



CWS Workwear
Responsibility Report
2024/25

**New thinking.
Since the beginning.**

Inhoud

CWS Workwear Responsibility Report



Al meer dan 125 jaar zorgt CWS Workwear voor schone werkkleding en bedient het miljoenen mensen.

4



Slimme technologieën, een circulaire economie en een efficiënt gebruik van hulpbronnen tillen onze diensten naar een hoger niveau.

19



Met een gedurfde overstap naar een integrale ESG-strategie gaan we een nieuw tijdperk van verantwoordelijkheid in.

7

2 Introductie

2 Voorwoord

4 Wie we zijn

5 Innovatie ontmoet traditie

6 ESG-conformiteit

8 Duurzaamheid in cijfers

9 Innovatie & training

10 CWS Workwear Innovation Lab

11 CWS Workwear Trainings Academy

12 Toeleveringsketen

13 Cotton made in Africa®

14 Deutscher Fairness-Preis

14 EcoVadis

We gebruiken innovatie en samenwerking om de levensduur van onze kleding te verlengen.

10



Door deel te nemen aan het Cotton made in Africa®-initiatief kunnen we katoen uit Afrika duurzaam inkopen.

12



15 Sociale prestaties

15 'The way we lead'

16 Succesverhaal van het team

17 Vooruitzichten voor 2025

18 Land onder de loep

19 Duitsland

21 Zwitserland

22 België & Nederland

23 Zweden

25 Polen

26 Tsjechië, Roemenië, Slovenië

27 Impact in cijfers



Hartmut Engler,
CEO CWS Workwear

Leonie Biesen,
Sustainability Lead

Een eigen stijl creëren – op een verantwoorde manier

CWS Workwear biedt “Workwear as a Service” en stelt professionals in staat om het beste uit zichzelf te halen. Hartmut Engler, CEO, en Leonie Biesen, Sustainability Lead, leggen uit hoe CWS Workwear en verantwoordelijkheid hand in hand gaan.

Wat waren de belangrijkste duurzaamheidsontwikkelingen voor CWS Workwear in 2024?

Hartmut Engler We bleven investeren in ons circulaire bedrijfsmodel en wel op een nog duurzamere en grondstofbesparendere manier. Dat doen we met nieuwe machines in onze wasserijen, het bevorderen van e-mobiliteit, het installeren van zonne-energiesystemen en nog veel meer. Daarnaast hebben we ons CWS Workwear Innovation Lab geopend om de levensduur van onze producten te verlengen. Met het oog op de toekomst hebben we onszelf nieuwe doelstellingen op het gebied van duurzaamheid en verantwoordelijkheid gesteld die we de komende jaren vol ambitie zullen nastreven.

Hoe verandert uw bedrijf om hernieuwbare energie en emissiearme mobiliteit te omarmen?

HE Wij zetten de strategische stap om milieuvriendelijker te opereren en tegelijkertijd economisch succesvol te blijven. De implementatie van zonne-energiesystemen en onze routekaart voor e-mobiliteit zijn belangrijke maatregelen voor de realisering van onze doelstelling om koolstofvrij te worden. We richten ons op haalbare oplossingen en blijven flexibel genoeg om over te stappen op efficiëntere technologieën. Hierdoor kunnen we de juiste balans vinden tussen impact op de korte termijn en schaalbaarheid, en succes op de lange termijn.

Waarom zijn een verantwoord materiaalgebruik en een circulair bedrijfsmodel essentieel voor uw branche?

HE Deze maatregelen zijn van essentieel belang voor het verminderen van de milieueffecten, het ondersteunen van eerlijke arbeidsomstandigheden en het behoud van waardevolle hulpbronnen. Daarom hebben we ons ook aangesloten bij het initiatief “Cotton made in Africa®”. De circulaire economie wordt steeds belangrijker naarmate klanten en partners op zoek gaan naar duurzame oplossingen. Deze initiatieven stellen ons in staat om onze CO₂-voetafdruk te verkleinen en de industrie een toekomstbestendig perspectief te bieden.

