

WE ARE ECSA

Great stories of great people.



Encore une fois, Great Place to Work®
page 10

Nouveaux Company Profiles

page 38

ECSA et le territoire

page 44

Salutations de

Claudia Schroer

page 4

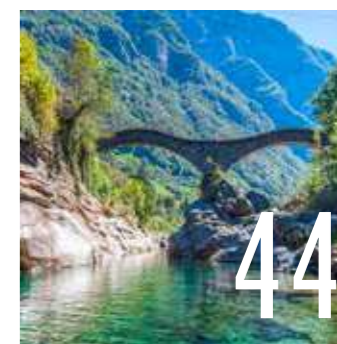
SOMMAIRE

Salutations de Claudia Schroer	page 4
Développement économique du Groupe ECSA	page 8
Histoires de réussite	
Encore une fois, Great Place to Work®	page 10
ECSA Maintenance devient producteur : lancement de UREA ANTICRYSTAL®	page 14
Stalvedro : un nouveau coin enfants voit le jour	page 16
Collaborations & Partenariats	
Movichem : Un accord stratégique pour renforcer la présence sur le marché cosmétique italien	page 18
Entretiens avec les collaborateurs	
Sofie Ghidelli & Paola Dal Corno – Team Cosmétiques CH : nouveaux défis, marchés différents	page 20
Entretien avec Tito Loiudice	page 22
Nouveaux projets	
Une nouvelle façon de travailler, ensemble (ERP)	page 24
Grandir ensemble : 2026 chez ECSA	page 28
Un message, plus de livraisons réussies : ECSA Energy embrasse l'IA	page 32
Projets réalisés	
ECSAverse	page 34
Projet « A tu per tu »	page 36
Nouveaux Company Profiles	page 38
Nouvelle flotte ECSA Energy	page 40
Farbesil – le nouveau blanc signé Suncolo	page 42
Sponsors	page 44
Stations-Service	
Ponte Tresa : une station en évolution, le sourire de Roberta	page 48
P&L	
Histoires de dépôts	
Grandir sur le terrain : le parcours de Nicolas chez ECSA	page 52
ECSA on the road	
Entretien avec Mattia Lazzaroni	page 54
This is us	page 56
Flashback	page 62
Salons	page 66
ECSAgram	page 68

4



10



Salutations de Claudia Schroer

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Je suis *Claudia*, **HR Manager** du **Groupe ECSA**, et depuis mars 2025, j'ai le plaisir et l'honneur de faire partie de cette entreprise. À travers cet article, je souhaite non seulement me présenter plus en détail, mais aussi partager une réflexion plus large sur ce que signifie aujourd'hui travailler dans les Ressources Humaines, sur ma vision du rôle et sur la contribution que je souhaite apporter à notre organisation.

Rejoindre ECSA a été un choix conscient : j'y ai trouvé une entreprise solide et dynamique, dotée d'une forte identité et composée de personnes compétentes et motivées. Dès les premiers jours, j'ai perçu une culture d'entreprise marquée par le professionnalisme, le sens des responsabilités et l'orientation vers les résultats. Mais surtout, j'ai rencontré des personnes – et ce sont précisément les personnes qui sont au cœur de mon travail.

Que signifie réellement « HR » ?

Lorsque l'on parle de HR, l'imaginaire collectif se

concentre souvent sur les aspects administratifs : gestion des pointages, contrats, fiches de paie, règlements. Tout cela fait bien entendu partie intégrante de la fonction et doit être réalisé avec précision, rigueur et fiabilité. L'administration du personnel constitue la base sur laquelle repose la crédibilité du département.

Mais s'arrêter là serait réducteur.

Dans ma vision, les Ressources Humaines représentent un pont entre la stratégie et les personnes. La fonction HR est transversale : elle dialogue avec l'ensemble des départements et a pour mission de traduire les objectifs business en actions concrètes qui impliquent, motivent et développent les collaborateurs.

Être HR signifie :

- Comprendre la stratégie d'entreprise et en anticiper les implications organisationnelles.
- Soutenir les responsables dans la gestion de leurs équipes.
- Accompagner les collaborateurs dans leurs parcours de développement.
- Promouvoir une culture fondée sur la confiance, l'innovation et la sécurité.

Mon objectif chez ECSA est de contribuer à faire comprendre cette dimension plus large et stratégique de la fonction HR. Nous ne sommes pas seulement un service « *support* » : nous sommes partenaires, facilitateurs, médiateurs et promoteurs du développement.

L'un des piliers de mon rôle est la collaboration étroite avec les responsables. Je crois fermement au modèle de *HR Business Partner* : travailler aux côtés des managers pour comprendre les besoins opérationnels, soutenir les décisions organisationnelles et construire ensemble des solutions durables.

Chaque responsable gère quotidiennement des situations complexes : objectifs ambitieux, dynamiques d'équipe, charge de travail, évolutions du marché. La fonction HR peut et doit être un allié dans ce parcours – non pas pour se substituer au manager, mais pour l'accompagner avec des outils, des méthodologies et une vision systémique.

Cela signifie travailler sur :

- La planification des ressources et la succession planning
- La gestion de la performance
- Le développement des compétences
- Le climat organisationnel
- La gestion des conflits
- Les processus de changement

Un véritable partenariat naît d'un dialogue continu et d'une confiance réciproque. Mon engagement est d'être présente, disponible et constructive, en proposant des solutions pragmatiques toujours

orientées vers le bien-être et la croissance des personnes.

Parallèlement au travail avec les responsables, il est fondamental pour moi d'être un point de référence pour chaque collaborateur. La fonction HR doit être accessible. Elle doit savoir écouter sans juger, comprendre avant de proposer des solutions, accueillir les questions et les doutes avec ouverture.

Être « toujours à l'écoute » n'est pas un slogan, mais une attitude quotidienne. Cela signifie :

- Donner de l'espace aux personnes.
- Créer des moments d'échange.
- Accueillir les feedbacks, même critiques.
- Promouvoir la transparence.

Je suis convaincue que de nombreuses problématiques organisationnelles peuvent être évitées grâce à une écoute attentive et rapide. Lorsque les personnes se sentent vues et reconnues, le sentiment d'appartenance augmente et les incompréhensions diminuent.

Notre slogan **BE PART** est, à mon sens, profondément lié à ce concept : être partie prenante signifie participer, mais aussi se sentir partie d'un ensemble. Le sentiment d'appartenance naît lorsque chacun perçoit que sa voix compte.

Le développement des collaborateurs est un thème qui me tient particulièrement à cœur. Dans un contexte de marché en constante évolution, les compétences techniques et transversales doivent être continuellement mises à jour.

La formation n'est pas un coût : c'est un investissement stratégique.

Développer les personnes signifie identifier les talents et les potentiels, créer des parcours de croissance clairs, offrir des opportunités d'apprentissage continu et favoriser la mobilité interne.

Mais le développement signifie aussi accompagner les personnes dans les moments de changement, les soutenir lorsqu'elles sortent de leur zone de confort et les encourager à relever de nouveaux défis. Être proche des collaborateurs, c'est également ne pas les laisser seuls face à de nouvelles responsabilités, mais leur fournir des outils et un soutien adaptés. Chaque professionnel apporte avec lui un système de valeurs qui oriente ses choix. Mes trois valeurs fondamentales sont : la joie de vivre, l'engagement et le respect.

La joie de vivre est l'énergie positive avec laquelle j'aborde mes journées. Cela ne signifie pas légèreté superficielle, mais une attitude constructive face aux défis, la recherche de solutions plutôt que la focalisation sur les problèmes, et la valorisation de ce qui fonctionne.

Chaque matin, j'arrive au bureau avec la joie de pouvoir contribuer, même modestement, à une amélioration – qu'il s'agisse d'un processus plus efficace, d'une situation clarifiée ou d'un collaborateur qui retrouve motivation et confiance.

Au cours de cette première année chez ECSA, j'ai vécu beaucoup de moments de satisfaction : dans les projets lancés, dans les échanges, dans les défis

relevés ensemble. La joie naît du sentiment de faire partie d'un parcours partagé.

L'engagement, c'est la constance, la discipline et le sens des responsabilités. Les idées n'ont de valeur que si elles se traduisent en actions concrètes. Dans mon rôle, cela signifie travailler avec méthode, respecter les échéances et garantir la qualité des processus.

Cela signifie aussi aborder les conversations difficiles lorsque cela est nécessaire, prendre des décisions réfléchies et soutenir le changement avec détermination.

Le respect est la base de toute relation professionnelle: respect des personnes, des rôles, des opinions différentes et des parcours individuels. Dans une organisation complexe comme la nôtre, le respect mutuel est le ciment qui permet une collaboration efficace. Il implique une communication claire, le respect des engagements et la reconnaissance de la contribution des autres.

Je souhaite adresser un remerciement particulier à l'équipe HR qui me soutient chaque jour. La qualité de notre travail est le résultat de compétences, de professionnalisme et d'esprit d'équipe.

Derrière chaque processus bien géré, chaque initiative mise en place et chaque réponse précise, il y a un véritable travail collectif. Je suis reconnaissante pour le soutien, les échanges continus et la confiance que nous construisons ensemble.

L'équipe est la preuve concrète que la fonction HR n'est pas une entité abstraite, mais un groupe de

personnes qui travaillent avec dévouement pour l'ensemble de l'organisation.

Je remercie le Groupe ECSA pour l'opportunité qui m'a été donnée et pour la confiance accordée. Je remercie également le management et l'ensemble des collaborateurs pour l'accueil et l'ouverture au dialogue.

La confiance ne se décrète pas : elle se construit jour après jour, à travers la cohérence, l'écoute et des résultats tangibles. Mon engagement est de continuer à la mériter, avec transparence et responsabilité.

En regardant vers l'avenir, je vois un parcours riche en opportunités. Le contexte dans lequel nous évoluons exige agilité, compétences actualisées et forte collaboration entre les fonctions.

Pour l'avenir, j'imagine :

- Une culture toujours plus orientée vers la responsabilité partagée.
- Des processus HR encore plus intégrés à la stratégie d'entreprise.
- Une attention accrue au développement des compétences transversales.
- Un environnement de travail où les personnes se sentent valorisées et impliquées.

Notre slogan **BE PART** trace une direction claire : être acteur du changement, contribuer avec ses idées et ses compétences, assumer ses responsabilités.

Chacun de nous peut faire la différence. Il n'y a pas de croissance de l'entreprise sans croissance

des personnes. Et il n'y a pas de croissance des personnes sans une organisation qui investit en elles.

Avec enthousiasme, détermination et joie de vivre, je suis heureuse de poursuivre ce parcours avec vous.

« Dans ma vision, les Ressources Humaines représentent un pont entre la stratégie et les personnes : nous ne sommes pas seulement un service de support, mais des partenaires, des facilitateurs, des médiateurs et des promoteurs du développement. »



Claudia Schroer HR & CSR Manager



chers collègues,

Ces dernières années, nous avons évolué dans un contexte économique et géopolitique complexe, marqué par l'instabilité et des changements constants.

Depuis 2020, nous avons été confrontés à plusieurs situations de crise et, aujourd'hui encore, les marchés internationaux ne permettent pas de transmettre un message de totale sérénité.

Cependant, ce que nous pouvons affirmer avec conviction, c'est que notre Groupe a fait preuve d'une résilience extraordinaire.

Ce résultat n'est pas le fruit du hasard, mais

bien celui de la contribution concrète de chacun d'entre vous. Chaque collaborateur a joué un rôle déterminant pour nous permettre de surmonter les moments difficiles et de continuer à avancer.

La récente certification **Great Place to Work**[®] confirme ce que nous savons déjà: **notre capital humain est d'un très haut niveau**. Les compétences, l'engagement et l'esprit d'équipe présents dans l'entreprise représentent un véritable avantage concurrentiel, qui nous a soutenus dans le passé et continuera de le faire à l'avenir.

En regardant vers l'avenir, il est probable

que nous devons faire face à de nouvelles tensions, notamment liées à l'évolution des prix des matières premières, avec des impacts potentiellement significatifs sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Dans ce contexte, il sera essentiel de renforcer encore davantage notre proximité avec nos clients et nos fournisseurs : comprendre leurs besoins, les soutenir avec des solutions concrètes et nous positionner comme des partenaires capables de transformer les difficultés en opportunités.

Nous sommes convaincus que, comme par le passé, nous saurons saisir les opportunités qui se présenteront, en nous distinguant sur le marché et en renforçant notre position face à la concurrence.

Je tiens donc à remercier sincèrement chacun d'entre vous pour votre contribution quotidienne. Votre engagement est précieux et constitue la base de notre force.

Be Part

Matteo Centonze , CEO ECSA Group

Développement économique du Groupe ECSA



HISTOIRES DE RÉUSSITE

Encore une fois, Great Place to Work®

Une reconnaissance qui vient des personnes.
Et qui appartient aux personnes.



Certification February 2026



Best Workplaces™ Switzerland 2023



Certification March 2022

Great Place to Work® est la principale référence internationale pour mesurer et reconnaître l'excellence de la culture d'entreprise.

Nous avons une nouvelle dont nous sommes particulièrement fiers et que nous souhaitons partager avec tout le Groupe : ECSA a obtenu une nouvelle fois la certification **Great Place to Work®**.

