wir wirklich sind.

### **Der rote Faden: aktive Beteiligung**

All diese Projekte haben einen gemeinsamen Nenner: Zuhören, konkrete Instrumente, Räume für Ausdruck und strukturierte Entwicklung.

Menschen ins Zentrum zu stellen ist kein Slogan.

Es bedeutet, die Voraussetzungen zu schaffen, damit jede Person beitragen, wachsen und sich als Teil des Ganzen fühlen kann.

2026 ist erst der Anfang einer strukturierteren, bewussteren und gemeinsam gestalteten Phase.

*ECSA entwickelt sich weiter.*

*Und zwar gemeinsam mit seinen Menschen.*

# Eine Nachricht, mehr erfolgreiche Lieferungen:

## ECSA Energy setzt auf KI

Ab diesem Sommer erhalten die Kunden von **ECSA Energy** vor jeder Heizöllieferung eine *WhatsApp*-Nachricht.

Einfach, sofort, persönlich. Und hinter dieser Nachricht steckt viel mehr: das erste System mit integrierter künstlicher Intelligenz im Arbeitsablauf der **ECSA Gruppe**.

### Das erste integrierte KI-Tool der ECSA Gruppe

Das Marketingteam von **ECSA Group** schliesst den Launch einer innovativen Plattform für die Verwaltung von Lieferbenachrichtigungen ab: Erstmals können Kunden ihre Lieferung mit einem einfachen Tap auf *WhatsApp* bestätigen oder neu planen. Keine Telefonanrufe, keine Wartezeiten. Nur eine schnelle Antwort vom eigenen Smartphone.

Doch die eigentliche Neuerung liegt im Hintergrund. Ein in die Plattform integrierter **KI-Agent** übernimmt das gesamte Gespräch selbstständig: Er antwortet den Kunden, sammelt Bestätigungen, bearbeitet Umbuchungsanfragen

und liefert dem Disponenten am Ende des Tages eine saubere, fertige Liste. Bestätigte Lieferungen auf der einen Seite, neu zu planende auf der anderen.

Weniger Anrufe. Weniger Aufwand. Mehr Zeit für das, was wirklich zählt.

### Wie es funktioniert, ganz konkret

Jeden Morgen lädt der Operator eine *CSV-Datei* mit den Lieferdaten des nächsten Tages in die Plattform. Das System erledigt den Rest: Es sendet die personalisierte *WhatsApp*-Nachricht an jeden Kunden, verwaltet die Nachfassaktionen bei ausbleibender Antwort und sammelt das Feedback nach der Lieferung — einschliesslich einer Kundenzufriedenheitsumfrage. Ein vollständiger Kreislauf, von der ersten Benachrichtigung bis zur Erfassung der Kundenerfahrung, vollständig verfolgt und automatisch verwaltet.

Der Ablauf ist auch auf Kundenseite bewusst einfach gehalten: zwei klare Optionen, eine sofortige Antwort, keinerlei Komplikationen.

### Ein konkreter erster Schritt in die Zukunft

Bisher bedeutete die Verwaltung von Lieferbestätigungen für den Disponenten täglich Hunderte von Telefonaten, bei denen Bestätigungen, unvorhergesehene Ereignisse und Umplanungen unter einen Hut gebracht werden mussten. Dieses neue System ersetzt die menschliche Arbeit nicht — es wertet sie auf, indem es wertvolle Energie für Entscheidungen freisetzt, die wirklich Erfahrung und Urteilsvermögen erfordern.

Es ist ein konkreter erster Schritt in eine klare Richtung: mehr betriebliche Effizienz, mehr Kundenorientierung und eine Unternehmenskultur, die keine Angst vor Innovation hat. Ein deutliches Signal, das die **ECSA Gruppe** nach vorne schaut — mit Werkzeugen, die den Herausforderungen von heute und morgen gewachsen sind.

Der Launch ist für Anfang Sommer geplant. *Bleibt dran.*



# REALISIERTE PROJEKTE

## **ecsa**verse

**In den letzten Jahren ist ein Bedarf klar geworden: die interne Kommunikation zu verbessern, sie flüdrer, zugänglicher und näher an den Menschen zu gestalten.**

Von den Ergebnissen von Great Place to Work bis hin zu den intern gesammelten Feedbacks war das Thema immer dasselbe: Es brauchte einen gemeinsamen Raum, der einfach zu nutzen ist und die verschiedenen Realitäten der Gruppe verbindet.

**So entstand ECSAverse.**

### **Ein zentraler Ort, für alle zugänglich**

Aus technischer Sicht startete die Idee in der IT als internes Projekt: einen digitalen Ort zu schaffen, an dem Handbücher, nützliche Informationen und Updates gebündelt werden – ohne «Ordner voller Dateien» und lange, schwer lesbare E-Mails.

Wie *Cristian Pellegrino* erklärt:

*«Die Idee war, einen zentralen Punkt zu haben, an dem man Informationen findet, die vielleicht schon existieren, aber in den Tiefen der Ordner verstreut sind.»*

Mit dem Einstieg von HR in das Projekt und dem Austausch zwischen den Teams nahm alles eine breitere Form an: nicht nur ein technisches Repository, sondern ein echtes Unternehmens-

Intranet, offen für alle Abteilungen.

*In einem Satz?*

Cristian beschreibt es so: *«Der Marktplatz von ECSA.»*

Ein Ort, an dem man offizielle Mitteilungen, HR-Initiativen, IT-Tipps, Projekt-Updates und – immer mehr – die Menschen findet.

### **Eine konkrete Antwort auf das Thema Kommunikation**

Aus HR-Sicht ist **ECSAverse** eine direkte Antwort auf ein klares Bedürfnis: die Kommunikation zwischen Teams, Standorten und Hierarchieebenen zu verbessern.

Wie *Vanessa Caserini* sagt:

*«Wir wollten weniger institutionell und direkter mit allen Mitarbeitenden kommunizieren.»*

Das Ziel ist zweifach:

- Aktivitäten, Projekte und Initiativen sichtbar machen, die oft nicht alle erreichen.
- Die Menschen besser kennenlernen: neue Mitarbeitende, Lernende, Kolleginnen und Kollegen an anderen Standorten.

Wie oft begegnet man jemandem im

*Unternehmen oder an einer Tankstelle, ohne zu wissen, wer diese Person ist oder welche Rolle sie hat?*

Auch diese kleine, aber wichtige Lücke soll **ECSAverse** schliessen.

Zudem ermöglicht die Veröffentlichung in drei Sprachen, alle Standorte der Gruppe einzubeziehen – nicht nur Balerna.

*Was ändert sich konkret?*

**ECSAverse** vereinfacht den Arbeitsalltag:

- Corporate-Unterlagen und Präsentationen klar strukturiert.
- IT-Tipps und praktische Hinweise zur besseren Nutzung der Tools.
- Updates zu bereichsübergreifenden Projekten (wie dem Leadership Journey).
- Eigene Bereiche für bestimmte Zielgruppen: Lernende, Verkaufsmitarbeitende, Lagerpersonal oder Mitarbeitende auf der Strasse.

Der direkte Dialog im Team – der weiterhin zentral bleibt – wird dadurch nicht ersetzt, aber ergänzt durch eine gemeinsame Informationsbasis.

Wer in Desio, Flawil oder im Depot arbeitet, kann sehen, was in Balerna passiert. Und umgekehrt. Das stärkt das Zugehörigkeitsgefühl und hilft, sich als Teil von etwas Grösserem zu fühlen.

### **Onboarding, Weiterbildung und Entwicklung**

**ECSAverse** ist bereits heute ein nützliches Instrument für neue Mitarbeitende: Auf der Willkommenseite finden sie die Geschichte der Gruppe, Reglemente und grundlegende Informationen für den Einstieg ins Unternehmen.