»Hierdoor kunnen we de juiste balans vinden tussen impact op korte termijn en schaalbaarheid, en succes op de lange termijn.«

Hartmut Engler, CEO CWS Workwear



»Het verankeren van ESG in ons CWS Workwear Value Creation Plan is een integraal onderdeel van de totale bedrijfsstrategie en besluitvormingsprocessen.«

Leonie Biesen, Sustainability Lead

Welke uitdagingen liggen er voor u als u duurzaamheid integreert in alle bedrijfsterreinen?

HE We richten ons op oplossingen die ons in staat stellen om op korte termijn succes te behalen zonder onze langetermijndoelen uit het oog te verliezen. Decarbonisatie vereist uitgebreide aanpassingen binnen de waardeketen, met name in de overstap naar hernieuwbare energiebronnen en de elektrificatie van ons wagenpark. Het is nodig om de technologische en marktontwikkelingen op de voet te volgen en op het juiste moment te handelen. We willen alle belanghebbenden aan boord krijgen en ervoor zorgen dat betrouwbare gegevens beschikbaar zijn om onze vooruitgang meetbaar en transparant te maken.

Als we naar de duurzaamheidsstrategie van het bedrijf kijken, welke resultaten waren dan noemenswaardig in 2024?

Leonie Biesen Het was een succesvol jaar dat werd gekenmerkt door de verschuiving van een milieu- en sociale focus naar een meer uitgebreide ESG-aanpak waarin nu ook onderwerpen op bestuurlijk gebied zijn opgenomen. We hebben tevens onze partnerschappen en samenwerkingsverbanden geoptimaliseerd en waardevolle ervaring opgedaan met CSRD-rapportage. De verdere implementatie van een betrouwbare gegevensstructuur was een cruciale stap in het waarborgen van transparantie en traceerbaarheid.

Welke volgende stappen zijn er nodig om de transitie naar e-mobiliteit op grote schaal te realiseren?

LB Wij staan volledig achter de overstap naar e-mobiliteit waarvoor een uitgebreide laadinfrastructuur op onze locaties nodig is. Onze strategie is om e-mobiliteit waar mogelijk te gebruiken. Daarnaast stimuleren we het gebruik van hernieuwbare energiebronnen voor duurzame energievoorziening. En we waarborgen een intelligent laadbeheer om het elektriciteitsverbruik te optimaliseren. Idealiter bepalen we de optimale aandrijftechnologieën voor verschillende routes, op basis van gebruiksprofielen, en harmoniseren deze op efficiënte wijze.

Welke technologische innovaties dragen bij aan de verduurzaming van de activiteiten?

LB Aan de productkant gaat het om een duurzame inkoop, materiaalinnovaties, gecertificeerde materialen, optimalisering van de levenscyclus voor duurzamere producten en een betere recycleerbaarheid. Binnen de toeleveringsketen gebruiken we alternatieve logistieke oplossingen, emissiearme mobiliteit en een geoptimaliseerde routeplanning. Bovendien bieden digitalisering, data en AI ondersteuning voor geautomatiseerde ESG-datastructuren om nauwkeurige duurzaamheidsanalyses en CSRD-rapportage te produceren. Tot slot bevorderen automatisering en IoT een geoptimaliseerd gebruik, verbeterd onderhoud en een circulaire economie.

Hoe kunt u duurzaamheid meetbaar maken door de integratie van ESG op alle bedrijfsterreinen?

LB Het verankeren van ESG in ons CWS Workwear Value Creation Plan is een integraal onderdeel van de totale bedrijfsstrategie en besluitvormingsprocessen. Dit omvat CO₂-reductie door e-mobiliteit, innovatieve technologieën en een verhoogde efficiëntie in water-, energie- en materiaalgebruik. We zullen de toeleveringsketen versterken door verhoogde transparantie, een uitgebreide leveranciersevaluatie en langetermijnpartnerschappen,

terwijl we de uitvoering van nieuwe regelgeving en rapportageverplichtingen structureren. Voor onze medewerkers zullen we gelijke kansen bevorderen en de toegang tot ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden verbeteren.



Al meer dan 125 jaar schoon zaken doen

Vanaf het bescheiden begin in de 19e eeuw met één man en een handkar, is CWS Workwear uitgegroeid tot een wereldwijde leider in werkkleding. Het bedrijf is in 15 landen actief en bedient dagelijks meer dan 1,5 miljoen mensen.