Ce n'est pas la première fois. Et cela, en soi, est déjà une réponse.

Car une certification comme celle-ci ne s'obtient pas une fois pour toutes : elle se renouvelle, se prouve et se construit chaque jour — dans les couloirs de Flawil, à Balerna, à Bedano, à Desio et

dans tous les lieux où ECSA est présent.

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie ?

La certification **Great Place to Work®** est un standard reconnu au niveau international qui mesure la qualité de l'expérience de travail au sein d'une entreprise.

Ce ne sont pas les managers qui décident.

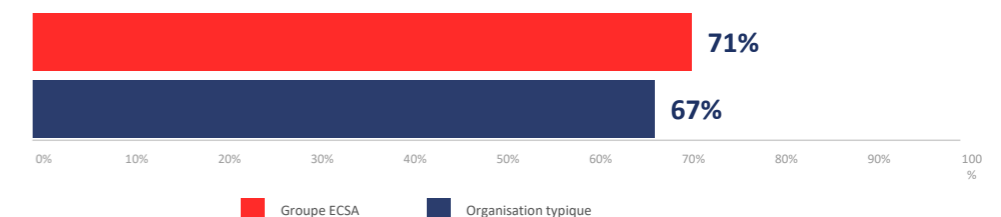
Ce n'est pas la direction qui décide.

Ce sont les personnes qui y travaillent, à travers une enquête indépendante qui évalue la confiance, la collaboration, le sentiment de fierté et d'appartenance.

71% des collaborateurs du Groupe ECSA considèrent

Culture d'entreprise dans le Groupe ECSA

71% des collaborateurs du **Groupe ECSA** affirment qu'il s'agit d'un excellent lieu de travail, contre **67%** des employés d'une organisation suisse **typique**.



Great Place to Work® est la principale référence internationale pour mesurer et reconnaître l'excellence de la culture d'entreprise.

qu'il s'agit d'un excellent lieu de travail, contre 67% dans une organisation suisse typique.

Un chiffre significatif : 4 points au-dessus de la moyenne nationale, dans un contexte où les attentes envers les environnements de travail sont toujours plus élevées.

Mais le chiffre seul ne suffit pas — ce qui compte, c'est ce qu'il y a derrière.

Le Trust Index — le modèle de mesure de **Great Place to Work®** — a révélé un score moyen de 71%, avec trois domaines bien au-dessus du seuil minimum de 65%.

Trois piliers à 74%. Un résultat homogène qui décrit une entreprise équilibrée, solide sur tous les fronts :

Crédibilité — les collaborateurs perçoivent le management comme honnête, transparent et cohérent

Fierté — les personnes se sentent partie prenante de quelque chose qui mérite d'être raconté •

Cohésion — un fort esprit de communauté entre collègues et entre divisions

Les voix qui comptent le plus derrière les chiffres, il y a les personnes.

Certaines affirmations issues de l'enquête en disent plus que n'importe quelle statistique :

« Quand j'entre dans l'organisation, je me sens le/la bienvenu(e). » 92%

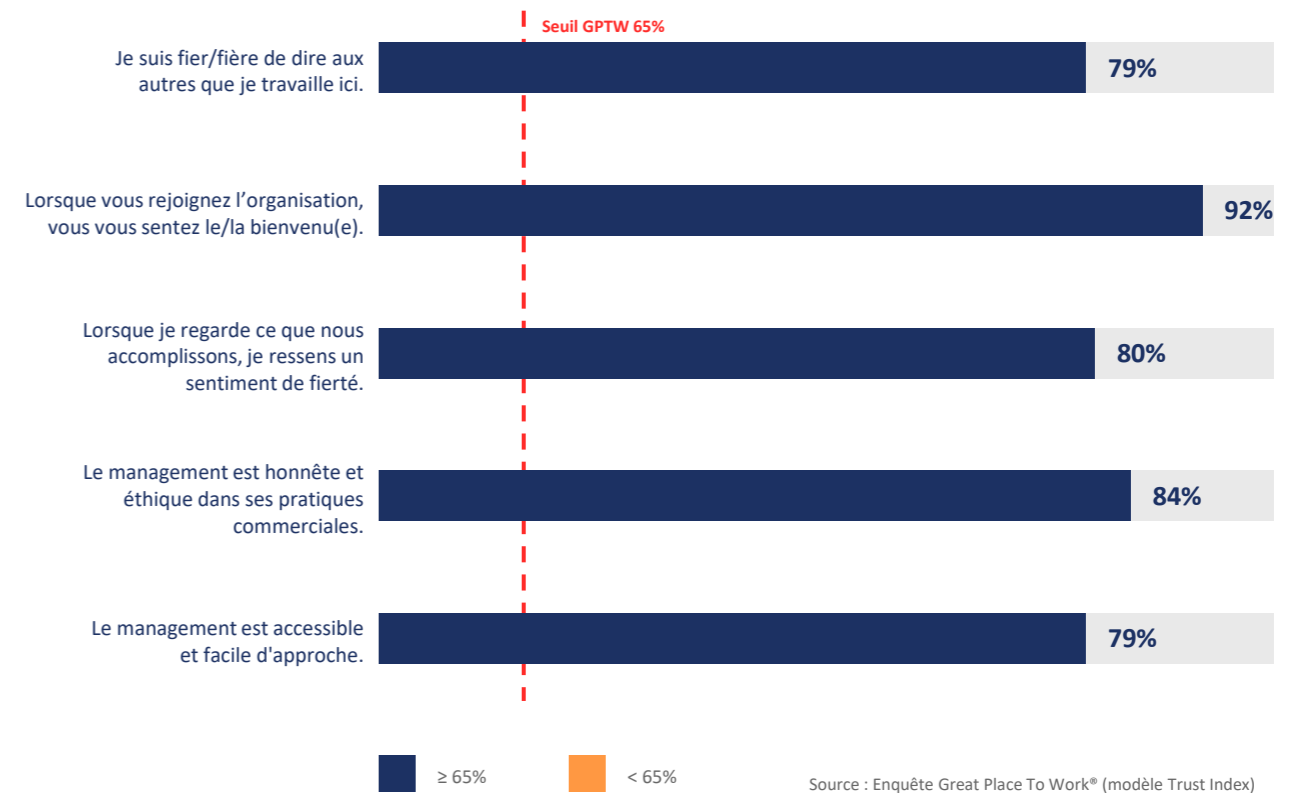
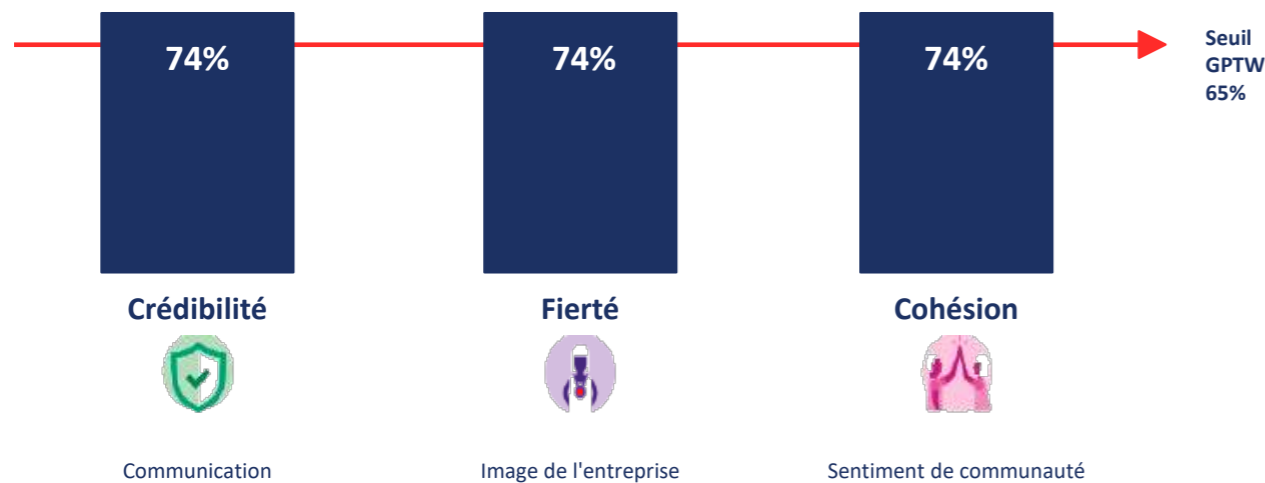
« Le management est honnête et éthique dans ses pratiques. » 84%

« Quand je vois ce que nous accomplissons, j'éprouve de la fierté. » 80%

« Je suis fier/fière de dire aux autres que je travaille ici. » 79%

« Le management est accessible et facile à aborder. » 79%

Moyenne du Modèle GPTW (Trust Index) : 71%



Source : Enquête Great Place To Work® (modèle Trust Index)

92% se sentent les bienvenus.

C'est peut-être le plus beau résultat, car il parle d'accueil, d'ambiance, de cette chose difficile à mesurer qu'est la culture d'entreprise. Et qui, chez ECSA, existe réellement.

Pas une arrivée. Un point de départ.

Il serait facile de s'arrêter ici, d'encadrer le badge et de continuer.

Mais ce n'est pas l'esprit ECSA.

Cette certification est une motivation à faire encore mieux :

 couter les retours, transformer les observations en actions concrètes, construire un environnement où chacun — indépendamment du rôle, de la division ou du site — se sent valorisé.

Quatre générations d'histoire nous regardent.

Et nous rappellent que les entreprises qui durent sont celles qui placent les personnes au centre. Vraiment.

Merci

Un grand merci à toutes les collaboratrices et à tous les collaborateurs qui ont participé à l'enquête. Votre voix a rendu ce résultat possible.

Ce succès est le vôtre.



ECSA Maintenance devient producteur : lancement de **UREA ANTICRYSTAL®**

Nous sommes heureux d'annoncer une nouvelle étape importante pour **ECSA Maintenance** : le démarrage de la production de **UREA ANTICRYSTAL®**, une solution prête à l'emploi développée pour protéger les systèmes SCR des véhicules diesel équipés d'un réservoir **AdBlue®**.

Ce projet représente bien plus que le lancement d'un nouveau produit.

Il s'agit d'une étape stratégique qui renforce notre position sur le marché et consolide notre évolution de distributeur à partenaire technique et producteur, capable de développer des solutions concrètes répondant aux besoins réels de nos clients.

Un projet né de l'expérience terrain

Ces dernières années, nous avons analysé avec attention les problématiques liées à la cristallisation de l'**AdBlue®**, un phénomène susceptible de compromettre l'efficacité du système SCR et d'engendrer des coûts opérationnels significatifs pour les flottes, les chantiers et les ateliers.

L'écoute constante du marché et les échanges quotidiens avec nos clients nous ont conduits à développer une solution dédiée : **UREA ANTICRYSTAL®**, formulée pour contribuer à la stabilité du système, prévenir la formation de cristaux et favoriser le maintien des performances dans le temps.

En complément de la solution prête à l'emploi, nous avons également introduit **ANTICRYSTAL® UREA ADDITIVE**, conçu pour des applications préventives et la gestion de volumes importants, notamment au sein de flottes structurées et de réservoirs de stockage.

Une évolution industrielle et stratégique

Devenir producteur implique une responsabilité accrue :

- contrôle direct de la qualité
- plus grande flexibilité
- capacité d'innovation
- délais de réaction plus rapides



Avec **UREA ANTICRYSTAL®**, nous renforçons notre positionnement dans le secteur de la maintenance industrielle et automobile, en élargissant notre offre avec une solution propriétaire intégrant expertise technique, savoir-faire et vision à long terme.

Ce projet s'inscrit dans une trajectoire plus large de croissance et de développement, dans laquelle **ECSA Maintenance** continue d'investir afin de créer une valeur durable pour ses clients et partenaires.

Tournés vers l'avenir

Nous sommes fiers d'avoir lancé cette nouvelle production et d'avoir franchi une étape supplémentaire dans notre évolution industrielle.

UREA ANTICRYSTAL® n'est pas seulement un nouveau produit :

il symbolise notre volonté d'innover, de grandir et d'assumer un rôle toujours plus actif au sein de la chaîne de valeur.

Nous continuerons à développer des solutions alliant expertise technique, fiabilité et vision stratégique.

Stalvedro : un nouveau coin enfants voit le jour

Le Saint-Bernard « Otto » et la vache « Ilde » accueillent les familles



La station-service de Stalvedro s'enrichit d'un nouvel espace dédié aux familles : le coin enfants a été inauguré, une zone pensée pour rendre la pause encore plus accueillante et agréable, même pour les plus petits.

Les protagonistes de ce nouvel espace sont *Otto*, le sympathique chien Saint-Bernard, et *Ilde*, la vache alpine. Deux personnages créés pour évoquer le territoire, la tradition et l'identité suisse qui caractérisent notre réseau.



Des figures rassurantes, reconnaissables et ludiques, qui transforment une simple halte en un moment de jeu et de découverte.

Le coin a été conçu pour offrir aux familles un environnement soigné, coloré et sécurisé. Avec cette nouvelle réalisation, **ECSA Energy**

confirme sa volonté d'investir dans la qualité de l'accueil et dans la valorisation de ses sites, en accordant toujours plus d'attention au confort des clients et à la dimension familiale du voyage.