Im Bereich Weiterbildung wird die Plattform unterstützend wirken, aber nicht das einzige

Instrument sein. Mit Talentia steht ein neues Projekt in den Startlöchern, das sich der Kompetenzentwicklung, individuellen Lernpfaden und der persönlichen Weiterentwicklung widmet.

**ECSAverse** kann zum Ort werden, an dem diese Programme vorgestellt, erklärt und begleitet werden – damit alle informiert bleiben.

### **Eine Plattform in Entwicklung**

Das Projekt ist erst seit wenigen Monaten online. Die Inhalte werden gelesen und geschätzt, auch wenn die Interaktion (Likes, Kommentare) noch wächst. Das ist normal: Jede Neuerung braucht Zeit, um zur Gewohnheit zu werden.

*Die Vision für die Zukunft?*

**ECSAverse** noch partizipativer zu gestalten.

*Vanessa* stellt sich einen stärkeren «Community»-Charakter vor, bei dem auch Mitarbeitende direkt Erfahrungen, Aktivitäten oder Eindrücke aus dem Arbeitsalltag teilen können.

Ein Instrument, das nicht nur von oben nach unten informiert, sondern immer mehr den Austausch unter Kolleginnen und Kollegen fördert.

### **Ein Projekt von allen**

**ECSAverse** entstand aus einem technischen Bedürfnis, entwickelte sich durch die Zusammenarbeit von IT und HR und ist heute offen für die Beiträge aller Abteilungen. Es ist nicht nur eine digitale Plattform. Es ist ein Schritt hin zu einer transparenteren, moderneren und inklusiveren Kommunikation. Der Marktplatz ist eröffnet.

**Jetzt liegt es an uns, ihm zu leben.**



# Projekt „A tu per tu“

## Junge Talente fuer ECSA begeistern

Junge Talente fuer ECSA begeistern  
 Junge Talente zu finden und fuer eine Ausbildung zu gewinnen, wird zunehmend anspruchsvoller. Aus diesem Grund hat ECSA an der Initiative „A tu per tu“ teilgenommen, die vom kantonalen Amt fuer Berufs- und Studienberatung organisiert wird. Ziel ist es, Unternehmen und Schuelerinnen und Schueler direkt miteinander in Kontakt zu bringen. Die Veranstaltung fand in den **CPC in Bellinzona** statt und bot den Jugendlichen die Moeglichkeit, 15-minuetige Gespraeche bei den Unternehmen ihrer Wahl zu buchen. Ein dynamisches Format, das einem

kurzen Vorstellungsgespraech aehneln: Die Unternehmen stellen sich vor, die Jugendlichen praesentieren sich selbst – mit anschliessendem Austausch der Kontaktdaten fuer moegliche weitere Schritte.

Fuer ECSA war dies eine wertvolle Gelegenheit, die Ausbildungsmoeglichkeiten in den Bereichen Kaufmaennische Lehre, Detailhandel und Logistik vorzustellen. Ein besonderes Merkmal unserer Ausbildung ist die Moeglichkeit, verschiedene Abteilungen kennenzulernen und einen vielseitigen, praxisnahen Weg zu erleben – bereichernd sowohl fachlich als auch persoendlich.

Die Rueckmeldungen waren positiv, insbesondere in einzelnen Ausbildungsbereichen. Das bestaetigt, wie wichtig es ist, direkt vor Ort und in den Schulen praesent zu sein.

Um auch Familien und Jugendliche aus dem Mendrisiotto noch naeher an ECSA heranzufuehren, ist bereits ein **ECSA Open Day** geplant: Ein Tag der offenen Tueren, um das Unternehmen kennenzulernen, Lager, Geschaef und Buero zu besichtigen und mit

den Menschen ins Gespraech zu kommen, die tagtaeglich die Fachkraefte von morgen ausbilden.

*Denn in junge Menschen zu investieren bedeutet, in die Zukunft von ECSA zu investieren.*



*Claudia Schroer HR & CSR Manager, Vanessa Caserini HR Assistant*

# Neue Company Profiles

## Eine klare Erzählung, eine gemeinsame Vision

Die **ECSA Gruppe** hat ihre *Company Profiles* überarbeitet, mit dem Ziel, sich klarer, konsistenter und wiedererkennbarer zu präsentieren. Das Projekt umfasst ein Profil für die Gruppe sowie eine Reihe spezifischer Profile für die *Business Units* – **ECSA Chemicals**, **ECSA Energy**, **ECSA Maintenance** und **Suncolor** – entwickelt als aufeinander abgestimmte Instrumente, die sowohl die gemeinsame Identität als auch die Besonderheiten jeder einzelnen Einheit hervorheben.

Die neuen Profile beschränken sich nicht darauf, Zahlen, Dienstleistungen und Aktivitäten darzustellen, sondern vermitteln auch die industrielle Vision der Gruppe: eine über ein Jahrhundert gewachsene Familienunternehmensgeschichte, geprägt von Kompetenz, Zuverlässigkeit, Kundennähe, logistischer Stärke sowie einem klaren Fokus auf Sicherheit, Innovation und Nachhaltigkeit.

Jede Business Unit wird anhand ihrer spezifischen Merkmale dargestellt: die technische Kompetenz und Präzision von **ECSA Chemicals**, die Serviceorientierung und nachhaltige Entwicklung von **ECSA Energy**, der beratende und operative Ansatz von **ECSA Maintenance** sowie die regionale Nähe und die spezialisierte Unterstützung von **Suncolor**.

Als konkrete Arbeitsinstrumente und nicht als reine Unternehmensbroschüren konzipiert, können die neuen *Company Profiles* im Vertrieb, in den Beziehungen zu Partnern und Stakeholdern, im Onboarding sowie in allen Situationen eingesetzt werden, in denen es wichtig ist, ECSA klar, konsistent und einheitlich zu präsentieren.

Ein Projekt, das die Wiedererkennbarkeit der Gruppe stärkt und eine gemeinsame Vision konkret zum Ausdruck bringt: besser zu erzählen, wer wir bereits sind.

**BE PART**  
**OF OUR**  
**JOURNEY**

# Neue Flotte von ECSA Energy

## Zugmaschinen mit Biodiesel: ECSA wird noch grüner

Die Energiewende ist nicht nur ein Marktthema. Sie ist eine konkrete Entscheidung – geprägt von Investitionen, Verantwortung und einer langfristigen Vision.

**ECSA Energy** macht einen weiteren Schritt in diese Richtung mit der Einführung von Zugmaschinen, die mit *Biodiesel* betrieben werden. Eine Entwicklung, die das Engagement der Gruppe für eine nachhaltigere Mobilität stärkt und im Einklang mit den Umweltzielen steht, die in den letzten Jahren gestartet wurden.

### Warum Biodiesel?

*Biodiesel* ist eine sofort umsetzbare Lösung für die heutige Logistik – mit klaren Vorteilen:

- Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen
- Geringere Umweltbelastung im Vergleich zu herkömmlichem Diesel
- Keine grundlegenden Anpassungen an der bestehenden Infrastruktur notwendig
- Gewährleistete operative Kontinuität

Eine pragmatische Entscheidung: Nachhaltigkeit ja – ohne Effizienz und Servicezuverlässigkeit zu beeinträchtigen.

### Ein Engagement, das auf der Strasse beginnt

Unsere Zugmaschinen legen täglich Hunderte von Kilometern zurück, um eine pünktliche Versorgung und einen qualitativ hochwertigen Service für unsere Kunden sicherzustellen.

Die Integration von Fahrzeugen mit *Biodiesel*

bedeutet, den ökologischen Fussabdruck der Transportaktivitäten zu reduzieren, die Logistikkette nachhaltiger zu gestalten und sich an zunehmend strengeren Umweltstandards zu orientieren.

Die Botschaft ist klar: Auch der Transport kann und muss seinen Beitrag leisten.