1899

Bernhard Burmeister start zijn wasserijverhuur in Hamburg

Textiel zoals beddengoed, handdoeken en tafellinnen, wordt voor klanten gewassen en met de handkar geleverd.



1960

Introductie van "Workwear as a Service"

Het nieuwe bedrijfsmodel stelt klanten in staat om werkkleding te leasen in plaats van te kopen, ondersteund door professioneel onderhoud en kledingvervangning.



1998

Haniel neemt "boco" over

Het familieconcern Franz Haniel & Cie voegt "boco" toe aan zijn portfolio van bedrijven, en "boco" fuseert met CWS.

2019

Rebranding als CWS Workwear

CWS Workwear wordt gelanceerd als een nieuw merk samen met de andere CWS-bedrijven.

2024

125 jaren duurzame werkkleding

Het bedrijf viert zijn 125^e jubileum en opent het ultramoderne Innovation Lab in Dreieich, Duitsland.

1906

Burmeister sluit zich aan bij Oszmer & Co om "boco" op te richten

De twee concurrenten worden samengevoegd tot één onderneming en bieden wasserij-, wasgoed- en textieldiensten aan een grotere groep klanten aan.



1970

Introductie van in-house ontworpen werkkleding

Het bedrijf begint met het ontwerpen van zijn eigen collecties voor ambachtlieden, en biedt zijn klanten zo meer op maat gemaakte oplossingen.

2017

Joint venture met Initial

CWS-boco is ontstaan uit een joint venture tussen Haniel, Rentokil Initial, CWS en boco, en het bedrijf wordt geherstructureerd.





Wij zijn in **15 landen** actief en we onderhouden nauwe relaties met onze klanten dankzij onze "keep it local"-focus.



Een toegewijd en divers team van meer dan **5.300 professionals** is werkzaam op meer dan 100 locaties.

35.000

We bedienen meer dan **35.000 klanten** en voorzien dagelijks 1,5 miljoen mensen van duurzame en stijlvolle werkkleding.



400 t

Meer dan 30 hightech wasserijen wassen elke dag tot wel **400 ton wasgoed**.

Innovatie ontmoet traditie

Wij streven naar de bescherming van uw medewerkers en de planeet. CWS Workwear is opgericht in 1899 en beschermt al meer dan 125 jaar mensen en de planeet. Wij zijn toonaangevend binnen de werkkledingbranche en bieden Workwear as a Service met maatwerkoplossingen die worden ondersteund door meer dan een eeuw van innovatie en service.

Vernieuwing hoort bij ons dagelijks werk. We blijven innoveren en pakken zaken anders aan, met de ambitie om stijlvolle, duurzame en beschermende werkkleding te creëren en tegelijkertijd duurzaamheid en verantwoordelijkheid te bevorderen. Op basis van betrouwbare, langdurige partnerschappen combineren we innovatie en traditie en passen we ons voortdurend aan de veranderende marktbehoeften aan – onze klantgerichte aanpak vormt de kern van alles wat we doen. Al onze klanten hebben een eigen contactpersoon en we kiezen voor lokale wasserijen, inkoop en productie.

Ons circulaire bedrijfsmodel is duidelijk gericht op duurzaamheid, verantwoordelijkheid, innovatie en evolutie. De basis is een ambitieuze routekaart die

is gericht op het verminderen van de CO₂-uitstoot van onszelf en onze klanten binnen de gehele waardeketen. Wij bieden verschillende collecties, ontwikkelen onze eigen producten en ontwerpen en bieden een breed scala aan serviceopties. Door een allesomvattende customer experience-strategie en door nauw samen te werken met onze klanten, zorgen we ervoor dat onze werkkledingoplossingen voldoen aan hun behoeften, terwijl we verantwoorde productiepraktijken ondersteunen en de CO₂-voetafdruk aanzienlijk verminderen.

Klaar voor de toekomst door aanpassingsvermogen en verantwoorde bedrijfspraktijken

We blijven investeren in de nieuwste technologie en digitale tools voor onze wasserijen, kantoren, logistiek, ons eigen Innovation Lab en een speciale Trainings Academy. We investeren in heel Europa tevens in nieuwe wasserijen en speciale services voor klanten –

geheel volgens het motto: voldoen aan de nieuwste technologische en duurzaamheidsnormen. Aan de productkant streven we ernaar om nieuwe ontwerpen te introduceren voor functionele, comfortabele, stijlvolle en beschermende werkkleding die voldoet aan de behoeften van onze klanten en dragers.