Parce que chaque pause peut devenir un moment spécial.



COLLABORATIONS & PARTENARIATS

Movichem : Un accord stratégique

pour renforcer la présence sur le marché cosmétique italien

ECSA Italia annonce un nouveau partenariat commercial pour le Centre-Sud de l'Italie, en signant un accord de distribution avec **Movichem** (www.movichem.it), une entreprise reconnue pour son expertise et sa présence capillaire sur le marché cosmétique local.

Un réseau de distribution toujours plus capillaire et orienté client

Active depuis des années dans la fourniture de matières premières pour l'industrie de la cosmétique et du personal care – avec une offre allant du hair care au skin care, des toilettes jusqu'au maquillage – **ECSA Italia** a consolidé son

réseau commercial dans le Nord de l'Italie grâce à une équipe technico-commerciale hautement qualifiée, à une disponibilité rapide des produits en stock et à l'ouverture récente du nouveau hub logistique de Sesto Fiorentino.

Un partenaire expérimenté : le profil de Movichem et de Gaetano Lionelli

Ce nouvel accord a pour objectif de renforcer la présence d'ECSA dans les régions du Centre-Sud, grâce à la collaboration avec *Gaetano Lionelli*, fondateur de **Movichem**.

Professionnel doté d'une solide expérience dans le secteur des matières premières pour le

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

Personal Care, Lionelli possède une connaissance approfondie des besoins des clients locaux, acquise au fil de nombreuses années d'activité sur le territoire.

Une opportunité de croissance partagée

Nous sommes convaincus que cette collaboration représente une opportunité de croissance pour les deux entreprises. Grâce à la synergie entre la structure organisée et internationale d'ECSA et la compétence territoriale de **Movichem**, nous pourrons offrir un service encore plus capillaire, rapide et personnalisé.

ENTRETIENS AVEC LES COLLABORATEURS



Sofie Ghidelli & Paola Dal Corno

Team Cosmétiques CH : nouveaux défis, marchés différents

L'équipe Cosmétiques Suisse d'ECSA Chemicals traverse une phase de transformation, marquée par de nouvelles arrivées, des changements de rôles et une focalisation accrue sur les marchés clés. Une évolution naturelle, qui reflète la capacité de l'entreprise à s'adapter à un environnement en constante évolution.

Aux côtés de Paola Dal Corno, Area Manager Cosmetics, Sofie Ghidelli a rejoint l'équipe en tant que Junior Sales Manager. Ilario Bavone conserve son rôle de Customer Service du groupe. Parallèlement, Sibylle Späti Rossi est revenue à plein temps dans la Business Unit Flavours & Fragrances, en ligne avec une spécialisation croissante entre les différentes activités.

Une équipe en évolution

La nouvelle configuration de l'équipe répond à la volonté de consolider le marché suisse et de développer des marchés clés comme la France et l'Allemagne.

« Chaque pays a ses dynamiques, ses clients et ses besoins. Nous avons compris que pour vraiment grandir, il fallait aller plus loin », explique Paola. « Non seulement préserver ce qui existe déjà, mais aussi structurer une stratégie plus claire pour la France et l'Allemagne. »

Sofie, qui parle couramment le français et l'allemand, a été intégrée précisément pour soutenir cette vision.

Apprendre sur le terrain

Pour Sofie, rejoindre l'équipe représente avant tout une opportunité de croissance. Aux côtés de Paola, elle construit une base technique solide et développe son approche client grâce à l'expérience terrain.

« Je me sens très bien dans l'équipe », raconte-t-elle. « J'apprends énormément, tant sur les produits que sur la gestion de la relation client. »

L'objectif n'était pas de recruter un profil déjà totalement formé, mais de construire un parcours interne combinant expertise technique, connaissance du marché et relation client.

La diversité comme force

L'équipe réunit des approches et des parcours différents, essentiels pour relever les défis et trouver les meilleures solutions.

« Nous ne devons pas toujours être d'accord sur tout », souligne Paola. « Au contraire, l'échange constant nous permet de voir les situations sous différents angles. »

C'est ainsi que naissent les meilleures idées et que

l'équipe devient, selon leurs mots, dynamique et vivante.

Le symbole de la "Team Coccinelle"

Lors d'un salon à Munich, autour d'un simple café, un symbole est né spontanément : la coccinelle.

Positive, reconnaissable, résiliente et adaptable. Petite, mais déterminée. Une image qui représente parfaitement l'approche du team Sales : même dans des contextes complexes, rester proactif, flexible et solide.

Le superpouvoir ? La réactivité

Une caractéristique commune à toute l'équipe est la réactivité. C'est d'ailleurs le retour que les clients donnent le plus souvent.

Face à des situations critiques ou à des demandes urgentes, l'objectif est toujours de trouver rapidement une solution. Une approche concrète qui, au fil du temps, a renforcé la confiance et solidifié les relations clients.

Un regard vers l'avenir

Pour l'avenir, l'équipe se souhaite une chose simple mais essentielle : continuer à échanger ouvertement, affronter les divergences de manière directe, sans créer de barrières.

C'est cette façon de travailler qui donne de la solidité à la collaboration

entre Ilario, Paola et Sofie.

Avec de nouveaux défis à venir et une entente désormais bien établie, le chemin peut se poursuivre avec continuité et la même énergie.

« Mieux vaut une discussion franche suivie d'un café ensemble que des silences et des malentendus », conclut Paola en souriant.

La nouvelle organisation de l'équipe découle de la volonté de consolider le marché suisse et de développer des marchés clés tels que la France et l'Allemagne.



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

Entretien avec Tito Lojudice

Réactivité, qualité et esprit d'équipe : le défi quotidien en Suisse romande

Des lubrifiants aux équipements de protection individuelle, entre concurrence et pression sur les prix, Tito explique comment la compétence technique, des marques de renom et le travail d'équipe font la différence sur le terrain.

Tito, qu'est-ce qui t'a convaincu de rejoindre ECSA et qu'est-ce qui t'a marqué dès le début dans ton rôle ?

Je cherchais un nouveau défi professionnel et j'avais envie de changer de secteur pour me mettre à l'épreuve dans un domaine différent. Dès les premiers mois, j'ai apprécié la variété du travail, le contact direct avec les clients et le bon feeling avec mon responsable. C'était une opportunité importante pour évoluer et élargir mes compétences, arrivée au bon moment.

Tu es chaque jour sur le terrain en Suisse romande. Quelles sont les demandes les plus fréquentes des clients ?

Aujourd'hui, de plus en plus de clients regardent d'abord le prix, avant même de connaître la qualité ou les caractéristiques techniques du produit. Il

n'y a pas toujours une réelle disponibilité à écouter la valeur de ce que nous proposons. C'est l'un des principaux défis de notre métier.

Dans le monde des lubrifiants, on pense souvent que « tout se vaut ». Comment expliques-tu la différence ?

La différence réside dans la qualité, les homologations et les partenaires avec lesquels nous travaillons. Avoir des marques reconnues comme Castrol représente un grand avantage pour nous. Les homologations des constructeurs et les partenariats avec des marques importantes nous permettent de proposer des produits fiables et certifiés. Sur le long terme, cela fait vraiment la différence.

Et concernant les équipements de protection individuelle ? Vois-tu une évolution du marché ?

Dans le secteur des vêtements de travail, la concurrence est beaucoup plus forte que pour les huiles industrielles. Les clients recherchent souvent le confort, par exemple une bonne parka ou un pantalon confortable et résistant. Pour le reste,

cela dépend beaucoup des besoins spécifiques du client et du budget qu'il souhaite investir.

Y a-t-il un projet récent qui t'a particulièrement satisfait ?

Oui, nous avons réussi à acquérir un grand garage automobile en Suisse romande pour la fourniture de vêtements de travail. La négociation a été longue, du premier contact jusqu'à la signature finale. Mais grâce au travail d'équipe avec notre équipe EPI, nous avons réussi à concrétiser un projet important. Ce fut une belle satisfaction.

Selon toi, qu'est-ce qui fait la différence dans le service ECSA en Suisse romande ?

Notre réactivité. Que ce soit moi sur le terrain ou mes collègues au bureau, nous arrivons à répondre rapidement aux clients, souvent avec une solution concrète ou une proposition alternative. Cette rapidité et cette disponibilité sont très appréciées.

Et en dehors du travail ? Comment recharges-tu les batteries ?

J'ai toujours aimé le sport, surtout le football. J'entraîne des équipes de juniors depuis huit ans et j'ai obtenu plusieurs diplômes qui m'ont permis d'entraîner des équipes d'élite.

C'est une grande passion. J'adore aussi voyager et découvrir de nouveaux pays et cultures : c'est la meilleure façon d'ouvrir son esprit et de faire le plein d'énergie.

La différence réside dans la qualité, les homologations et les partenaires avec lesquels nous travaillons : disposer de marques reconnues comme Castrol constitue un atout majeur, car cela nous permet d'offrir des produits fiables et certifiés.



Tito Lojudice, Technical Sales Consultant Suisse Romande

NOUVEAUX PROJETS

Une nouvelle façon de travailler, ensemble

De la révision des processus à la collaboration entre équipes : un parcours qui redessine la manière de travailler chez ECSA

Au sein du **Groupe ECSA**, un projet important est en train de démarrer, destiné à influencer la manière dont nous travaillons chaque jour.

On parle de « *changement d'ERP* », mais en réalité la portée est bien plus large : **il s'agit d'une véritable transformation de l'entreprise.**

Le système actuel (**IPTOR**) est utilisé depuis environ 15 ans. Au fil du temps, il a continué à soutenir les opérations du Groupe, mais aujourd'hui il est de plus en plus évident que de nombreux processus demandent un effort élevé, souvent manuel, et pas toujours efficace.

De là naît le besoin de changement. Non pas pour simplement remplacer un logiciel, mais pour repenser la manière dont ECSA fonctionne, en

améliorant les processus, les outils et la qualité du travail.

Un projet pour tout le Groupe

Un point clé est que ce n'est pas un projet IT, mais un projet d'entreprise à part entière.

L'objectif est clair : mettre toutes les personnes, à tous les niveaux, dans les conditions de mieux travailler.

Cela signifie impliquer tout le monde : ceux qui travaillent au bureau, en entrepôt, sur la route, dans les stations-service.

Car les processus traversent toute l'organisation et ce n'est qu'avec la contribution de tous qu'il est possible de les améliorer réellement.

Comprendre d'abord, puis choisir

Contrairement à de nombreux projets similaires, ECSA a choisi une approche précise : ne pas partir du logiciel, mais des personnes et des processus.

La première étape sera la construction de ce que l'on appelle la Business Blueprint : une phase d'analyse et de conception qui définira les bases de tout le parcours.

De manière simple, cela signifie :

- photographier comment nous travaillons aujourd'hui
- identifier les criticités, les inefficacités et les risques
- dessiner comment nous voulons travailler demain

Ce n'est qu'après cette étape que les technologies les plus adaptées seront choisies.

Un changement de perspective important : ne pas adapter l'entreprise au logiciel, mais choisir le logiciel qui s'adapte à l'entreprise.

Moins de complexité, plus de valeur

L'un des principaux objectifs est de réduire tout ce qui aujourd'hui ralentit le travail :

activités manuelles, passages redondants, gestion fragmentée des informations.

Aujourd'hui, par exemple, il arrive de devoir saisir

ou rechercher les mêmes données dans plusieurs systèmes différents, ou de gérer des processus similaires de manière différente selon les business units.

La nouvelle approche vise à : standardiser lorsque c'est possible, automatiser les activités répétitives et rendre les informations accessibles de manière simple et unique.

Cela ne signifie pas « *rigidifier* » l'entreprise, mais libérer du temps et des ressources.

Tout ce qui peut être structuré est organisé ; tout ce qui demande expérience et compétences reste aux personnes.

Plus de temps pour ce qui compte vraiment

Le changement le plus concret concernera le travail quotidien.

En réduisant les activités à faible valeur ajoutée, l'objectif est de laisser plus d'espace à la réflexion, à l'analyse et à la relation.

En pratique : moins de temps consacré à « *suivre* » des opérations manuelles et plus de temps pour résoudre des problèmes réels, avec une plus grande attention au client et des décisions basées sur des données claires et disponibles.

Il ne s'agit pas de réduire le travail des personnes, mais d'en améliorer la qualité et l'impact.

Un parcours progressif (et partagé)

Le projet en est à ses débuts.

Dans les prochains mois, la Business Blueprint sera développée, avec l'implication directe d'environ 60 personnes du Groupe, qui contribueront à construire une vision commune du futur.

Ensuite, on passera à :

- le choix des systèmes et des technologies
- la définition du parcours de changement
- l'implémentation progressive des solutions

Il s'agit d'un parcours pluriannuel, qui demandera du temps et de l'attention, mais qui sera abordé avec une approche précise : faire les bons choix, au bon moment.

Un changement aussi culturel

À côté de la technologie, le véritable défi sera le changement de mentalité.

Standardiser certains processus, travailler de manière plus intégrée, partager les informations : ce sont autant d'étapes qui demandent une adaptation.