### Im Einklang mit der Energy-Strategie

Diese Investition ist Teil eines umfassenderen Weges, auf dem **ECSA Energy** die Transformation der Branche aktiv mitgestaltet:

- Installation von Ladestationen für Elektrofahrzeuge
- Photovoltaikprojekte an Tankstellen
- Entwicklung innovativer Lösungen für den Extra-Netz-Kanal

Die neue *Biodiesel-Flotte* ist kein Endpunkt, sondern ein weiterer Baustein einer zukunftsorientierten Strategie.

### Konkrete Nachhaltigkeit – jeden Tag

„Grüner“ zu sein bedeutet nicht nur, über die Zukunft zu sprechen, sondern heute zu handeln. Mit den neuen Zugmaschinen mit *Biodiesel* zeigt **ECSA Energy**, dass Innovation und Verantwortung gemeinsam vorangehen können.



Maksymyuk Taras Driver, Matteo Centonze CEO ECSA Group, Boris Martinoni CEO ECSA Energy, Andrea Molteni Dispatching Assistant

# Farbesil

## das neue Weiss von Suncolor

In der Welt der professionellen Beschichtungen ist Weiss niemals „*einfach nur Weiss*“. Mit **Farbesil** erweitert **Suncolor** sein Private-Label-Sortiment um eine acrylo-siloxanische Dispersion der neuen Generation, entwickelt für alle, die Deckkraft, ästhetisches Ergebnis und Verarbeitungsqualität ohne Kompromisse suchen.

Das Produkt ist das Ergebnis praktischer Erfahrung und eines kontinuierlichen Dialogs mit Malern und Gipsern: ein konkretes Beispiel dafür, wie die Nähe zum Markt in Innovation umgesetzt werden kann.

### Leistungsmerkmale, die den Unterschied machen

**Farbesil** ist eine extra matte Innenfarbe auf Basis von Acryl- und Siloxanharzen. Ihre Eigenschaften entsprechen genau den Anforderungen von Profis an ein hochwertiges „*Arbeitsweiss*“:

**Hohe Deckkraft und Füllvermögen:** Der hohe Opazitätsgrad sorgt für eine gleichmässige Oberfläche und kaschiert kleine Unebenheiten – für ein homogenes Ergebnis auch auf grossen Flächen.  
**Hoher Weissgrad und Leuchtkraft:** Ein intensives, dauerhaft stabiles Weiss, das das natürliche Licht in Räumen optimal zur Geltung bringt.

Gleichmässiger Film: Tiefes, sauberes Finish mit samtigem Effekt

– ohne Streifen oder Ansätze.  
 Balance zwischen Ästhetik und Technik: Das acrylo-siloxanische Bindemittel vereint hohe Wasserdampfdurchlässigkeit  
 – wichtig zur Vermeidung von Schimmelbildung  
 – mit ausgezeichneter Waschbeständigkeit, ideal zur Entfernung von Flecken.

**Farbesil** ist im professionellen Gebinde erhältlich und eine zuverlässige Lösung für Innenräume, in denen Ästhetik und Leistung Hand in Hand gehen müssen. Das Ergebnis ist ein helles, „*volles*“ Weiss mit klarer Wiedererkennbarkeit.

Private Label: kontrollierte Qualität  
 Mit **Farbesil** stärkt **Suncolor** seine Strategie im Bereich Eigenmarken: ein Sortiment, das hohe Qualitätsstandards zu wettbewerbsfähigen

Bedingungen bietet und gleichzeitig volle Kontrolle über Leistung, Zuverlässigkeit, Preis und Sortimentskohärenz gewährleistet.

Es handelt sich nicht um eine „*Low-Cost*“-Alternative, sondern um eine bewusste Entscheidung, die auf den realen Bedürfnissen von Fachleuten basiert.

Dank der technischen Expertise des Teams und der fundierten Marktkenntnis im Tessin wird jedes Produkt gezielt ausgewählt und entwickelt, um den konkreten Anforderungen auf der Baustelle gerecht zu werden.

**Farbesil ist das Ergebnis dieses Ansatzes: ein Produkt aus der Region, entwickelt für Fachleute vor Ort – mit der Qualitätsgarantie von Suncolor.**



# ECSA und das Territorium

## Sport, Kultur und Traditionen: der Wert, präsent zu sein

Ein Unternehmen lebt nicht nur in seinen Büros, Lagern oder Laboren. Es lebt auch auf den Plätzen, in den Sportanlagen, in den Schulen und bei den Veranstaltungen, die das Gebiet prägen, in dem es tätig ist.

Für die **ECSA Gruppe** bedeutet die Unterstützung lokaler Initiativen genau das: ein aktiver Teil der Gemeinschaft zu sein, zur Entwicklung des Territoriums beizutragen und Werte zu teilen, die über den Arbeitsalltag hinausgehen.

Im Laufe der Jahre hat sich ECSA entschieden, zahlreiche sportliche, kulturelle und soziale Organisationen im Tessin zu unterstützen – mit besonderem

Fokus auf das Mendrisiotto und die Regionen, in denen viele Mitarbeitende leben und arbeiten.

### Sport als Schule fürs Leben

Vom Nachwuchssport bis zu traditionsreichen Vereinen glaubt ECSA fest an den Sport als Ort für Entwicklung, Disziplin und Teamgeist.

Zu den unterstützten Organisationen gehören:

- *Hockey Club Ambri Piotta*
- *Hockey Club Chiasso*
- *SC Balerna (Frauen- und Männerteams)*
- *Turrita Nuoto*



Winterland - Locarno

Turrita Nuoto - ECSA Energy



- *Malcantone sui Pattini*
- *Curling Club Chiasso mit dem Frühlingsturnier*
- *Tennis Club Campo Marzio*

Unterschiedliche Realitäten, vereint durch gemeinsame Werte: Engagement, Leidenschaft, Zusammenarbeit und der Wille, sich jeden Tag zu verbessern. Genau diese Werte prägen auch die Arbeit bei ECSA.

Diese Vereine zu unterstützen bedeutet, in die Zukunft des lokalen Sports zu investieren und jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, durch Sport zu wachsen.

### Kultur und Kreativität für das Territorium

Das Engagement von ECSA beschränkt sich nicht nur auf den Sport, sondern umfasst auch

Kultur und künstlerische Projekte, die das Gebiet lebendiger und kreativer machen.

Ein Beispiel ist das Projekt *Street Art Mendrisio*, bei dem der internationale Künstler *Agostino Iacurci* ein urbanes Kunstwerk geschaffen hat, das den öffentlichen Raum in einen Begegnungsort zwischen Kunst, Menschen und Stadt verwandelt. Auch Initiativen wie *Winterland Locarno* mit dem Projekt *Winty Scuola* zeigen, wie wichtig es ist, junge Generationen einzubeziehen und gemeinsame Momente zwischen Schule, Sport und Gemeinschaft zu schaffen.

### Traditionen, die verbinden

Neben Sport und Kultur unterstützt ECSA weiterhin lokale Traditionen, die die authentischste Identität des Territoriums darstellen.

# SPONSOREN

Veranstaltungen wie:

- *Carnevale Lingera*
- *Carnevale Sgüra Balerna*
- *Festa del Gallo di Balerna*

sind Momente, in denen Gemeinschaft gelebt wird, Geschichte geteilt und das Zugehörigkeitsgefühl gestärkt wird.

Für ECSA bedeutet die Teilnahme an diesen Anlässen, das lokale Kulturerbe zu fördern und die Arbeit von Vereinen und Freiwilligen zu unterstützen, die all dies möglich machen.