»Van materiaalinkoop tot de definitieve collectie: onze producten en diensten beschermen mensen en de planeet. Deze aanpak maakt deel uit van ons DNA. We blijven de transparantie van onze producten en toeleveringsketen vergroten, bevorderen de overstap naar e-mobiliteit en handelen verantwoord als het gaat om wasserij-emissies en waterverbruik.«

Hartmut Engler, CEO, CWS Workwear

Een nieuw tijdperk van verantwoordelijkheid

Met een gedurfde overstap naar een integrale ESG-strategie integreren we duurzaamheid, sociale impact en governance in onze kernactiviteiten. Zo zorgen we voor veerkracht, verantwoordelijkheid en een toekomstbestendige groei op de lange termijn.

O

mdat we de noodzaak voor een meer integrale duurzaamheidsstrategie erkennen, hebben we onze focus uitgebreid van milieubescherming naar een volledig geïntegreerd ESG-raamwerk. De nieuwe ESG-bestuursstructuur bevordert een functieoverschrijdende verantwoordelijkheid en zorgt ervoor dat alle milieu-, sociale en bestuursaspecten op elkaar zijn afgestemd. Door de drie ESG-aspecten diep in ons waardecreatieplan te integreren, zorgen we ervoor dat duurzaamheid en verantwoordelijkheid integrale onderdelen zijn van onze kernbedrijfsstrategie, waardoor we impact op de lange termijn en bedrijfsrelevante synergieën creëren.

Onze aanpak is gebaseerd op drie pijlers: circulariteit, eigenaarschap en verantwoordelijkheid. Circulariteit stimuleert onze inspanningen om afval te verminderen, te repareren, te

hergebruiken en te recyclen, waardoor we de hoeveelheid afval minimaliseren en de hulpbronnefficiëntie optimaliseren. Eigenaarschap richt zich op het welzijn van medewerkers, mensenrechten in de toeleveringsketen en klantbetrokkenheid. Verantwoordelijkheid zorgt voor duurzame groei door governance, transparantie en compliance.

“Deze transformatie markeert het begin van een nieuw tijdperk voor CWS Workwear, een tijdperk waarin onze diepgewortelde tradities worden gecombineerd met vooruitstrevende innovatie. Door onze erfenis in ere te houden en tegelijkertijd innovatieve duurzaamheidspraktijken te omarmen, zorgen we ervoor dat ons bedrijf veerkrachtig, flexibel en verantwoordelijk blijft voor de komende generaties”, aldus CEO Hartmut Engler.

Onze ESG-strategie weerspiegelt een proactieve inzet voor duurzaamheid, te midden van veranderende EU-regelgeving. Wij streven ernaar om vooruit te lopen op regelgeving, zoals de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), het Product Passport en de

Extended Producer Responsibility (EPR). Daarnaast stemmen we onze inspanningen af op de duurzaamheidsverwachtingen van de klant en de certificeringen van de sector om aan de compliance- en markteisen te voldoen.

Vooruitzichten tot 2030

Onze routekaart tot 2030 stimuleert ESG-integratie, voortbouwend op 125 jaar succes en circulariteit als onze basis. We willen opereren volgens de principes van de circulaire economie, terwijl we tegelijkertijd onze uitstoot verminderen en op een verantwoorde manier omgaan met afval, water en chemicaliën. Ethische inkoop, arbeidsrechten en sociale verantwoordelijkheid blijven prioriteiten, naast een sterker bestuur door transparantie, naleving en risicobeheer ten behoeve van een duurzamere toekomst. “Door het herdefiniëren van onze ESG-strategie beschermen we onze planeet en creëren we een blijvende waarde voor medewerkers, klanten en belanghebbenden. Duurzaamheid is de manier waarop we succes boeken”, aldus Leonie Biesen, Sustainability Lead bij CWS Workwear. →