Mais c'est précisément là que se trouve la valeur du projet :

construire une manière de travailler plus simple, plus claire et plus efficace pour tous.

Ce projet représente une étape importante pour le **Groupe ECSA**.

Ce n'est pas seulement une mise à jour technologique, mais une évolution de la manière de travailler.

Un parcours qui part d'une question simple: *comment pouvons-nous mieux travailler, ensemble ?*

Et qui, pas à pas, mènera à une organisation plus intégrée, plus efficace et prête à relever les défis futurs.



Grandir ensemble : 2026 chez ECSA

Du Pulse Survey aux nouveaux projets en communication, leadership, bien-être et développement : un parcours structuré pour placer réellement les personnes au centre.

Ces derniers mois, on a beaucoup parlé chez ECSA d'AMA, de *Leadership Journey*, de *team building*, de *welfare*, d'intranet et de nouveaux outils digitaux.

Peut-être que certains se sont demandé : quel est le fil conducteur derrière tout cela ?

La réponse est simple : écouter, structurer et construire.

Derrière les initiatives RH lancées en 2025, il n'y a pas une somme de projets isolés, mais un parcours clair, né d'un point de départ très précis : **écouter les personnes.**

Du Pulse Survey aux actions concrètes

Tout a commencé avec le Pulse Survey, réalisé afin de comprendre où se situe aujourd'hui ECSA dans son parcours vers le label « **Great Place to Work** » et, surtout, quels sont les axes d'amélioration.

De l'enquête ont émergé plusieurs thèmes centraux :

- la communication interne
- l'engagement
- le leadership
- le welfare et le bien-être
- le développement et la croissance professionnelle

À partir de là, une réflexion structurée a été

engagée : pour chaque point identifié, une réponse concrète.

Pas de théorie. Des actions.

Communication : abattre les barrières et relier les points

L'un des besoins les plus clairs concernait l'amélioration de la communication à tous les niveaux.

C'est ainsi qu'ont été lancées les rencontres trimestrielles « *Ask Me Anything* » avec la Direction: des moments structurés durant lesquels les collaborateurs peuvent poser des questions directes sur des thèmes spécifiques.

Ont déjà été abordés :

- la stratégie d'entreprise
- le domaine RH
- Finance & Operations
- Marketing & Quality (prévu)

Le résultat ?

Une participation active, des questions concrètes et un dialogue ouvert.

En parallèle, un travail est en cours sur :

- une nouvelle structure de réunions annuelles et périodiques pour toutes les *Business Units*
- un renforcement de la communication top-



down sur les objectifs

- une communication transversale plus fluide entre les départements

Un point particulièrement important concerne les Services (RH, IT, Marketing, Quality, etc.). Leur valeur ajoutée n'est pas toujours visible. L'objectif est de mieux expliquer ce qu'ils font, comment ils travaillent et quel est leur impact concret sur le fonctionnement quotidien de l'entreprise.

Comprendre le travail des autres, c'est mieux collaborer.

Welfare et bien-être : un plan structuré

Le survey a également mis en évidence un besoin lié au bien-être et aux benefits.

Un plan annuel de prévention et de santé a donc été mis en place, avec des activités programmées tous les deux mois.

Parmi les initiatives déjà lancées :

- atelier avec la SUVA sur le bien-être physique
- journée dédiée à l'alimentation consciente
- activités liées à la sécurité au travail
- challenge Bike to Work
- nouveaux benefits (salle de sport, conventions, shop en ligne)

Il ne s'agit pas simplement « *d'événements* », mais de créer un espace légitime où prendre soin de soi fait partie intégrante de la culture d'entreprise.

Mettre à disposition des outils et des moments dédiés signifie

Nouveaux projets

offrir aux collaborateurs une possibilité réelle de participer.

Leadership Journey : grandir pour mieux guider

Un autre thème central concernait le leadership. Beaucoup de responsables ont évolué dans leur rôle grâce à l'expérience et à leur parcours personnel. Aujourd'hui, l'objectif est de les accompagner à travers un programme structuré : le Leadership Journey.

Le projet se décline en plusieurs phases.

Phase 0 – Identité d'entreprise

Le Top et le Middle Management ont retravaillé ensemble :

- la Vision
- la Mission
- les Valeurs

Résultat : une meilleure compréhension de la manière de vivre concrètement la sécurité, la confiance et l'innovation au quotidien.

Les phases suivantes

Chaque trimestre aborde un thème clé :

- Self Leadership
- Team Leadership
- Délégation et orientation résultats
- Change Management

Le parcours combine ateliers en présentiel, modules en ligne et témoignages externes (coachs, leaders, anciens sportifs de haut niveau).

L'objectif n'est pas simplement de « faire de la formation », mais de construire un leadership plus conscient, cohérent et capable d'accompagner le changement.

Apprentis et nouveaux talents : investir dans l'avenir

Être une entreprise formatrice est une valeur importante pour ECSA.

Une journée dédiée à tous les apprentis a donc été organisée, avec présentation de l'entreprise et visite interne, afin de renforcer le sentiment d'appartenance.

Parallèlement, la collaboration avec l'USI, la SUPSI et le Politecnico di Milano est renforcée à travers des stages, des job fairs et une présence plus structurée dans les universités.

L'employer branding, c'est aussi cela : créer des relations avant même de recruter.

Talentia : structurer la croissance

L'un des projets les plus importants pour les prochaines années est l'introduction de la plateforme Talentia.

Cet outil permettra de :

- cartographier les compétences actuelles de chaque collaborateur
- identifier d'éventuels écarts de développement
- attribuer des parcours de formation ciblés
- proposer un catalogue de cours accessible à tous
- digitaliser et structurer le processus d'évaluation

Chaque collaborateur aura accès à son propre profil, aux formations attribuées et aux opportunités disponibles.

L'objectif est clair :

rendre la croissance visible, mesurable et partagée.



Innovation : donner de l'espace aux idées

L'Innovation Box sera relancée avec une approche plus engageante.

L'idée est simple : chaque collaborateur peut proposer des améliorations au cours de l'année. Car innover ne signifie pas inventer quelque chose de révolutionnaire, mais améliorer ce que nous faisons chaque jour.

Quand les personnes se sentent écoutées et voient leurs idées prises en considération, le sentiment d'appartenance grandit.

Un regard vers l'extérieur : employer branding externe

En 2026, l'accent est mis principalement sur l'employer branding interne.

La prochaine étape sera de renforcer la visibilité externe.

Parmi les actions prévues :

- une présence active sur Kununu et Glassdoor
- la mise à jour de la page Careers
- une meilleure visibilité des valeurs, des benefits et de la culture d'entreprise
- des témoignages de collaborateurs

Attirer des talents, c'est raconter de manière authentique qui nous sommes vraiment.

Le fil rouge : la participation active

Tous ces projets ont un point commun :

l'écoute, des outils concrets, des espaces d'expression et un développement structuré.

Mettre les personnes au centre n'est pas un slogan.

C'est créer les conditions pour que chacun puisse contribuer, grandir et se sentir pleinement partie prenante du parcours.

2026 n'est que le début d'une phase plus structurée, plus consciente et plus partagée.

ECSA évolue.

Et elle le fait avec ses personnes.



Un message, plus de livraisons réussies :

ECSA Energy embrasse l'IA

Dès cet été, les clients d'**ECSA Energy** recevront un message *WhatsApp* avant chaque livraison de mazout. Simple, immédiat, personnalisé. Et derrière ce message, il y a bien plus : le premier système d'intelligence artificielle intégrée dans la gestion des processus de travail du **Groupe ECSA**.

La première solution d'IA intégrée du Groupe ECSA

L'équipe marketing d'**ECSA Group** finalise le lancement d'une plateforme innovante pour la gestion des avis de livraison : pour la première fois, les clients pourront confirmer ou reprogrammer leur livraison d'un simple tap sur *WhatsApp*. Fini les appels téléphoniques, fini les attentes. Juste une réponse rapide, depuis leur smartphone.

Mais la vraie avancée, c'est ce qui se passe en coulisses. Un *Agent IA* intégré à la plateforme gère l'ensemble de la conversation de manière autonome : il répond aux clients, collecte les confirmations, gère les demandes de reprogrammation et — en fin de journée — remet à l'opérateur une liste claire et prête à l'emploi. Les livraisons confirmées d'un côté,

celles à réorganiser de l'autre.

Moins d'appels. Moins de dispersion. Plus de temps pour ce qui compte vraiment.

Comment ça fonctionne, concrètement

Chaque matin, l'opérateur charge sur la plateforme un *fichier CSV* avec les données des livraisons du lendemain. Le système fait le reste: il envoie le message *WhatsApp* personnalisé à chaque client, gère les suivis en cas de non-réponse et collecte les retours après livraison — y compris une enquête de satisfaction. Un cycle complet, de la notification initiale jusqu'au recueil de l'expérience client, entièrement tracé et géré de façon automatique.

Le flux est conçu pour être simple côté client aussi: deux options claires, une réponse immédiate, zéro complication.

Un premier pas concret vers l'avenir

Jusqu'à présent, gérer les confirmations de livraison signifiait pour l'opérateur faire face chaque jour à des centaines d'appels téléphoniques, jonglant entre confirmations, imprévus et reprogrammations. Ce nouveau système n'élimine pas le travail humain — il

le valorise, libérant une énergie précieuse pour les décisions qui nécessitent vraiment expérience et jugement.

C'est un premier pas concret dans une direction claire : plus d'efficacité opérationnelle, plus d'attention au client, et une culture d'entreprise qui n'a pas peur d'innover. Un signal fort que le **Groupe ECSA** regarde vers l'avenir, avec des outils à la hauteur des défis d'aujourd'hui — et de ceux de demain.

Le lancement est prévu pour le début de l'été. *Restez connectés.*



PROJETS RÉALISÉS

ECS~~A~~verse

Ces dernières années, un besoin s'est clairement imposé : améliorer la communication interne, la rendre plus fluide, plus accessible et plus proche des personnes.

Des résultats du **Great Place to Work®** aux *feedbacks recueillis en interne*, le constat a toujours été le même : il fallait un espace commun, simple à consulter et capable de relier les différentes réalités du Groupe.

C'est ainsi qu'est né ECSAverse.

Un point central, accessible à tous

D'un point de vue technique, l'idée est née au sein de l'IT comme projet interne : créer un espace digital où regrouper manuels, informations utiles et mises à jour, en évitant les « *dossiers remplis de fichiers* » et les longs e-mails difficiles à lire.

Comme l'explique *Cristian Pellegrino* :

« *L'idée était d'avoir un point unique où trouver des informations qui existent peut-être déjà, mais qui sont dispersées dans les méandres des dossiers.* »

Avec l'arrivée des RH dans le projet et l'échange entre les équipes, l'initiative a pris une dimension plus large : non seulement un repository technique, mais une véritable

intranet d'entreprise, ouverte à tous les départements.

En une phrase ?

Cristian la définit ainsi : « *La place du marché d'EC*SA. »

Un lieu où l'on trouve les communications officielles, les initiatives RH, les conseils IT, les mises à jour des projets et, de plus en plus, les personnes.

Une réponse concrète au thème de la communication

Du point de vue **RH**, **ECSAverse** est une réponse directe à un besoin clair : améliorer la communication entre équipes, sites et niveaux de l'entreprise.

Comme le souligne *Vanessa Caserini* :

« *Nous voulions communiquer de manière moins institutionnelle et plus directe avec tous les collaborateurs.* »

L'objectif est double :

- Rendre visibles les activités, projets et initiatives qui n'atteignent pas toujours tout le monde.
- Mieux faire connaître les personnes : nouveaux collaborateurs, apprentis,

collègues d'autres sites.

Combien de fois arrive-t-il de croiser quelqu'un dans l'entreprise ou dans une station-service sans savoir qui il est ou quel est son rôle ?

ECSAverse est aussi né pour combler ce petit mais important vide.

De plus, le choix de publier les contenus en trois langues permet d'impliquer tous les sites du Groupe, et pas seulement Balerna.

Concrètement, qu'est-ce qui change ?

ECSAverse simplifie le quotidien :

- Documents corporate et présentations organisées de manière claire.
- IT tips et conseils pratiques pour mieux utiliser les outils.
- Mises à jour sur des projets transversaux (comme le Leadership Journey).
- Espaces dédiés à des catégories spécifiques : apprentis, vendeuses et vendeurs, personnel de dépôt ou collaborateurs sur la route.

La plateforme ne remplace pas le dialogue direct au sein des équipes — qui reste essentiel — mais elle offre une base d'information commune.

Ceux qui travaillent à Desio, Flawil ou dans un dépôt peuvent savoir ce qui se passe à Balerna. Et inversement. Cela renforce le sentiment d'appartenance et aide chacun à se sentir partie prenante d'un ensemble plus large.

Onboarding, formation et développement **ECSAverse** est déjà aujourd'hui un outil utile pour les nouveaux collaborateurs : sur la page de bienvenue, ils trouvent l'histoire du Groupe, les règlements et les informations de base pour commencer leur parcours au sein de l'entreprise.

En matière de formation, la plateforme jouera un rôle de soutien, sans être l'unique outil. Un nouveau projet arrive en effet : Talentia, dédié au développement des compétences, aux parcours de formation individuels et à la croissance professionnelle.