Agostino Iacurci, Wandbild auf dem Piazzale Valle in Mendrisio – SUNCOLOR



HC CHIASSO



SAGRA DEL BORGO



HCAP



FIM INTERNATIONAL SIX DAYS OF ENDURO (SDE)



MALCANTONE CLASSIC



HSE TICINO



SC RHEINTAL



GYMACRO TICINO



TURRITA NUOTO



SC BALERNA FEMMINILE



SC BALERNA MASCHILE



WINTERLAND LOCARNO

# TANKSTELLEN

## Ponte Tresa

### Eine Station im Wandel – mit Robertas Lächeln



*Roberta Castiglioni, Ponte Tresa*

Zwischen der Erneuerung der Räumlichkeiten, neuen Kooperationen und dem Alltag an der Grenze: *Roberta Castiglioni* erzählt, was es bedeutet, eine Tankstelle zu führen, die zugleich ein Treffpunkt für die Region ist. Eine Tankstelle ist weit mehr als nur eine Zapfsäule: Sie ist ein Ort der Begegnung,

ein Café, ein Geschäft, ein Bezugspunkt. An der Grenze zwischen der Schweiz und Italien verändert die ECSA-Station in **Ponte Tresa** ihr Gesicht, ohne ihre Seele zu verlieren. Seit 2022 wird sie von *Roberta* geleitet, einer Geschäftsführerin mit langjähriger Erfahrung in der Branche und einem Lächeln, das täglich

Dutzende von Kundinnen und Kunden willkommen heisst.

*Roberta, kannst du uns deinen Werdegang erzählen und wie du zur Leitung der Tankstelle in Ponte Tresa gekommen bist? Wie hat deine Erfahrung bei ECSA Energy begonnen und was gefällt dir heute am meisten an deiner Arbeit?*

Ich arbeite seit mehr als zwanzig Jahren in Tankstellen: Ich habe auf Autobahnraststätten angefangen und bin später zu städtischen Verkaufsstellen gewechselt. Nach der Ausbildung zur Geschäftsführerin und einer Pause, als ich Mutter wurde, bin ich 2018 bei ECSA als Teilzeitverkäuferin eingestiegen, um Beruf und

Familie zu vereinbaren. Mit der Zeit spürte ich den Wunsch, mich wieder weiterzuentwickeln: Ich habe ein Café geführt und dank dieser Erfahrung hat mir ECSA die Verantwortung für die Tankstelle in **Ponte Tresa** angeboten.

**Ich bin im Juli 2022 hierhergekommen und seitdem ist es, als wäre ich zu Hause.**

Was mir am meisten gefällt, ist die Freiheit, den Tag zu organisieren und die Leitlinien für den Verkaufsstandort festzulegen. Ich schätze auch den direkten Austausch mit den Vorgesetzten: Bei ECSA fühle ich mich gehört und kann meine Ideen in Ruhe einbringen. Eine Tankstelle zu führen bedeutet,



ständig im Kontakt mit Menschen zu sein.

*Wie ist die Beziehung zu den Stammkunden und was macht die Arbeit an einem Ort wie Ponte Tresa besonders?*

Die Station ist ein Mikrokosmos: Es gibt Stammkunden, Touristen und Einheimische. Die Arbeit mit der Öffentlichkeit ist nicht immer einfach, denn neben dem Service braucht es Geduld, Professionalität und Freundlichkeit. Viele Menschen kommen nicht nur zum Tanken oder für einen Kaffee, sondern auch, um Gesellschaft zu finden. Wir versuchen, alle mit einem Lächeln und ehrlichem Zuhören zu empfangen: Genau das macht in Ponte Tresa den Unterschied und schafft eine echte Verbindung zu den

Menschen, die täglich vorbeikommen. In den letzten Monaten hat die Station eine bedeutende Erneuerung erlebt.

*Was hältst du von der Renovation der Tankstelle und welche Veränderungen haben im Arbeitsalltag wirklich den Unterschied gemacht?*

Das Restyling war wichtig: ein neues Layout, ein neu gestalteter Tresen, hellere Vitrinen, Informationsbildschirme und eine Wand, die die Bereiche besser abgrenzt. Am Anfang ist jede Veränderung eine Herausforderung, weil man lernen muss, mit den Neuerungen umzugehen und die Arbeit des Teams neu zu organisieren. Aber das Ergebnis ist sehr positiv: Die Station ist einladender, die Kundinnen und Kunden fühlen sich wohl und wir haben bereits eine Verbesserung

der Verkäufe festgestellt. Auch für uns im Alltag macht es alles schöner, in einem helleren und besser organisierten Raum zu arbeiten. Kürzlich hat auch die Zusammenarbeit mit **Resinelli** begonnen.

*Wie erlebst du diese neue Zusammenarbeit und welche Chancen kann sie deiner Meinung nach für die Station bringen?*

Die Zusammenarbeit mit **Resinelli** hat ein Sortiment an hochwertigen Sandwiches und Snacks gebracht. Früher hatten wir nur wenige Alternativen; jetzt können wir mehr Auswahl bieten und gleichzeitig ein gutes Gleichgewicht zwischen Qualität und Preis halten. Es ist eine konkrete Chance: Sie ermöglicht es uns, den Barbereich zu stärken und den Kundinnen und Kunden einen zusätzlichen Grund zu geben, anzuhalten – vor allem zur Mittagszeit. Ausserdem ist es ein wichtiger Test, da Ponte Tresa die erste ECSA-Station ist, die diese Partnerschaft erprobt. Wenn sich das Layout einer Station verändert, verändert sich auch das Kundenerlebnis.

*Was halten die Kunden vom neuen Layout der Station und wie haben sie auf die Veränderungen reagiert?*

Die Neugier ist gross: Jeden Tag fragt jemand nach den Neuerungen und Veränderungen. Die meisten Kundinnen und Kunden sind vom neuen Erscheinungsbild begeistert: Sie empfinden es als moderner und einladender. Einige, vor allem ältere Kunden, fanden den kürzeren Tresen zunächst weniger praktisch, aber mit der Zeit gewöhnt man sich daran. Insgesamt ist die Bewertung positiv: Es ist schöner und funktionaler.

*Wenn du in die Zukunft blickst, wie stellst du dir die Entwicklung von Tankstellen vor und welche Dienstleistungen werden für die Kunden immer wichtiger?*

Ich denke, Tankstellen werden immer mehr zu Orten der Pause und des Service, nicht nur des Tankens: Bar, Shop und die Qualität der Betreuung werden immer wichtiger. Für **Ponte Tresa** ist es mein Ziel, das Mittagsangebot zu festigen und mindestens zehn Gäste pro Tag an den Tischen zu haben. Wir arbeiten in vielen Bereichen – Tankstelle, Bar, Tax Free – und ich hoffe, das Team erweitern zu können, um einen noch besseren Service zu bieten. Ich möchte, dass die Station immer mehr zu einem Verpflegungspunkt für Reisende und Arbeitnehmende aus der Region wird.

*Was machst du in deiner Freizeit gern und was hilft dir, nach einem Tag an der Station neue Energie zu tanken?*

Um neue Energie zu tanken, gehe ich zwei Mal pro Woche ins Fitnessstudio: Ich setze meine Kopfhörer auf und trainiere fern vom Lärm und den Verantwortungen. Ich singe auch gern, gehe in der Natur spazieren, mache Trekking und lese – auch wenn ich seit meiner Mutterschaft weniger Zeit für meine Hobbys habe. Am glücklichsten macht es mich, Zeit mit meiner Tochter zu verbringen: Sie ist meine grösste Freude.

**BE PART:** Teil zu sein bedeutet auch, inzuhalten, zuzuhören und jeden Tag ein hochwertiges Erlebnis zu schaffen – für die Kundinnen und Kunden ebenso wie für das Team.



## Geschichten aus unseren Lagern

# Wachsen in der Praxis: Nicolas' Weg bei ECSA

## Drei Jahre Ausbildung zwischen Engagement, Zusammenarbeit und persönlicher Entwicklung

die Geschichte von Nicolas Maggi – ein konkretes Beispiel dafür, was es bedeutet, Schritt für Schritt die eigene Zukunft bei ECSA aufzubauen.