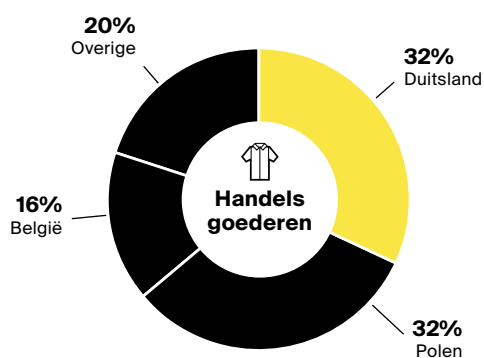
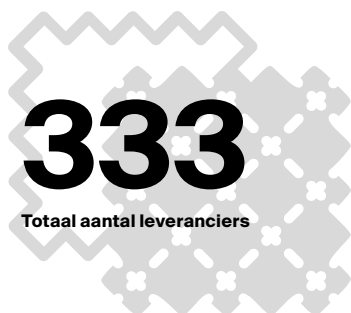


Onze integrale CWS Workwear CER-strategie Circulariteit, Eigenaarschap, Verantwoordelijkheid is gebouwd op een sterke basis van drie ESG-pijlers.

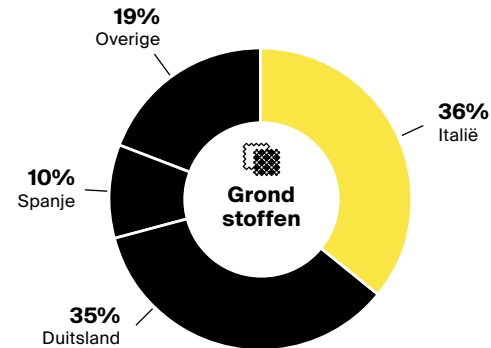


Duurzaamheid in cijfers

Dit overzicht toont onze vooruitgang in de vermindering van onze milieu-impact en het bevorderen van ethische arbeidspraktijken in onze toeleveringsketen.



Percentage van **handelsgoederen** per land (Tier 1)



Percentage van **grondstofbronnen** per land (Tier 1)

Het CWS Workwear Innovation Lab



De levensduur van onze kleding verlengen en klantervaringen creëren

Ons geavanceerde Innovation Lab in Dreieich (Duitsland) is een showroom, trainingscentrum, testruimte en een ruimte voor samenwerking. Het werd opgericht om alle manieren om de levensduur van onze slijtvaste en duurzame kleding te verlengen te onderzoeken.

Ons Innovation Lab en onze kwaliteitsexperts richten zich op textielonderzoek, kwaliteitsnormen, individuele en professionele foutanalyses, validatietests van nieuwe kledingstukken, nieuwe ideeën voor productoptimalisatie en nog veel meer. Het lab is ook een plek voor netwerken en de uitwisseling van kennis, expertise en ervaring. Hier geven we interne en externe trainingen, bieden we klantgerichte workshops en kennisoverdracht en dragen we belangrijke textielkennis over om houdbaarheid, duurzaamheid en circulaire economie te bevorderen.

In lijn met ons streven naar transparantie, nodigen we onze klanten en alle mensen die geïnteresseerd zijn in de toekomst van werkkleding uit om ons Innovation Lab te ervaren en een fascinerend kijkje achter de schermen te nemen in de wereld van duurzaam textiel. Onze testen vinden zo praktisch mogelijk plaats, van laboratorium tot productieschaal, waarbij het CWS Workwear “productpaspoort” alle specificaties voor kwaliteitsborging omvat.

»We innoveren voortdurend om de duurzaamheid, stijl en functionaliteit van onze werkkleding te verbeteren. Wij streven ernaar de levensduur van producten tegen 2030 te verdubbelen en tegelijkertijd het aantal wasbeurten te verminderen om de hoeveelheid afval te verlagen en hulpbronnen te besparen.«

Melanie Deppe, Head of Quality bij CWS Workwear



Succes stimuleren via onze nieuwe CWS Workwear Trainings Academy

Met ons onboardingprogramma bieden we nieuwe medewerkers vanaf dag één de beste start – met behulp van een gestructureerde training, praktische oefeningen en een naadloze introductie in de CWS Workwear-wereld.