ECSAverse pourra devenir l'espace où présenter, promouvoir et expliquer ces parcours, afin de tenir tout le monde informé.

Une plateforme en évolution

Le projet a été lancé il y a seulement quelques mois. Les contenus sont lus et appréciés, même si l'interaction (likes, commentaires) est encore en progression. C'est normal : toute nouveauté a besoin de temps pour devenir une habitude.

La vision pour l'avenir ?

Rendre **ECSAverse** encore plus participatif.

Vanessa imagine un espace davantage orienté « *communauté* », où les collaborateurs pourraient partager directement leurs expériences, activités ou moments vécus sur le terrain.

Un outil qui ne soit pas seulement une communication descendante, mais de plus en plus un véritable échange entre collègues.

Un projet pour tous

ECSAverse est né d'un besoin technique, s'est développé grâce à la collaboration entre IT et RH et est aujourd'hui ouvert à la contribution de tous les départements.

Ce n'est pas seulement une plateforme digitale. C'est un pas vers une communication plus transparente, plus moderne et plus inclusive.

La place est ouverte. À nous de la faire vivre.



Projet « A tu per tu »

Attirer les jeunes talents vers ECSA

Attirer et recruter de jeunes talents devient un défi toujours plus important. C'est dans cette optique qu'ECSA a participé à l'initiative « *A tu per tu* », organisée par l'Office d'orientation scolaire et professionnelle au niveau cantonal, afin de mettre en contact direct les entreprises et les jeunes intéressés par un apprentissage. L'événement, qui s'est tenu aux CPC de Bellinzone, a permis aux élèves de réserver des entretiens de 15 minutes avec les entreprises de leur choix. Un format dynamique, proche d'un « *speed meeting* »: l'entreprise se présente, le ou la

jeune parle de son parcours et de ses motivations, puis les contacts sont échangés pour envisager une éventuelle suite.

Pour ECSA, il s'agissait d'une belle opportunité de présenter ses formations dans les domaines du commerce, du commerce de détail et de la logistique. L'un des points forts de notre entreprise est la possibilité, pour les apprentis, de découvrir plusieurs départements et de vivre un parcours varié et concret, enrichissant tant sur le plan professionnel que personnel.

Les retours ont été positifs, notamment dans

certains domaines de formation, confirmant l'importance d'être présents directement sur le terrain et dans les écoles.

Afin de rapprocher encore davantage les familles et les jeunes du Mendrisiotto, un **Open Day ECSA** est déjà en préparation : une journée portes ouvertes pour découvrir l'entreprise, visiter l'entrepôt, le magasin et les bureaux, et

rencontrer celles et ceux qui forment chaque jour les professionnels de demain.

Investir dans les jeunes, c'est investir dans l'avenir d'ECSA.



Claudia Schroer HR & CSR Manager, Vanessa Caserini HR Assistant

Nouveaux Company Profiles

Un récit cohérent, une vision partagée.

Le **Groupe ECSA** a renouvelé ses *Company Profiles* avec l'objectif de se présenter de manière plus claire, cohérente et reconnaissable. Le projet comprend un profil dédié au Groupe ainsi qu'une série de profils spécifiques pour les *Business Units* – **ECSA Chemicals**, **ECSA Energy**, **ECSA Maintenance** et **Suncolor** – développés comme des outils coordonnés, capables de valoriser à la fois l'identité commune et les spécificités de chaque entité.

Les nouveaux profils ne se limitent pas à présenter des chiffres, des services et des activités, mais reflètent également la vision industrielle du Groupe : une histoire entrepreneuriale familiale de plus d'un siècle, construite sur la compétence, la fiabilité, la proximité client, la capacité logistique et une attention constante à la sécurité, à l'innovation et à la durabilité.

Chaque Business Unit est présentée à travers ses éléments distinctifs : l'expertise technique et la rigueur d'**ECSA Chemicals**, la capillarité des services et l'évolution durable d'**ECSA Energy**, l'approche à la fois consultative et opérationnelle d'**ECSA Maintenance**, ainsi que la proximité territoriale et le support spécialisé de **Suncolor**.

Conçus comme des outils concrets et non comme de simples brochures institutionnelles, les nouveaux *Company Profiles* pourront être utilisés par le réseau commercial, dans les relations avec les partenaires et les parties prenantes, dans les parcours d'onboarding et dans toutes les situations où il est important de présenter ECSA de manière claire, solide et cohérente.

Un projet qui renforce la reconnaissance du Groupe et traduit concrètement une vision partagée : mieux raconter ce que nous sommes déjà.

BE PART
OF OUR
JOURNEY

Nouvelle flotte ECSA Energy

Tracteurs au biodiesel : ECSA toujours plus verte

La transition énergétique n'est pas seulement une tendance du marché. C'est un choix concret, fait d'investissements, de responsabilité et d'une vision à long terme.

ECSA Energy franchit une nouvelle étape dans cette direction avec l'introduction de tracteurs alimentés au **biodiesel** au sein de sa flotte. Une évolution qui renforce l'engagement du Groupe en faveur d'une mobilité plus durable et cohérente avec les objectifs environnementaux lancés ces dernières années.

Pourquoi le biodiesel ?

Le **biodiesel** représente une solution immédiatement applicable à la logistique actuelle, avec des avantages clairs :

- Réduction des émissions de CO₂
- Impact environnemental plus faible que le diesel traditionnel
- Aucune modification radicale des infrastructures existantes
- Continuité opérationnelle garantie

Un choix pragmatique : oui à la durabilité, sans compromettre l'efficacité ni la fiabilité du service.

Un engagement qui commence sur la route

Chaque jour, nos tracteurs parcourent des centaines de kilomètres afin de garantir des livraisons ponctuelles et un service de qualité à

nos clients.

Intégrer des véhicules au **biodiesel** signifie réduire l'empreinte environnementale des activités de transport, rendre la chaîne logistique plus durable et s'aligner sur des standards environnementaux toujours plus exigeants.

Le message est clair : le transport aussi peut et doit faire sa part.

En cohérence avec la stratégie Energy

Cet investissement s'inscrit dans une démarche plus large qui positionne **ECSA Energy** comme acteur de la transformation du secteur :

- Installation de bornes de recharge pour véhicules électriques
- Projets photovoltaïques dans les stations-service
- Développement de solutions innovantes pour le canal Extra Réseau

La nouvelle flotte au **biodiesel** n'est pas un point d'arrivée, mais une étape supplémentaire dans une stratégie tournée vers l'avenir.

Une durabilité concrète, chaque jour

Être « plus vert » ne signifie pas seulement parler d'avenir, mais agir dès aujourd'hui.

Avec ses nouvelles motrices au **biodiesel**, **ECSA Energy** démontre qu'innovation et responsabilité peuvent avancer ensemble.



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

Farbesil

le nouveau blanc signé Suncolor

Dans le monde des finitions professionnelles, le blanc n'est jamais « *simplement blanc* ». Avec **Farbesil, Suncolor** élargit sa gamme private label avec une dispersion acrylo-siloxanique de nouvelle génération, conçue pour ceux qui recherchent pouvoir couvrant, rendu esthétique et qualité d'application sans compromis.

Le produit est issu de l'expérience de terrain et d'un dialogue constant avec peintres et plâtriers: un exemple concret de la manière dont l'écoute du territoire peut se transformer en innovation.

Des performances qui font la différence

Farbesil est une peinture intérieure extra mate, formulée à base de résines acryliques et siloxaniques. Ses caractéristiques répondent précisément aux attentes des professionnels vis-à-vis d'un blanc « *de travail* » haut de gamme : Haute couvrance et pouvoir garnissant : le degré élevé d'opacité uniformise le support et masque les petites imperfections, offrant un résultat homogène même sur de grandes surfaces. Blancher élevé et luminosité : un blanc

intense et stable dans le temps, capable de valoriser la lumière naturelle des espaces. Uniformité du film : finition profonde et propre, avec un effet velouté sans traces ni auréoles. Équilibre entre esthétique et technique: la résine acrylo-siloxanique associe une excellente perméabilité à la vapeur — essentielle pour prévenir la formation de moisissures — à une grande lavabilité, idéale pour éliminer les taches accidentelles.

Disponible en format professionnel, **Farbesil** est une solution fiable pour les espaces intérieurs où esthétique et performance doivent coexister. Le résultat est un blanc lumineux et « *plein* », conçu pour valoriser chaque espace avec une signature reconnaissable.

Private label : une qualité maîtrisée. Avec **Farbesil, Suncolor** renforce sa stratégie de

développement de produits sous marque propre: une gamme conçue pour offrir des standards de qualité élevés à des conditions compétitives, tout en gardant un contrôle total sur les performances, la fiabilité, le prix et la cohérence de l'offre.

Il ne s'agit pas d'une alternative « *low cost* », mais d'un choix réfléchi, issu des besoins réels des professionnels.

Grâce à l'expertise technique de l'équipe et à la connaissance du marché tessinois, chaque référence est sélectionnée et développée pour répondre concrètement aux exigences du chantier.

Farbesil est le résultat de cette approche : un produit né du territoire, pensé pour les professionnels du territoire, dont la qualité est garantie par Suncolor.



ECSA et le territoire

Sport, culture et traditions : la valeur d'être présent

Une entreprise ne vit pas seulement dans ses bureaux, ses dépôts ou ses laboratoires. Elle vit aussi sur les places, dans les terrains de sport, dans les écoles et dans les événements qui animent le territoire où elle opère.

Pour le **Groupe ECSA**, soutenir des initiatives locales signifie précisément cela: être une partie active de la communauté, contribuer au développement du territoire et partager des valeurs qui vont au-delà du travail quotidien.

Au fil des années, ECSA a choisi de soutenir de nombreuses réalités sportives, culturelles et sociales du Tessin, avec

une attention particulière portée au Mendrisiotto et aux régions où vivent et travaillent de nombreux collaborateurs.

Le sport comme école de valeurs

Du sport jeunesse aux équipes historiques du territoire, ECSA croit fortement au sport comme lieu de croissance, de discipline et d'esprit d'équipe.

Parmi les réalités soutenues :

- *Hockey Club Ambrì Piotta*
- *Hockey Club Chiasso*
- *SC Balerna (équipes féminines et masculines)*
- *Turrìta Nuoto*



Winterland - Locarno



- *Malcantone sui Pattini*
- *Curling Club Chiasso avec le Tournoi de Printemps*
- *Tennis Club Campo Marzio*

Des réalités différentes, mais unies par des valeurs communes : engagement, passion, collaboration et envie de progresser chaque jour. Les mêmes valeurs qui guident également le travail chez ECSA.

Soutenir ces associations signifie investir dans l'avenir du sport local et offrir aux jeunes des opportunités de grandir à travers l'activité sportive.

Culture et créativité au service du territoire

Le soutien d'ECSA ne se limite pas au sport, mais s'étend aussi à la culture et aux projets artistiques

qui contribuent à rendre le territoire plus vivant et créatif.

Un exemple est le projet Street Art Mendrisio, qui a permis à l'artiste international Agostino Iacurci de réaliser une œuvre urbaine capable de transformer l'espace public en un lieu de rencontre entre art, personnes et ville.

Des initiatives comme Winterland Locarno, avec le projet Winty Scuola, montrent également l'importance d'impliquer les jeunes générations et de créer des moments de partage entre école, sport et communauté.

Des traditions qui rassemblent

Aux côtés du sport et de la culture, ECSA continue de soutenir les traditions locales, qui représentent l'identité la plus authentique du territoire.

SPONSORS

Des événements comme :

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

Sont des moments où les communautés se retrouvent, partagent leur histoire et renforcent le sentiment d'appartenance.

Pour ECSA, être présent à ces occasions signifie valoriser le patrimoine culturel local et soutenir le travail des bénévoles et des associations qui rendent tout cela possible.

Agostino Iacurci, Murale piazzale valle 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

STATION-SERVICE

Ponte Tresa

une station en évolution, le sourire de Roberta



Roberta Castiglioni, Ponte Tresa

Entre rénovation des espaces, nouvelles collaborations et quotidien à la frontière : *Roberta Castiglioni* raconte ce que signifie diriger une station-service qui est aussi un point de rencontre pour le territoire. Une station-service est bien plus qu'un distributeur de carburant : c'est un lieu de rencontre, un café, un magasin, un point de référence. À la frontière entre la Suisse et l'Italie, la station ECSA de **Ponte Tresa** change de visage sans perdre son âme. Depuis 2022, elle est dirigée par *Roberta*, gérante avec une longue expérience dans le secteur et un sourire qui accueille chaque jour des dizaines de clients.