*Nicolas, wenn du diese drei Ausbildungsjahre in drei Worten zusammenfassen müsstest – welche wären das?*

Ich würde sagen: kooperativ, sozial und anspruchsvoll... aber vor allem schön. In diesen Jahren habe ich viele Menschen kennengelernt, Beziehungen aufgebaut und immer in einem tollen Team gearbeitet.

*Wenn du zurückblickst – worin bist du am meisten gewachsen?*

Vor allem in meiner Reife und in meiner Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen. Heute fühle ich mich sicherer in dem, was ich tue – auch dank der täglichen Arbeit und der

Zusammenarbeit im Team.

*Gab es am Anfang etwas, das dir schwergefallen ist und heute selbstverständlich ist?*

Am Anfang hatte ich Angst, mir nicht alles merken zu können: Namen, Aufgaben, Abläufe. Heute habe ich meine Routine – ich komme an und weiss genau, was zu tun ist.

*Was hat dir ECSA beigebracht, das du in die Zukunft mitnimmst?*

Ich habe gelernt, vor Entscheidungen kurz innezuhalten und nachzudenken. Im Arbeitsalltag gibt es oft Situationen mit Risiken und Chancen – und ich habe gelernt, diese zuerst richtig einzuschätzen.

*Welche Rolle spielte das Team in deiner Entwicklung?*

Eine sehr grosse – 10 von 10. Mit unterschiedlichen Personen zu arbeiten hat mir viel gebracht, weil jeder seine eigene Arbeitsweise hat. Im Alltag mache ich oft verschiedene Aufgaben und arbeite mit unterschiedlichen Kollegen zusammen – das hat mir geholfen, schneller zu lernen und mich besser anzupassen. Auch schwierigere Momente habe ich immer als Lernchance gesehen.

*Welchen Rat würdest du jemandem geben, der eine Lehre bei ECSA beginnt?*

Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit sind das Wichtigste: Pünktlichkeit, Vertrauen und Respekt. Ausserdem sollte man sich jeden Tag wirklich engagieren. Und ganz wichtig: Notizen machen – das hilft enorm, um schneller zu lernen und sich Dinge besser zu merken.



Nicolas Maggi, Warehouse Apprentice

### Danke Nicolas!

*Es gibt Menschen, die von Anfang an den Unterschied machen. Nicolas Maggi ist einer von ihnen. In seiner Ausbildung in der Logistik zeichnet er sich durch hervorragende schulische und berufliche Leistungen aus – vor allem aber durch seine Haltung: Freundlichkeit, Engagement, Hilfsbereitschaft und eine bemerkenswerte Proaktivität.*

*Ich möchte ihm persönlich für seinen bisherigen Weg danken. Es ist schön zu sehen, wie junge Talente mit diesen Werten wachsen und sich einbringen. Ich wünsche mir, dass dieser gemeinsame Weg Schritt für Schritt weitergeht und etwas Dauerhaftes entsteht – sowohl beruflich als auch persönlich.*

*Nicolas ist ein konkretes Beispiel dafür, was es bedeutet, ECSA mit dem richtigen Spirit zu leben – und kann eine Inspiration für heutige und zukünftige Lernende sein.*

Roberto Cazzoli – COO ECSA Group

# ECSA on the Road

## Interview mit Mattia Lazzaroni Von der Fahrerkabine zur Disposition: Mattias Weg bei ECSA

Mit 18 Jahren als Begleiter gestartet und heute rund 15 Lastwagen, 52 Tankstellen sowie die Treibstoffbeschaffung zu koordinieren – das ist ein Weg, der Kilometer für Kilometer aufgebaut wurde. *Mattia Lazzaroni* ist heute Disponent für Treibstoffe bei **ECSA Energy**. Seine Geschichte begann jedoch viel früher – auf der Strasse.

*Mattia, was sind heute deine Aufgaben bei ECSA?*

Heute bin ich Disponent und hauptsächlich für den Bereich Treibstoffe und Jet zuständig. Ich organisiere die gesamte Logistik: Tourenplanung, Kontrolle der Lagerbestände und Koordination der Lastwagen. Wir verwalten rund fünfzehn Fahrzeuge und 52 Tankstellen. Am Morgen überprüfe ich die Tankstände und beginne mit der Planung der Tagesfahrten. Alles hängt vom Verbrauch, von dringenden Anfragen und von den Kundenanforderungen ab. Ich kümmere mich auch um die Beschaffung, organisiere Fahrten nach Italien und plane die Rückführung in die Schweiz.

*Gehen wir zurück zum Anfang: Wie hat dein Weg bei ECSA begonnen?*

Ich bin mit 18 Jahren als Begleiter zu ECSA gekommen. Nach zwei Jahren habe ich die Führerausweise gemacht und bin Lastwagen gefahren. Nach einigen Jahren als Fahrer gab es eine fünfjährige Phase ausserhalb – weiterhin mit einem ECSA-Lastwagen. Als das Unternehmen die Lastwagen wieder selbst übernahm, bin ich zurückgekehrt, zuerst als Fahrer, später teilweise im Büro und schliesslich vollständig als Disponent. Das ich von der Strasse komme, hilft mir enorm: Ich kenne die Kunden und die Zufahrten und weiss, das man nicht jeden Lastwagen überall einsetzen kann.

*Was bedeutet es konkret, Disponent zu sein?*

Es bedeutet vor allem: optimieren. Ein Sattelschlepper fasst rund 35'000 Liter. Ziel ist es, die Fahrzeuge effizient auszulasten und unnötige Kilometer zu vermeiden. Gut geplante, nahe Lieferungen ermöglichen

schnellere Abläufe und mehr Fahrten. Ich habe daran gearbeitet, Tankstellen besser abzustimmen, Routen zu optimieren und die Auslastung zu verbessern. Mit der Verantwortung für den gesamten Treibstoffbereich konnte ich Abläufe strukturieren und Standards anpassen.

*Was ist die grösste Herausforderung in deinem Job?*

Die Verantwortung.

52 Tankstellen zu betreuen bedeutet, alles im Blick zu haben. Wenn eine Tankstelle leerläuft, kostet das Geld. Man muss Verbräuche kennen und Bedarf voraussehen. Der Job ist intensiv, mit vielen Anrufen, dringenden Anfragen und unerwarteten Situationen. Wenn alles funktioniert, weiss man, das die eigene Arbeit dahintersteckt.

*Der menschliche Kontakt spielt eine grosse Rolle. Wie erlebst du das?*

Ich stehe im Kontakt mit Kunden, Fahrern und Kollegen. Es gibt stressige Tage, aber der Austausch macht die Arbeit lebendig. Das ich selbst Fahrer war, hilft mir: Ich verstehe Probleme sofort und kann schnell reagieren, um Verzögerungen zu vermeiden. Wir sind 24 Stunden erreichbar, oft gibt es früh am Morgen bereits Anrufe.

*Wenn du in die Zukunft blickst: Was möchtest du noch weiterentwickeln?*

Ich möchte mich persönlich und fachlich weiterentwickeln. Ich habe zum

Beispiel einen Englischkurs angefragt, um mein Profil weiter zu stärken. Das Unternehmen hat mir Vertrauen und Chancen gegeben – ich versuche, das mit Einsatz zurückzugeben.

*Wer ist Mattia ausserhalb der Arbeit?*

Ich gehe gerne ins Fitnessstudio und reise viel, wenn möglich ans Meer. Nach vielen Stunden Organisation ist Abschalten wichtig. Bald beginnt ein neues Kapitel: Ich werde Vater – eine grosse Veränderung, die viel Motivation bringt. Eine grosse Veränderung, die neue Verantwortung mit sich bringt – aber auch viel Energie und Motivation, sowohl privat als auch beruflich.