Het bevorderen van een leven lang leren, medewerkers de juiste middelen aanreiken en hen de mogelijkheid bieden om hun individuele vaardigheden te ontwikkelen, zijn voor ons belangrijke componenten om innovatie te stimuleren en personeel aan ons te binden. Daarom hebben we gekozen voor een proactieve aanpak van kennisoverdracht en hebben we in november 2024 onze eigen CWS Workwear Trainings Academy geopend.

Ons maandelijkse onboardingprogramma “Sales Rocket” is ontworpen om aan de behoeften van onze nieuwe salescollega’s te voldoen. De 30-daagse cursus biedt vanaf dag één een gestructureerde en boeiende onboarding-ervaring.

“We investeren in een naadloos traject voor onze nieuwe collega’s – vanaf het begin. Elke stap van de onboarding werkt op natuurlijke wijze als een stukje van een puzzel. We nemen ongeveer één week voor

de eerste werkdag bij CWS Workwear contact op met nieuwe medewerkers, betrekken hen emotioneel en creëren een complete en inspirerende ervaring om hen te verwelkomen, zodat ze zich direct onderdeel van ons team voelen,” aldus onze International Sales Trainer, Sabrina Kranz.

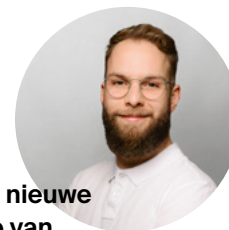
Bouwen aan een sterke basis

Tijdens hun deelname aan het onboardingprogramma doen alle nieuwe salesmedewerkers diepgaande kennis op over CWS Workwear, onze diensten en onze producten. Het doel is om ze te laten kennismaken met alle basisprincipes van onze verkooporganisatie. Het hele programma omvat zowel on-site als online modules, met groepsopdrachten, individuele taken, feedbackrondes en praktische oefeningen. Naast alle benodigde verkooptechnieken en -methoden, wordt ook een duidelijk bedrijfsethos meegegeven aan het nieuwe salesteam.

In 2025 tillen we de academie naar een hoger niveau met nieuwe workshops en het “Train the Trainer”-programma. „Dat is een belangrijke stap voor de ontwikkeling van sterke leiders die onze visie in de praktijk omzetten”, zegt Sabrina Kranz.

»Ik voelde me erg gewaardeerd als nieuwe medewerker, zeker als iemand die van loopbaan is veranderd! Dus ga zo door met het programma en de academy!«

Vincent Wolf, Sales Consultant New Business



»Dit is een geweldige start in het bedrijf en een echte must voor nieuwkomers in sales! Van aansprekende e-mails voorafgaand aan de eerste dag tot een geweldige Welcome Bubble. Mijn persoonlijke hoogtepunt: Ik heb in mijn tweede week via een cold call al mijn eerste contract binnen weten te halen!«

Julia Klares, Senior Sales Consultant New Business



A young woman with a joyful expression stands in a lush green cotton field under a bright blue sky with scattered white clouds. She is wearing a patterned headscarf and a black top with red trim. She holds a cluster of white cotton flowers in her hands. The background shows rows of cotton plants stretching into the distance.

Duurzaam inkopen dankzij Cotton made in Africa®

Als onderdeel van onze inzet voor duurzaamheid en sociale verantwoordelijkheid in de toeleveringsketen, hebben we ons aangesloten bij het initiatief Cotton made in Africa® (CmiA). CmiA is opgericht in 2005 voor de duurzame inkoop van katoen uit Afrika, ondersteunt lokale gemeenschappen, helpt de arbeids- en leefomstandigheden te verbeteren, versnelt het natuurherstel en creëert een langdurige impact voor toekomstige generaties.



De voordelen van Cotton made in Africa®

Welzijn

CmiA helpt de productiviteit, vezelkwaliteit, toegang tot trainingen en kennis te verbeteren en zorgt voor betere algemene levensomstandigheden van landbouwgemeenschappen.

Bescherming

CmiA bevordert gendergelijkheid, verbetert fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en respecteert de rechten van kinderen.

Duurzaamheid

CmiA verbiedt het gebruik van genetisch gemodificeerde organismen en helpt bij de bescherming van bodem, water, biodiversiteit, klimaat en milieu.