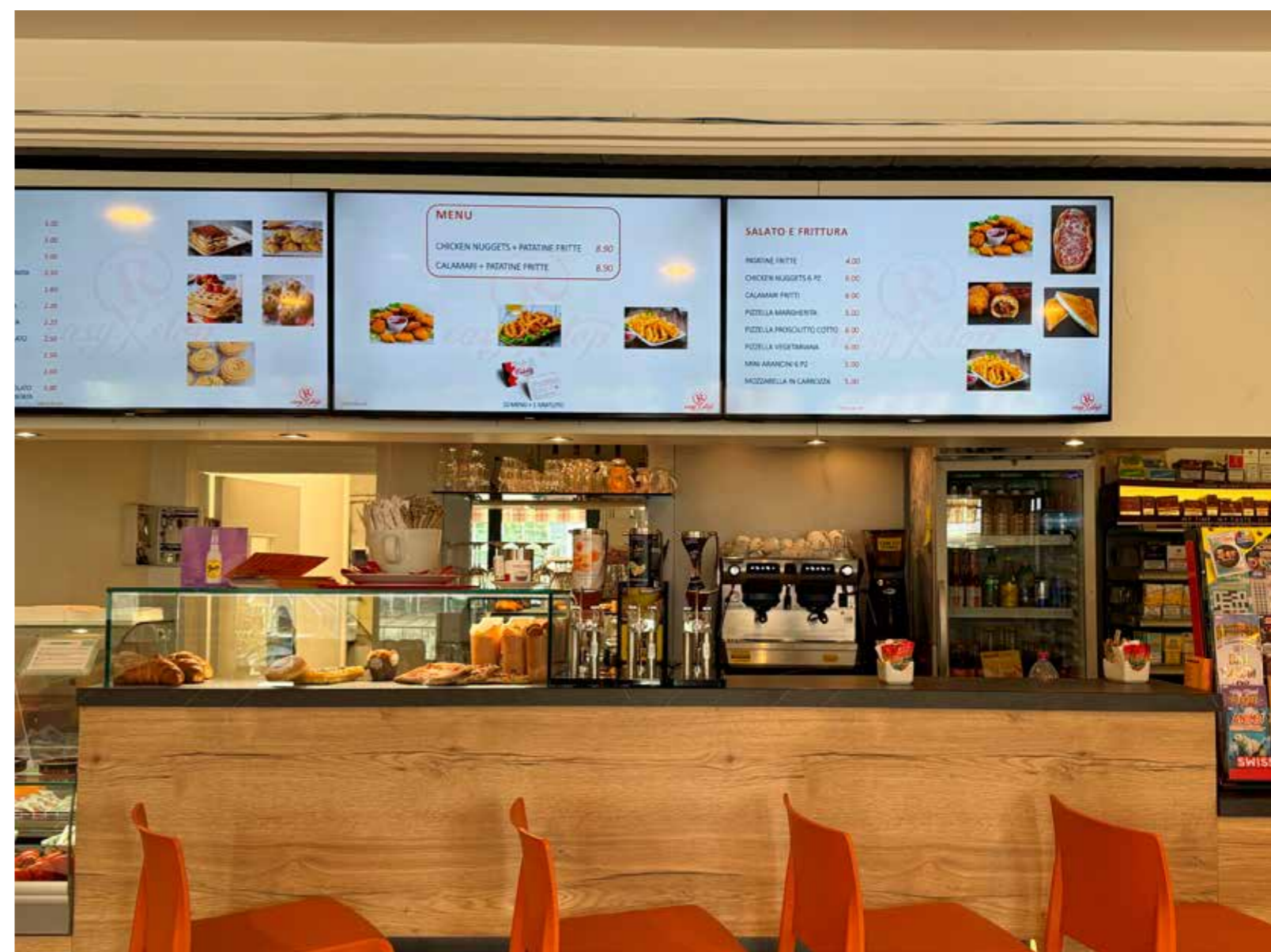
Roberta, peux-tu nous raconter ton parcours et comment tu es arrivée à gérer la station-service de Ponte Tresa ? Comment ton expérience chez ECSA Energy a-t-elle commencé et qu'est-ce que tu préfères aujourd'hui dans ton travail ?

Je travaille dans les stations-service depuis plus de vingt ans : j'ai commencé dans les stations d'autoroute, puis je suis passée aux points de vente en ville. Après une formation de gérante et une pause lorsque je suis devenue maman, je suis entrée chez ECSA en 2018 comme vendeuse à temps partiel pour concilier travail et famille. Avec le temps, j'ai ressenti l'envie d'évoluer à nouveau : j'ai géré un bar et, grâce à cette expérience, ECSA m'a proposé la responsabilité de la station de **Ponte Tresa**.

Je suis arrivée ici en juillet 2022 et, depuis, c'est comme être chez moi.

Ce que j'aime le plus, c'est la liberté d'organiser la journée et de pouvoir définir les lignes directrices du point de vente. J'apprécie aussi le dialogue direct avec les supérieurs : chez ECSA, je me sens écoutée et je peux proposer des idées sereinement. Gérer une station-service signifie être en permanence en contact avec les personnes. *Comment est la relation avec les clients habituels et qu'est-ce qui rend spécial le fait de travailler dans une réalité comme celle de Ponte Tresa ?*

La station est un microcosme : il y a des clients fidèles, des touristes et des résidents. Travailler avec



le public n'est pas toujours simple, car au-delà du service il faut de la patience, du professionnalisme et de la cordialité. Beaucoup de personnes viennent ici non seulement pour faire le plein ou boire un café, mais aussi pour trouver de la compagnie.

Nous essayons d'accueillir tout le monde avec un sourire et une écoute sincère : c'est cela qui, à Ponte Tresa, fait la différence et crée un véritable lien avec ceux qui passent chaque jour. Ces derniers mois, la station a connu une importante rénovation.

Que penses-tu de la rénovation de la station-service et quels changements ont réellement fait la différence dans le travail quotidien ?

Le restylage a été important : nouveau layout,

comptoir repensé, vitrines plus lumineuses, écrans informatifs et un mur qui délimite mieux les espaces. Au début, chaque changement est un défi, car il faut apprendre à gérer les nouveautés et réorganiser le travail de l'équipe.

Mais le résultat est très positif : la station est plus accueillante, les clients s'y sentent comme chez eux et nous avons déjà constaté une amélioration des ventes. Pour nous aussi, au quotidien, travailler dans un espace plus clair et ordonné rend tout plus agréable. Une collaboration avec **Resinelli** a également débuté récemment.

Comment te trouves-tu avec cette nouvelle réalité et quelles opportunités penses-tu qu'elle puisse apporter à la station ?



La collaboration avec **Resinelli** a apporté une gamme de sandwiches et de snacks de qualité. Avant, nous avions peu d'alternatives ; maintenant, nous pouvons offrir plus de choix, en maintenant un bon équilibre entre qualité et prix.

C'est une opportunité concrète : elle nous permet de renforcer l'espace bar et d'offrir aux clients une raison supplémentaire de s'arrêter, surtout à l'heure du déjeuner. De plus, c'est une expérimentation importante, car **Ponte Tresa** est la première station ECSA à tester ce partenariat. Quand le layout d'une station change, l'expérience client évolue aussi.

Que pensent les clients du nouveau layout de la station et comment ont-ils réagi au changement ?

La curiosité est grande : chaque jour, quelqu'un demande des informations sur les nouveautés et les changements. La majorité des clients est enthousiaste face au nouveau look : ils le perçoivent comme plus moderne et accueillant.

Certains, surtout parmi les clients plus âgés, ont trouvé le comptoir plus court moins pratique, mais avec le temps on s'y habitue. Dans l'ensemble, le jugement est positif : c'est plus beau et plus fonctionnel.

En regardant vers l'avenir, comment imagines-tu l'évolution des stations-service et quels services deviendront de plus en plus importants pour les clients ?

Je pense que les stations-service deviendront de plus en plus des lieux de pause et de service, pas seulement de ravitaillement : le bar, le shop et la qualité de l'accueil compteront toujours davantage. Pour Ponte Tresa, mon objectif est de consolider le service du déjeuner et de voir au moins dix clients par jour assis aux tables. Nous travaillons sur de nombreux fronts — station, bar, tax free — et j'espère pouvoir élargir l'équipe pour offrir un service encore plus soigné. J'aimerais que la station devienne toujours plus un point de restauration pour les voyageurs et les travailleurs de la région.

En dehors du travail, qu'aimes-tu faire pendant ton temps libre et qu'est-ce qui t'aide à recharger les batteries après une journée à la station ?

Pour me ressourcer, je vais à la salle de sport deux fois par semaine : je mets mes écouteurs et je m'entraîne loin du bruit et des responsabilités. J'aime aussi chanter, me promener dans la nature, faire du trekking et lire — même si, depuis que je suis devenue maman, le temps pour mes loisirs s'est réduit.

Ce qui me rend le plus heureuse reste de passer du temps avec ma fille : c'est ma plus grande joie.

BE PART : faire partie signifie aussi s'arrêter, écouter et construire chaque jour une expérience de qualité, pour les clients comme pour l'équipe.

P&L

Storie di depositi

Grandir sur le terrain : le parcours de Nicolas chez ECSA

Trois années d'apprentissage entre engagement, collaboration et développement personnel

Salut Nicolas, si tu devais résumer ces trois années d'apprentissage en trois mots, lesquels choisirais-tu ?

Je dirais collaboratives, sociales et exigeantes... mais surtout belles. Pendant ces années, j'ai rencontré beaucoup de personnes, créé des relations et toujours travaillé dans un excellent esprit d'équipe.

Avec le recul, dans quels domaines as-tu le plus progressé ?

Surtout en maturité et dans ma capacité à prendre des décisions. Aujourd'hui, je me sens plus sûr de moi et de ce que je fais, aussi grâce au travail quotidien et à la collaboration avec l'équipe.

Y a-t-il quelque chose qui te semblait difficile au début et que tu maîtrises aujourd'hui ?

Au début, j'avais peur de ne pas réussir à tout

retenir : les noms, les tâches, tout ce qu'il fallait faire dans une journée. Aujourd'hui, j'ai ma routine : j'arrive et je sais déjà quoi faire, sans qu'on me le dise.

Qu'est-ce qu'ECSA t'a appris que tu emporteras avec toi pour l'avenir ?

ECSA m'a appris à prendre un moment pour réfléchir avant de prendre une décision. Au travail, il y a souvent des situations avec des risques et des opportunités, et j'ai appris à bien les évaluer avant d'agir.

Quel rôle a joué l'équipe dans ton développement ?

Un rôle fondamental, 10 sur 10. Travailler avec différentes personnes m'a beaucoup aidé, car chacun a sa façon de travailler et on peut apprendre de tous. Au cours de la journée, je fais souvent des tâches variées et je collabore avec différents collègues, ce qui m'a permis de

progresser plus vite et de m'adapter à différentes situations. Même les moments plus difficiles, je les ai toujours considérés comme des occasions d'apprendre.

Quel conseil donnerais-tu à quelqu'un qui commence un apprentissage chez ECSA ?

Être sincère et fiable : la ponctualité, la confiance et le respect sont essentiels. Ensuite, il faut vraiment s'engager dans ce que l'on fait chaque jour. Et enfin, prendre des notes : cela peut sembler simple, mais c'est très utile pour progresser plus rapidement.



Nicolas Maggi, Warehouse Apprentice

Remerciement

Certaines personnes font la différence dès le premier instant. Nicolas Maggi en fait partie. Dans son parcours d'apprenti en logistique, il se distingue par d'excellents résultats, tant à l'école qu'au travail, mais surtout par son attitude : gentillesse, engagement, disponibilité et proactivité.

Je souhaite le remercier personnellement pour le chemin parcouru jusqu'ici. C'est un plaisir de voir grandir de jeunes professionnels avec ces valeurs et cette envie de s'investir. Mon souhait est que ce parcours puisse se poursuivre pas à pas, en construisant quelque chose de solide et durable, tant sur le plan professionnel que personnel.

Nicolas est un exemple concret de ce que signifie vivre ECSA avec le bon état d'esprit : qu'il puisse inspirer les apprentis d'aujourd'hui et de demain.

Roberto Cazzoli – COO ECSA Group

ECSA on the Road

Entretien avec Mattia Lazzaroni

De la cabine au bureau : le parcours de Mattia chez ECSA

D'accompagnateur à disponent carburants : quand l'expérience du terrain fait la différence. Commencer à 18 ans comme accompagnateur et gérer aujourd'hui une quinzaine de camions, 52 stations-service et l'approvisionnement en carburant, ce n'est pas seulement une évolution professionnelle. C'est un parcours construit kilomètre après kilomètre.

Aujourd'hui, *Mattia Lazzaroni* est disponent carburants chez **ECSA Energy**. Mais son histoire a commencé bien plus tôt, sur la route.

Mattia, de quoi t'occupes-tu aujourd'hui chez ECSA ? Aujourd'hui je suis disponent et je m'occupe principalement de la section carburants et jet. Concrètement, j'organise toute la logistique : je planifie les tournées, je contrôle les stocks des stations-service et je coordonne les camions.

Nous gérons environ quinze véhicules et 52 stations-service. Le matin, j'arrive au bureau, je vérifie les niveaux des réservoirs et je commence à organiser les livraisons de la journée. Il n'y a pas de schéma fixe : tout dépend de la consommation, des urgences et des demandes des clients.

Je m'occupe aussi de l'approvisionnement, donc j'organise les trajets en Italie pour charger le produit nécessaire à Ben Oil et planifier son retour en Suisse.

Revenons au début : comment ton parcours chez

ECSA a-t-il commencé ? Je suis arrivé très jeune, à 18 ans, comme accompagnateur. Après deux ans, j'ai commencé à passer les permis et, dès que j'ai pu, j'ai pris le volant.