*Mattia Lazzaroni, Customer Service Logistics*



**WELCOME ON BOARD**

Service Station  
**Bastien Sanguinetti**  
**Coralie Litterst Bossonney**  
**Sara Luraschi**  
**Gloria Iavicoli**  
**Lola Houdart**  
**Elise Poyer**  
**Laura-Bianca Vadan**  
**Valentina Dimola**  
**Alessandra Ferrero**  
**Karen Daniela Jeanbourquin**  
**Syria Zilio**

**Melissa Silvani**  
**Domenica Pota**  
**Dorinela Syziu**  
**Pamela Scheps**  
**Silvia Ferrario**  
  
 Driver  
**Giampaolo Giuffrida**  
**Walter Bernasconi**  
**Umberto Natale**

Employee Production & Logistic  
**Matteo Paolillo**  
**Nazzareno Serra**  
**Giovanni Boi**  
**Michael Pellegrino**  
**De Pasquale**  
  
**Simone Molteni**  
 Quality & Compliance Specialist  
**Alessio Archeso**  
 Business Analyst  
**Daniele Luigi Vanzanelli**  
 Business Process Manager  
**Christian Minoggio**  
 Apprentice

**Chiericati Carolina**  
 Apprentice  
**Gabriele Bonetti**  
 Stagiare  
**Daniela Bearzi De Monte**  
 Quality & Regulatory Specialist  
**Barbara Brugnoli**  
 HR Assistant  
**Danilo Costarelli**  
 Vice-Responsabile Vendite Suncolor  
**Matteo Torregiani**  
 Manutentore



**WELCOME ON BOARD**

# This is us

## HIRING



Junior inside technical sales – settore cosmetico | Balerna  
 Digital Marketing Specialist | Balerna  
 REACH & Chemical Compliance Coordinator | Balerna  
 Technischer Verkaufsberater (m/w) für Unterhalts- & Industrieprodukte  
 Junior Area Manager Food & Feed (m/w) | Flawil  
 Cameriere/a – Aiuto Cuoco/a a ore (80%) determinato| Stalvedro Easy Stop SA  
 Commesso/a (80%) | Stalvedro Easy Stop SA  
 Apprendisti 2026-2027 | Balerna e Bedano  
 Cameriere/a – Aiuto cuoco/a a ore (80%) determinato | Coldrerio

**15/04/2026 Herzlich Willkommen Carola!**  
 Glückwunsch an Mama Cecilia Picinotti

**10/03/2026 Herzlich Willkommen Daniel!**  
 Glückwunsch an Mama Silvia Sassi und Papa Mattia Lazzaroni

**08/02/2026 Herzlich Willkommen Natalie Milagros!**  
 Glückwunsch an Mama Giulia Nasisi

**10/02/2026 Herzlich Willkommen Valentina!**  
 Glückwunsch an Mama Laura Janin

**23/12/2025 Herzlich Willkommen Saverio Antonio!**  
 Glückwunsch an Papa Serra Nazzareno

**07/09/2025 Herzlich Willkommen Thomas!**  
 Glückwunsch an Mama Hillary Caccia

## NEWBORN



# Ruhestand

## Massimo Prestinari

Facility Operator

### Der Joker, der immer das Blatt rettet

Zweiundzwanzig Jahre Energie, Vertrauen und Tatkraft: *Massimo* verabschiedet sich von ECSA und hinterlässt bleibende Spuren. Der April markiert das Ende eines wichtigen Kapitels fuer *Massimo Prestinari*.

**Zweiundzwanzig Jahre bei ECSA, immer in Bewegung, immer im Einsatz, immer bereit zu sagen:** „*Ich kümmere mich darum.*“

*Massimo, wenn du diese 22 Jahre bei ECSA mit drei Worten beschreiben muesstest?*

**Schoen. Erfuellend. Begeistertnd.**

Und genau deshalb faellt es mir schwer zu gehen.

2021 hast du dich selbst als „*Joker*“ bezeichnet. *Derjenige, den man ruft, wenn es ein Problem gibt...*

Ja, das stimmt. In all den Jahren habe ich so viele unterschiedliche Dinge gemacht. Es war nie nur eine Aufgabe, sondern immer wieder etwas Neues.

*Welche Projekte haben dir am meisten Zufriedenheit gegeben?*

Sicherlich das Projekt zur Neugestaltung der Chemicals-Etage in Balerna. Ich habe es ein ganzes



Jahr lang begleitet, praktisch von null bis zur Fertigstellung. Das war eine wichtige Arbeit, eine von denen, die einen wirklich fordern.

Im Laufe der Jahre kamen dann die Lager, die Instandsetzung der Tanks, die Arbeiten in den Depots nach der Uebernahme von **Suncolor** und die Anpassungen an verschiedenen Standorten dazu.

Zuletzt war das intensivste Projekt jenes der Corner Café in den Tankstellen: 18 Standorte zwischen Tessin und der Westschweiz. Alte Strukturen abbauen, alles fuer Elektriker und Installateure vorbereiten, neue Moebel montieren, Fernseher und Anschluesse einrichten. Das sind diese Einsaetze, die muede machen – aber auch stolz.

*In all diesen Jahren hast du viele Veraenderungen erlebt: Menschen, Standorte, Eigentumsverhaeltnisse. Welche hat dich am meisten gepraeagt?*

Der Abschied von Emanuele Centonze. Er war eine starke Persoenlichkeit, aber das war wichtig. Es war familiaerer. Er kam morgens rein und brachte dich in Schwung. Es war ein anderes Klima, kleiner, direkter. Das Unternehmen waechst und veraendert sich – das ist normal. Aber

dieser Moment hat mich schon gepraeagt.

*Welchen Rat wuerdest du heute deinem Nachfolger geben?*

Seine Arbeit so gut wie moeglich zu machen und sich korrekt zu verhalten. Wir sind ein grosses Unternehmen, und die Arbeit macht Freude, wenn man sie serioes angeht.

Und vor allem: mit Leidenschaft arbeiten.

Mit Leidenschaft vergeht der Tag wie im Flug. Die Arbeit fuehlt sich gar nicht schwer an.

*Was wirst du am meisten vermissen?*

Morgens in die Firma zu kommen und alles vor sich zu sehen. Zu wissen, das man von A bis Z alles machen kann. Alles in der Hand zu haben. Ja, das werde ich vermissen.

*Und jetzt, wo die Zeit dir gehoert?*

Die erste Reise habe ich meiner Frau schon versprochen. Sobald ich frei bin, geht es los. Die Idee war eine Weltreise mit dem Kreuzfahrtschiff... aber fuenf Monate sind zu lang! Sicher gehen wir irgendwohin, wo es warm ist – sie liebt die Waerme. Dann schauen wir weiter.

*Moechtest du deinen Kolleginnen und Kollegen noch etwas sagen?*

**Ich wuensche allen gute Arbeit.**

Und es faellt mir wirklich schwer zu gehen.

*Gibt es jemanden, dem du besonders danken moechtest?*

Dem Unternehmen, weil man mir in den letzten Jahren viel Vertrauen geschenkt hat.

Meinen Vorgesetzten: *Roberto Cazzoli* und *Paolo Savi*.

Und *Matteo Centonze*, der oft zu mir sagte: „*Kuemmer dich darum, Massimo.*“ Dieses Vertrauen hat mich weiter wachsen lassen.

Und allen anderen auch – wirklich.

Ich werde es vermissen, hier mitten unter euch zu sein.