J'ai travaillé plusieurs années comme chauffeur, puis il y a eu une période de cinq ans à l'extérieur, mais toujours avec un camion ECSA. En réalité, rien ne changeait dans le travail quotidien, seule la fiche de paie était différente.

Quand l'entreprise a repris les camions en gestion directe, je suis revenu officiellement chez ECSA comme chauffeur. Après quelques années, on m'a proposé de monter au bureau : d'abord moitié chauffeur, moitié disponent, puis complètement disponent.

Avoir commencé sur la route m'aide énormément aujourd'hui. Je connais les clients, je connais l'accessibilité des stations, je sais qu'on ne peut pas envoyer n'importe quel camion partout. Cette expérience fait vraiment la différence.

Concrètement, qu'est-ce que cela signifie être disponent ? Cela signifie surtout : optimiser.

Un semi-remorque transporte environ 35'000 litres. L'objectif est de faire le moins de livraisons possible tout en vidant complètement le camion. Si l'on peut organiser deux livraisons proches l'une de l'autre et décharger entièrement, le camion peut repartir plus vite et effectuer davantage de trajets.

J'ai beaucoup travaillé sur cet aspect : mieux calibrer les stations, optimiser les trajets, réduire les kilomètres inutiles et améliorer le rendement des véhicules.

Lorsque j'ai reçu la responsabilité complète des carburants, j'ai pu structurer le travail à ma manière et adapter certaines habitudes. C'est à ce moment-là que j'ai vraiment compris à quel point mon rôle pouvait influencer l'efficacité de l'entreprise.

Quelle est la principale difficulté de ton travail ?

La responsabilité. Gérer 52 stations-service signifie tout garder sous contrôle. Si une station tombe à sec, l'entreprise en subit les conséquences. Il faut connaître les consommations, anticiper les besoins et éviter les problèmes opérationnels.

C'est un travail intense, car il y a beaucoup d'appels chaque jour : clients, chauffeurs, urgences, imprévus... parfois même pour de petites choses.

Mais c'est aussi ce qui rend le poste motivant. On est toujours au centre de l'activité. Quand tout fonctionne bien, on sait que notre travail y contribue.

Le contact humain est central dans ton rôle.

Comment le vis-tu ? C'est intense.

Je suis en contact constant avec les clients, les chauffeurs, les collègues et le back-office. Il y a des journées plus lourdes que d'autres, surtout quand on n'a pas envie de parler à tout le monde.

Mais en même temps, c'est gratifiant. Être au cœur du réseau, gérer les échanges, trouver des solutions rapidement.

Le fait d'avoir été chauffeur m'aide beaucoup. Si un problème survient à cinq heures du matin, je sais ce que cela signifie. Si je peux

résoudre quelque chose en trente minutes, je le fais. Cela évite des retards et des trajets perdus. Nous sommes joignables 24h/24. Cela peut arriver très tôt le matin. Cette disponibilité améliore l'efficacité globale.

En regardant vers l'avenir, que souhaites-tu encore développer ? Passer d'accompagnateur à disponent est déjà une belle étape.

Aujourd'hui, je veux continuer à évoluer, surtout sur le plan personnel et professionnel. J'ai par exemple demandé à suivre un cours d'anglais, car je sais que cela me sera utile. Je souhaite élargir mes compétences et continuer à progresser dans ce domaine.

L'entreprise m'a donné confiance et des opportunités. J'essaie chaque jour de répondre avec engagement et sens des responsabilités.

Qui est Mattia en dehors du travail ? J'aime aller à la salle de sport et voyager. Dès que possible, direction la mer.

Après des journées rythmées par les appels, les plannings et l'organisation, il est important de déconnecter.

Et une nouvelle aventure arrive bientôt : je vais devenir papa.

Un grand changement, qui apportera de nouvelles responsabilités, mais aussi beaucoup d'énergie et de motivation, dans la vie privée comme au travail.



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 Bienvenue Carola!
 Félicitations à sa maman Cecilia Picinotti

10/03/2026 Bienvenue Daniel!
 Félicitations à sa maman Silvia Sassi e papa Mattia Lazzaroni

08/02/2026 Bienvenue Natalie Milagros!
 Félicitations à sa maman Giulia Nasisi

10/02/2026 Bienvenue Valentina!
 Félicitations à sa maman Laura Janin

23/12/2025 Bienvenue Saverio Antonio!
 Félicitations au papa Serra Nazzareno

07/09/2025 Bienvenue Thomas!
 Félicitations à sa maman Hillary Caccia

NEWBORN



Retraites

Massimo Prestinari

Facility Operator

Le joker qui sauve toujours la donne



Vingt-deux ans d'énergie, de confiance et d'esprit pratique : *Massimo* quitte ECSA en laissant une trace qui restera.

Avril marque la fin d'un chapitre important pour *Massimo Prestinari*. **Vingt-deux ans chez ECSA, toujours en mouvement, toujours opérationnel, toujours prêt à dire : « Je m'en occupe. »**

Massimo, si tu devais décrire ces 22 années chez ECSA en trois mots ?

Beau. Satisfaisant. Enthousiasmant.

Et c'est justement pour cela que ça me fait de la peine de partir.

En 2021, tu t'étais défini comme « le joker ». *Celui qu'on appelle quand il y a un problème...*

Oui, c'est vrai. En toutes ces années, j'ai fait énormément de choses, et toutes différentes. Il n'y avait jamais une seule tâche, mais toujours quelque chose de nouveau.

Quels sont les projets qui t'ont donné le plus de satisfaction ?

Certainement le projet de rénovation de l'étage Chemicals à Balerna. Je l'ai suivi pendant une année entière, pratiquement de zéro jusqu'à l'achèvement. C'était un projet important, de ceux

qui t'engagent vraiment.

Au fil des années, il y a aussi eu les entrepôts, la remise en état des citernes, les travaux dans les dépôts après l'acquisition de **Suncolor**, les réaménagements dans différentes filiales.

Dernièrement, le projet le plus intense a été celui des Corner Cafè dans les stations-service : 18 installations entre le Tessin et la Suisse romande. Démontez les anciennes structures, préparer le travail pour les électriciens et les installateurs sanitaires, monter les nouveaux meubles, installer les téléviseurs et les raccordements. Ce sont des journées fatigantes, mais qui apportent beaucoup de satisfaction.

Au cours de ces années, tu as vu changer les personnes, les sites, la direction. Quel changement t'a le plus marqué ?

Le départ d'Emanuele Centonze. C'était une figure forte, mais nécessaire. L'ambiance était plus familiale. Il arrivait le matin et te donnait de l'énergie. C'était un climat différent, plus petit, plus direct. L'entreprise grandit, évolue, c'est normal. Mais ce passage-là m'a marqué.

Quel conseil donnerais-tu aujourd'hui à la personne qui te remplacera ?

De faire son travail du mieux possible et de bien se comporter. Nous sommes dans une grande entreprise, et le travail est beau quand on le fait avec sérieux.

Et surtout : mets-y de la passion.

Avec de la passion, la journée passe vite. Le travail ne pèse même pas.

Qu'est-ce qui va te manquer le plus ?

Arriver le matin à l'entreprise et voir tout ce que tu as devant toi. Savoir que de A à Z, tu peux tout faire. Avoir tout en main. Oui, ça va me manquer.

Et maintenant que ton temps sera à toi ?

Le premier voyage, je l'ai déjà promis à ma femme. Dès que je suis libre, on part. L'idée était de faire le tour du monde en croisière... mais cinq mois, c'est trop long ! On ira sûrement dans un endroit chaud, parce qu'elle aime la chaleur. Et puis on verra.

Souhaites-tu dire quelque chose à tes collègues ?

Je souhaite à tous un bon travail. Et ça me fait vraiment de la peine de partir.

Y a-t-il quelqu'un que tu aimerais remercier en particulier ?

L'entreprise, parce que ces dernières années elle m'a

accordé beaucoup de confiance.

Mes supérieurs : *Roberto Cazzoli* et *Paolo Savi*.

Et *Matteo Centonze*, qui me disait souvent : « *Occupe-t'en, Massimo.* » Cette confiance m'a fait grandir encore davantage.

Et puis tout le monde, vraiment.

Être ici, au milieu de vous, va me manquer.

Merci Massimo.

Merci pour chaque intervention de dernière minute.

Pour chaque « je m'en occupe ».

Pour les journées sans horaires et sans scénario.

Tu as été mainteneur, magasinier, accompagnateur, support technique, présence constante.

Mais surtout, tu as été fiabilité.

Dans une entreprise qui change et qui grandit, avoir des personnes comme toi signifie avoir un point d'ancrage.

De ceux qui ne font pas de bruit, mais qui font la différence.

Il est maintenant temps de te consacrer à ton temps, à tes passions, à tes collections, à ton jardin...

avec le même soin que tu as mis chaque jour dans ton travail.

Bonne retraite, Massimo.

Roberto Cazzoli – COO ECSA Group

Retraites

Remo Spring

Area Manager Pharma & Nutrition

Nous saluons avec estime et gratitude un collègue qui clôt un chapitre important de sa vie professionnelle.

Après des années d'engagement, de compétence et de dévouement, *Remo Spring* atteint le mérite cap de la retraite.

Au cours de son parcours au sein de l'entreprise, il a représenté un véritable point de référence pour collègues et collaborateurs, se distinguant non seulement par ses compétences professionnelles, mais aussi par sa disponibilité, son esprit d'équipe et son attention envers les autres.

Au nom de toute l'entreprise, nous souhaitons



exprimer un sincère remerciement pour la valeur apportée au fil des années et pour l'exemple donné. Nous te souhaitons de vivre cette nouvelle étape avec sérénité, satisfaction et de nombreuses occasions de te consacrer à tes passions et à tes proches.

Merci pour tout, Remo, et bonne route.

Composition de la représentation

La Commission est composée comme suit :

Catégorie Management et Middle Management	Membres	Remplaçants
Services	Barbara Pacchetti	Josef Mastrototaro
Chemicals	Diego Vassena	Thomas Hinder
Maintenance et Suncolor	Luca Di Dio	Raphael Meier
Energy, Porta Ticino et Stalvedro	Benjamino Stocker	Robert Fierz
Catégorie collaborateurs	Membres	Remplaçants
P&L et chauffeurs	Roberto Papa	Maurizio Facchinetti
SS Tessin et Romandie	Giuseppina Torzillo	Nadia Decaix
Porta Ticino et Stalvedro	Iris Cabrera	Dorotea Barbato
Services	Vanessa Caserini	Alessandra Clerici

Fonctions internes

Les rôles suivants ont été attribués :

- **Président** : **Benjamino Stocker**
- **Vice-président** : **Luca Di Dio**
- **Secrétaire** : **Vanessa Caserini**

Remerciements aux membres sortants

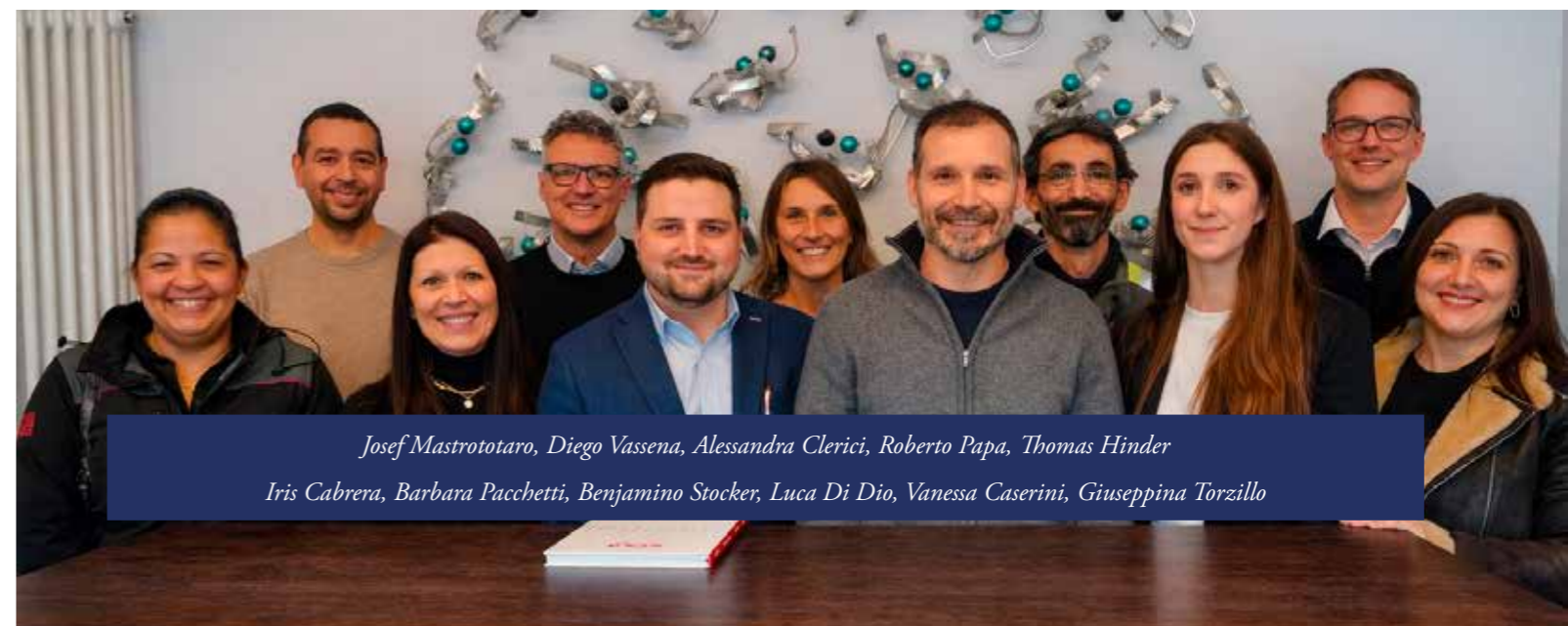
Un remerciement particulier est adressé aux membres de la Commission sortante pour leur engagement, leur disponibilité et leur contribution durant leur mandat. Leur travail a représenté un soutien concret au dialogue entre la Direction et le personnel et constitue une base solide sur laquelle la nouvelle Commission pourra continuer à construire. *Alessandra Clerici - Cristina Zanotta - Robert Fierz - Andrea Gaspari - Luca Zingone*

Nouvelle Commission du personnel : composition définie

Le 20 janvier, la nouvelle **Commission du personnel du Groupe ECSA a été constituée**. Elle se compose de huit membres et de huit suppléants.

À quoi sert la Commission Dans le but d'améliorer la collaboration entre la *Direction* et le personnel, la *Commission* a pour mission de :

- discuter avec la Direction de toutes les questions liées aux relations de travail et à la situation de l'entreprise
- recevoir des informations sur l'évolution générale de l'entreprise



*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

ECSA 112 YEARS

Comme toujours, beaucoup de plaisir, de bons plats et une merveilleuse compagnie. À la prochaine !

#BePart



Let's CElebrate
JUN 12 6 PM

SAVE
the
DATE



SUMMER PARTY

1103

ecsa **HAPPY**
SINCE 1913 GROUP ANNIVERSARY

18 SEP

Salons

Cette année encore, la Business Unit Cosmetics d'**ECSA Chemicals** a participé au salon **Making Cosmetics** à Milan les **19 et 20 novembre 2025**, confirmant sa présence à l'un des rendez-vous de référence du secteur.



En janvier 2026, l'équipe Cosmetics a également été présente au salon **Cosmet'Agora** à Paris (**13-14 janvier**), renforçant ainsi sa présence sur les marchés internationaux.



Les **3 et 4 mars 2026**, **ECSA Chemicals** a participé au salon **H3I** à Milan, une occasion importante pour le networking et le développement de nouvelles opportunités commerciales.



ECSA Maintenance a participé au salon **Tier&Technik** à Saint-Gall du **19 au 22 février 2026**.



Regarde
la vidéo

Prochaines salons

Événements à noter dans l'agenda pour la **Business Unit Flavours & Fragrances** d'**ECSA Chemicals** : les **26 et 27 mai**, l'équipe sera présente au salon **Simppar** à Grasse, l'un des événements internationaux de référence pour le secteur des matières premières destinées à la parfumerie.



À l'automne, du 11 au 15 octobre 2026, **ECSA Chemicals**, avec la **Business Unit Flavours & Fragrances**, participera au salon **IFEAT**, un autre rendez-vous clé pour le secteur.

IFEAT 2026



ECSAgram

#nature

#history

#enjoy

#work

“Ne peut pas être fait
décrire la passion,
vous pouvez seulement
vivre.”
(Enzo Ferrari)

#adrenaline

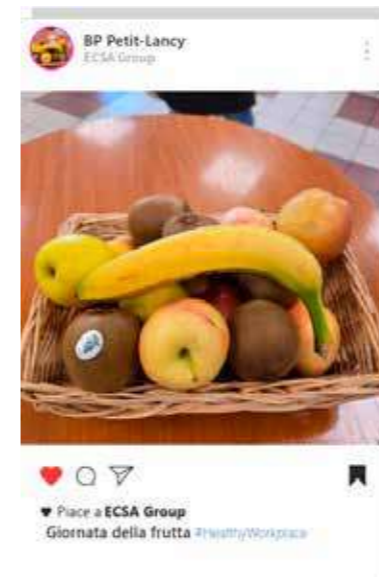
#life

#happyfaces



#happymoments

#enjoy



#travel

#enjoy



#energy

#nature

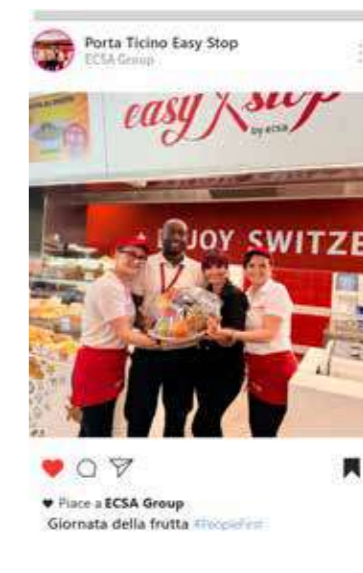
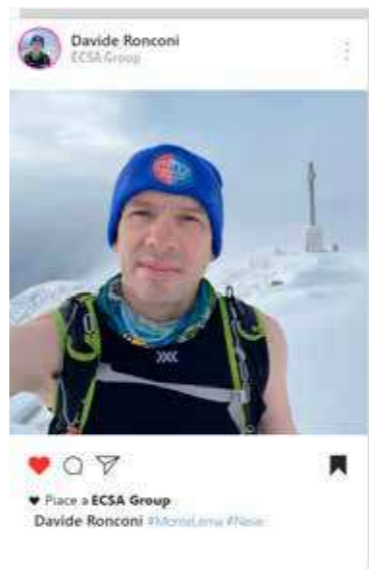
#history

#enjoy

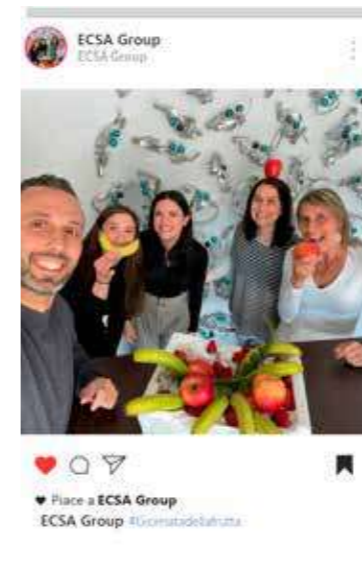
#work

#adrenaline

#passion

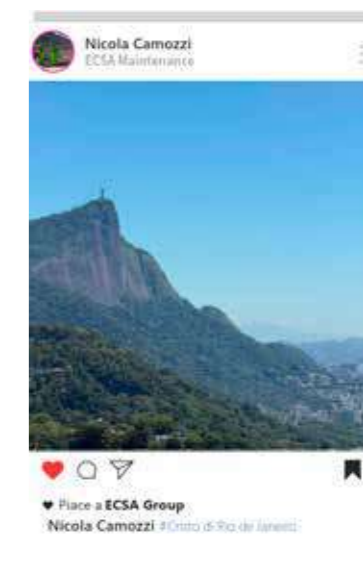


#life



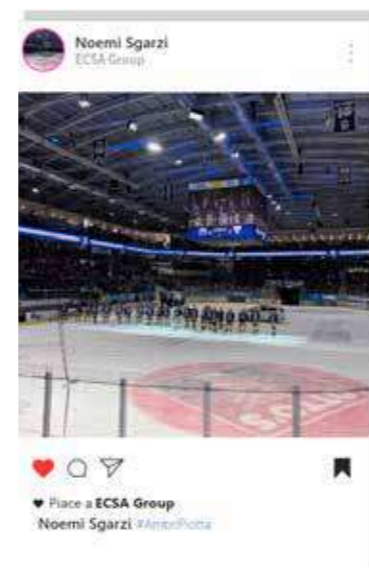
#happymoments

#happyfaces



#energy

#enjoy



#travel

#enjoy

PROFITEZ DES AVANTAGES POUR LES PARTENAIRES



DRIVER AGOM, VOTRE EXPERT DE CONFIANCE POUR LES PNEUS, LES SERVICES ET LES ACCESSOIRES

Driver AGOM



LES AVANTAGES POUR VOUS



de réduction sur le prix barré des pneus : devis avec le code DRIVER2026 sur drivercenter.ch

PROFITEZ ÉGALEMENT DES OFFRES SAISONNIÈRES JUSQU'AU 30.04.2026



Pour en savoir plus et réserver

www.drivercenter.eu/fr-ch/conventionsdesemployes

NOS SERVICES



Jantes



Gardiennage



Géometrie



Mécanique



Diagnostic



Batterie



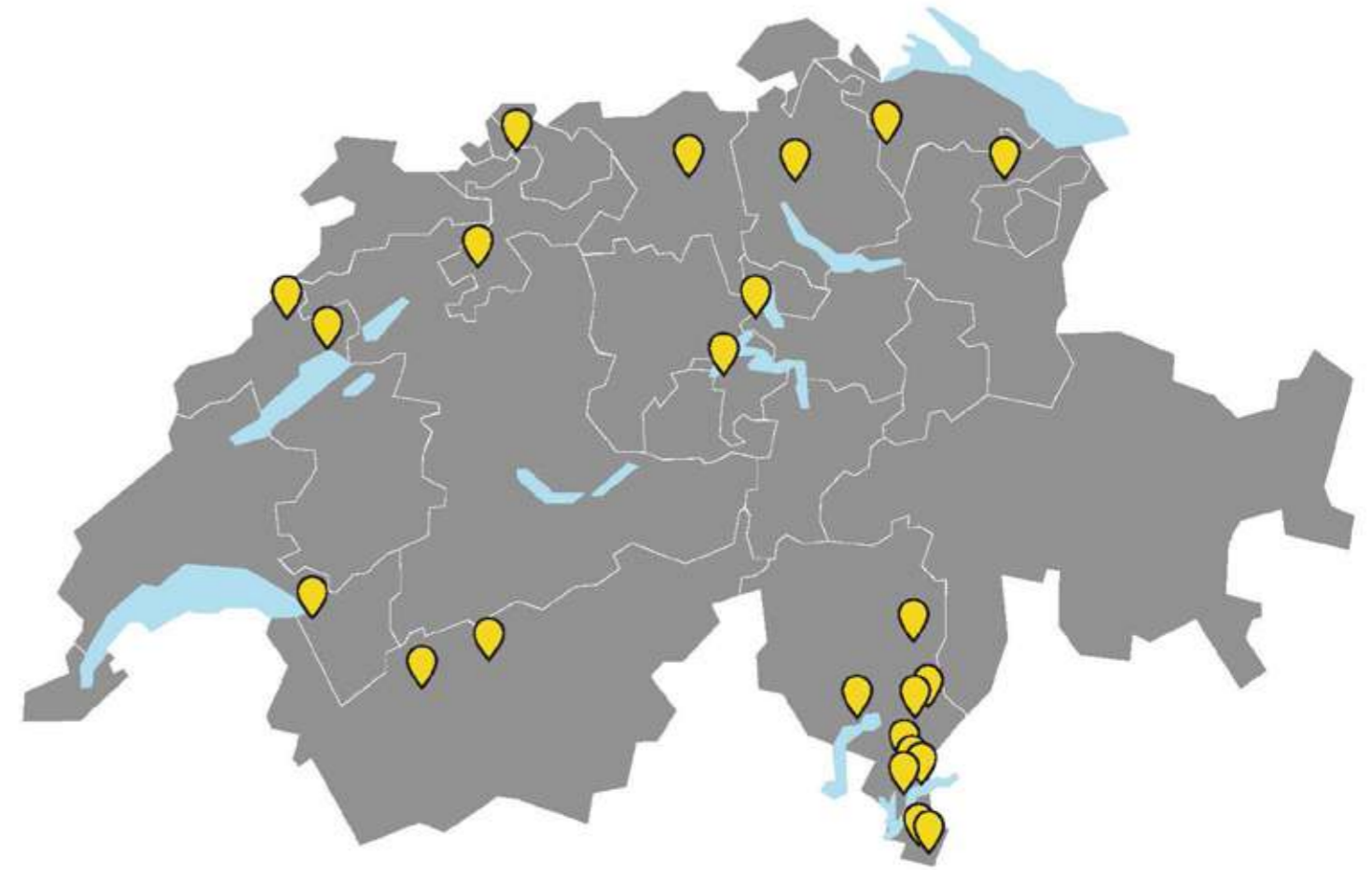
Désinfection



Service climatisation



Nettoyage interne/externe



NOS FILIALES

NEUCHÂTEL
La Chaux-De-Fonds

St. Blaise

VAUD
Villeneuve

WALLIS / VALAIS
Conthey

Sierre

AARGAU
Brunegg

NIDWALDEN
Stansstad

SCHWYZ
Immensee

SOLOTHURN
Bellach

Domach

ST.GALLEN
Abtwil

THURGAU
Aadorf

ZÜRICH
Wallisellen

TICINO
Balerna

Bellinzona

Biasca

Bioggio

Camorino

Locarno

Lugano Beltramina

Lugano Ronchetto

Mendrisio

Noranco



BE PART

ecsa
SINCE 1913 GROUP

CHEMICALS | MAINTENANCE | ENERGY