**Danke, Massimo.**

*Danke fuer jeden Einsatz in letzter Minute.*

*Fuer jedes „Ich kümmere mich darum.“*

*Fuer Tage ohne Uhrzeit und ohne Drehbuch.*

*Du warst Instandhalter, Lagerist, Begleiter, technischer Support und eine konstante Praesenz.*

*Vor allem aber warst du verlaesslich.*

*In einem Unternehmen, das sich veraendert und waechst, sind Menschen wie du ein fester Anker.*

*Einer von denen, die nicht laut sind – aber den Unterschied machen.*

*Jetzt ist es Zeit, dich deiner eigenen Zeit zu widmen, deinen Leidenschaften, deinen Sammlungen, deinem Garten...*

*mit derselben Sorgfalt, die du jeden Tag in deine Arbeit gesteckt hast.*

**Alles Gute fuer deinen Ruhestand, Massimo.**

*Roberto Cazzoli – COO ECSA Group*

# Ruhestand



## Remo Spring

Area Manager Pharma & Nutrition

Mit grosser Wertschätzung und Dankbarkeit verabschieden wir einen Kollegen, der ein bedeutendes Kapitel seines beruflichen Lebens abschliesst.

Nach vielen Jahren voller Engagement, Kompetenz und Einsatz erreicht Remo Spring den wohlverdienten Ruhestand.

Während seiner Zeit im Unternehmen war er eine wichtige Bezugsperson für Kolleginnen, Kollegen und Mitarbeitende. Er zeichnete sich nicht nur durch seine fachlichen Fähigkeiten aus, sondern auch durch seine Hilfsbereitschaft, seinen Teamgeist und seine Aufmerksamkeit gegenüber

anderen.

Im Namen des gesamten Unternehmens möchten wir unseren aufrichtigen Dank für seinen wertvollen Beitrag und das vorbildliche Engagement aussprechen.

Wir wünschen dir für diesen neuen Lebensabschnitt viel Ruhe, Zufriedenheit und zahlreiche Möglichkeiten, dich deinen Leidenschaften und deinen Liebsten zu widmen.

*Vielen Dank für alles, Remo, und alles Gute für deinen weiteren Weg.*

# Neue Personalkommission: Zusammensetzung festgelegt

Am 20. Januar wurde die neue Personalkommission der ECSA Gruppe festgelegt. Sie besteht aus acht Mitgliedern und acht Stellvertretungen.

### Zweck der Kommission

Mit dem Ziel, die Zusammenarbeit zwischen Direktion und Mitarbeitenden zu verbessern, hat die Kommission folgende Aufgaben:

- Austausch mit der Direktion über alle Themen rund um Arbeitsverhältnisse und die Unternehmenssituation
- Informationen zur allgemeinen Entwicklung des Unternehmens erhalten

### Zusammensetzung der Vertretung

Die Kommission setzt sich wie folgt zusammen:

| Kategorie Management und Middle Management | Mitglieder          | Stellvertretungen    |
|--------------------------------------------|---------------------|----------------------|
| Services                                   | Barbara Pacchetti   | Josef Mastrototaro   |
| Chemicals                                  | Diego Vassena       | Thomas Hinder        |
| Maintenance und Suncolor                   | Luca Di Dio         | Raphael Meier        |
| Energy, Porta Ticino und Stalvedro         | Benjamino Stocker   | Robert Fierz         |
| Kategorie Mitarbeitende                    | Mitglieder          | Stellvertretungen    |
| P&L und Fahrer                             | Roberto Papa        | Maurizio Facchinetti |
| SS Tessin und Romandie                     | Giuseppina Torzillo | Nadia Decaix         |
| Porta Ticino und Stalvedro                 | Iris Cabrera        | Dorotea Barbato      |
| Services                                   | Vanessa Caserini    | Alessandra Clerici   |

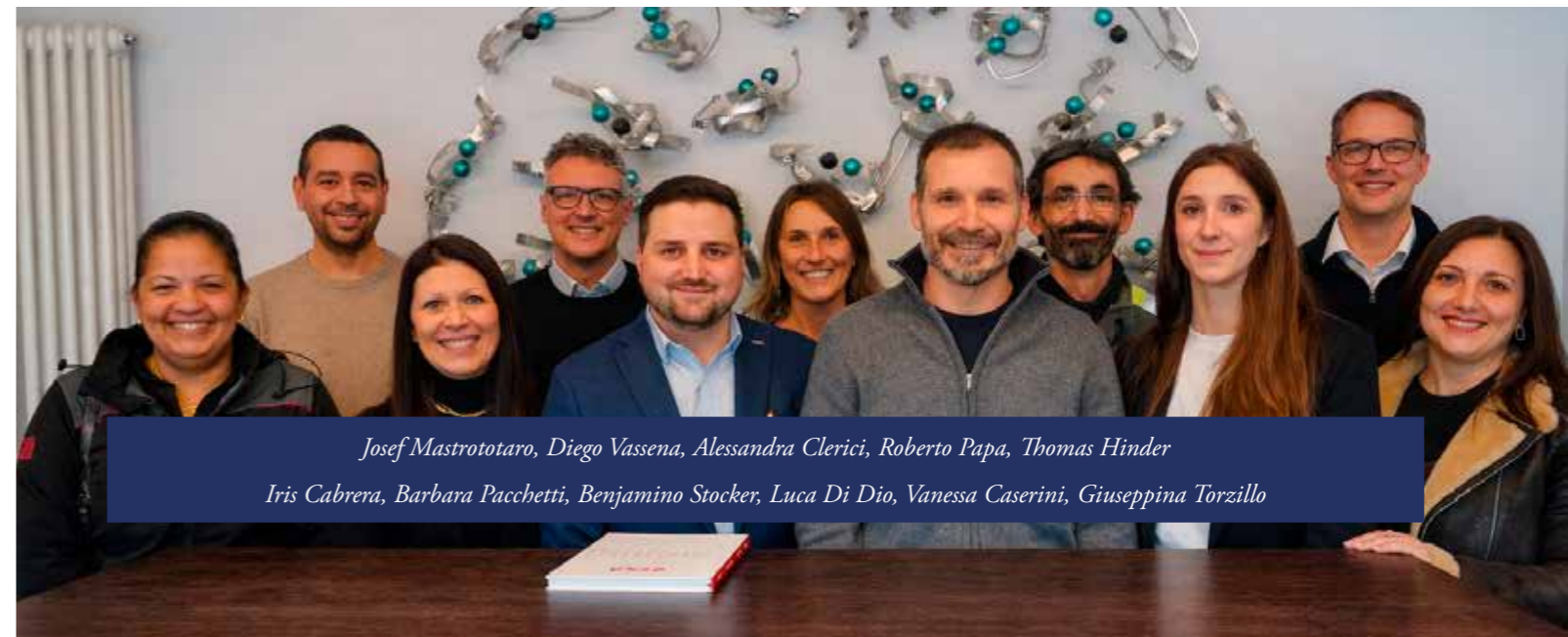
### Interne Funktionen

Folgende Rollen wurden vergeben:

- Präsident: **Benjamino Stocker**
- Vizepräsident: **Luca Di Dio**
- Sekretärin: **Vanessa Caserini**

### Dank an die ausscheidenden Mitglieder

Ein besonderer Dank geht an die Mitglieder der bisherigen Personalkommission für ihr Engagement, ihre Verfügbarkeit und ihren Beitrag während ihrer Amtszeit. Ihre Arbeit hat den Dialog zwischen Direktion und Mitarbeitenden aktiv unterstützt und bildet eine wichtige Grundlage, auf der die neue Kommission weiter aufbauen kann. *Alessandra Clerici - Cristina Zanotta - Robert Fierz - Andrea Gaspari - Luca Zingone*



Josef Mastrototaro, Diego Vassena, Alessandra Clerici, Roberto Papa, Thomas Hinder  
Iris Cabrera, Barbara Pacchetti, Benjamino Stocker, Luca Di Dio, Vanessa Caserini, Giuseppina Torzillo

flashback

# 112 YEARS

**ecsa**

## ECSA112 YEARS

Wie immer viel Spass, gutes Essen und wunderbare Gesellschaft. Bis zum nächsten Mal!

#BePart



Let's CElebrate  
**JUN 12** **6 PM**

SAVE  
the  
DATE



**SUMMER PARTY**

**1103**

**ecsa** **HAPPY**  
SINCE 1913 GROUP ANNIVERSARY

**18 SEP**

## Messen

Auch in diesem Jahr hat die Business Unit **Cosmetics** von **ECSA Chemicals** an der Messe **Making Cosmetics** in *Mailand* am **19. und 20. November 2025** teilgenommen und damit ihre Präsenz bei einer der wichtigsten Branchenveranstaltungen bestätigt.



Im Januar 2026 war das **Cosmetics**-Team zudem auf der Messe **Cosmet'Agora** in *Paris* (**13.–14. Januar**) vertreten und hat damit seine Präsenz auf den internationalen Märkten weiter gestärkt.



Am **3. und 4. März 2026** nahm **ECSA Chemicals** an der Messe **H3i** in *Mailand* teil – eine wichtige Gelegenheit für Networking und die Entwicklung neuer Geschäftsmöglichkeiten.



**ECSA Maintenance** hat an der Messe **Tier&Technik** in *St. Gallen* vom **19. bis 22. Februar 2026** teilgenommen.



Video  
ansehen

## Kommende Messen

Termine zum Vormerken für die **Business Unit Flavours & Fragrances** von **ECSA Chemicals**: Am **26. und 27. Mai** findet die Messe **Simppar** in *Grasse* statt, eine der internationalen Referenzveranstaltungen für Rohstoffe in der Parfümerie.



Im Herbst, vom **11. bis 15. Oktober 2026**, wird **ECSA Chemicals** mit der **Business Unit Flavours & Fragrances** an der **IFEAT** teilnehmen, einer weiteren wichtigen Veranstaltung für die Branche.

# IFEAT 2026



# ECSAgram

#nature

#history

#enjoy

#work

“ Leidenschaft lässt sich nicht beschreiben, man kann sie nur leben. ”  
(Enzo Ferrari)

#passion

#life

#happyfaces

#enjoy

#travel

#enjoy

#happymoments

#energy



# #nature

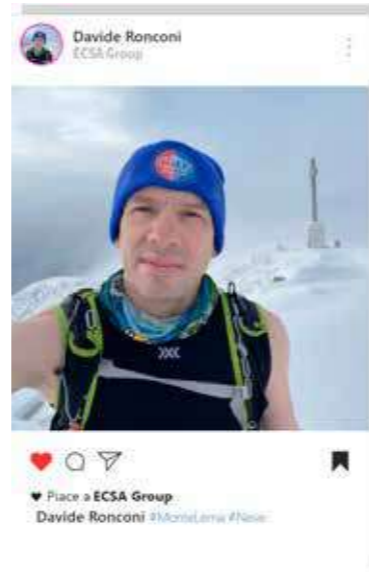
# #history

# #enjoy

# #work

# #adrenaline

# #passion

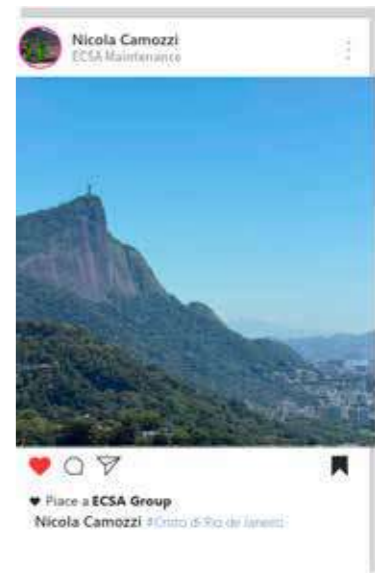


# #life



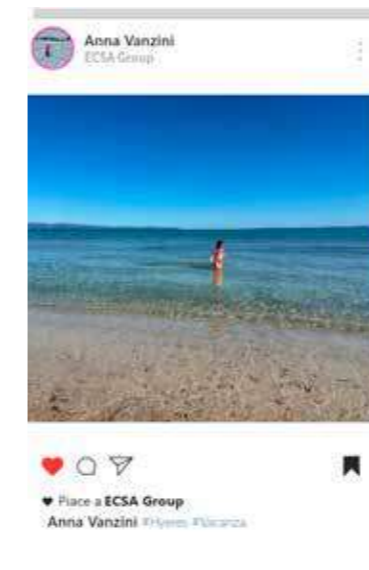
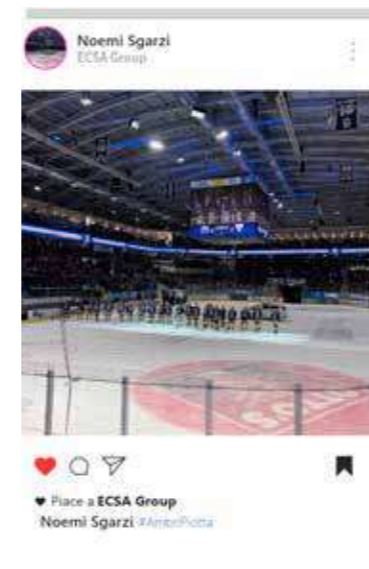
# #happymoments

# #happyfaces



# #energy

# #enjoy



# #travel

# #enjoy

# PROFITIEREN SIE VON EXKLUSIVEN VORTEILEN

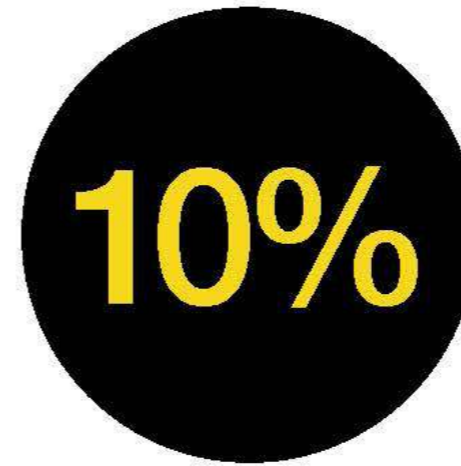


**DRIVER, IHR ZUVERLÄSSIGER  
EXPERTE FÜR REIFEN, SERVICE  
UND ZUBEHÖR**

**Driver.**



## DIE VORTEILE FÜR SIE



Rabatt auf den durchgestrichenen  
Reifenpreis: Angebot  
mit dem Code DRIVER2026  
auf drivercenter.ch

**BIS ZUM 30.04.2026 ERHALTEN  
SIE ZUSÄTZLICH ZUGANG  
ZU SAISONALEN ANGEBOTEN**



Mehr erfahren  
und jetzt buchen

[www.drivercenter.eu/de-ch/mitarbeitervereinbarungen](http://www.drivercenter.eu/de-ch/mitarbeitervereinbarungen)

# UNSERE DIENSTLEISTUNGEN



Felgen



Tyre hotel



Lenkgeometrie



Reparaturen



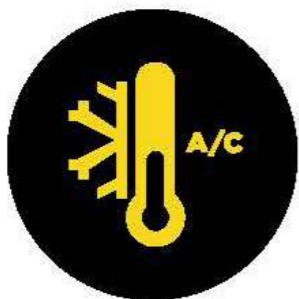
Diagnose



Batterie



Desinfektion



Klimaservice



Innen-/  
Aussenreinigung



# UNSERE FILIALEN

AARGAU  
Brunegg

NEUCHÂTEL  
La Chaux-De-Fonds

TICINO  
Balerna

NIDWALDEN  
Stansstad

St. Blaise

Bellinzona

SCHWYZ  
Immensee

VAUD  
Villeneuve

Biasca

SOLOTHURN  
Bellach

WALLIS / VALAIS  
Conthey

Bioggio

Dornach

Sierre

Locarno

ST.GALLEN  
Abtwil

Lugano Beltramina

THURGAU  
Aadorf

Lugano Ronchetto

ZÜRICH  
Wallisellen

Mendrisio

Noranco



**BE PART**

**ecsa**  
SINCE 1913 GROUP

CHEMICALS | MAINTENANCE | ENERGY