Als internationaal erkende standaard brengt CmiA kleinschalige boeren uit Afrika in contact met handelsbedrijven en modemerken binnen de internationale textielwaardeketen.

Na een succesvolle samenwerking van vier jaar met Fairtrade Supported Cotton, waarbij het programma in zijn huidige vorm is stopgezet, is de samenwerking met CmiA voor ons van cruciaal belang om ons in staat te stellen duurzame werkkleding aan onze klanten te leveren. Op deze manier blijven wij ons vastberaden inzetten voor een productie van werkkleding waarbij mensen, gemeenschappen en het milieu worden gerespecteerd.

Door zijn value-to-business-aanpak transformeert CmiA de productie van vezels en textiel. Het initiatief bevordert methoden voor de productie van grondstoffen die de uitstoot van broeikasgassen verminderen, terwijl de gezondheid van de bodem wordt hersteld, watervoorraden worden behouden en de biodiversiteit wordt verbeterd. De CmiA-standaard richt zich op de eerste stadia van de katoentoeleveringsketen, de boeren die het katoen telen en oogsten en de fabrieken waar ruwe katoen wordt ontpit en verpakt in katoenbalen voor verzending en verdere textielverwerking.

We bieden de boeren planningszekerheid via vaste inkoopvolumes en een langetermijnverbintenis om het aandeel CmiA-katoen dat in onze werkkleding wordt gebruikt te vergroten. Dit katoen wordt gecombineerd met polyester uit gerecyclede PET-flessen en ander industrieel plastic afval om ervoor te zorgen dat al onze kledingstukken robuust, slijtvast en huidvriendelijk zijn.



Supporting
THE INITIATIVE



COTTON
MADE IN
AFRICA

Alle CWS Workwear-kledingstukken waarmee het werk van het initiatief Cotton made in Africa® wordt gesteund, zijn voorzien van een speciaal CmiA-keurmerk. Het katoen dat we inkopen is geïntegreerd in onze toeleveringsketen volgens het CmiA Mass Balance-systeem.

CWS Workwear onderscheiden met prestigieuze Duitse prijs “Deutscher Fairness-Preis”

Op basis van een online enquête onder 72.745 klanten won CWS Workwear in 2024 in de categorie textielverhuur de “Deutscher Fairness-Preis”. Klanten werd gevraagd om bedrijven te beoordelen op basis van kenmerken zoals prijs-kwaliteit-verhouding, betrouwbaarheid en transparantie. Deze prijs erkent onze voortdurende inzet voor een uitzonderlijke service, hoge kwaliteit en klanttevredenheid. Onze aanpak om klanten als partners te behandelen en actief te luisteren naar hun behoeften, is cruciaal gebleken bij

het opbouwen van vertrouwen en langdurige relaties. De “Deutscher Fairness-Preis” wordt uitgereikt door het Deutsche Institut für Service-Qualität (DISQ) en de Duitse nieuwszender ntv.

»De Deutscher Fairness-Preis vervult ons met trots en laat zien dat onze kwaliteits- en transparantienormen overeenkomen met de behoeften van de klant. Via ons CWS Workwear Innovation Lab in Dreieich (Duitsland) bieden wij transparante inzichten in onze testen, kwaliteit en wasprocessen.«

Lilli Rast,
Head of Customer Care
CWS Workwear



CWS in de top 15% van de bedrijven voor duurzaamheid



»Deze beoordeling onderstreept onze voortdurende inzet voor hogere duurzaamheidsnormen. Door over te stappen op een rating per divisie kunnen onze vorderingen duidelijker worden gevolgd en kunnen wij gerichte acties nemen, waardoor onze duurzaamheidsstrategie op de lange termijn wordt versterkt.«

Leonie Biesen,
Sustainability Lead bij CWS Workwear

EcoVadis is een wereldwijd erkende standaard voor het beoordelen van duurzaamheidsprestaties van bedrijven, het evalueren van bedrijven op basis van milieu-inspanningen, arbeids- en mensenrechten, ethiek en duurzame inkoop. In 2024 ontving CWS de zilveren rating, en scoorde bijzonder goed op het gebied van milieu dankzij onze lopende initiatieven voor de inkoop van hernieuwbare energie en emissiereductie. Daarnaast hebben we aanzienlijke verbeteringen gerealiseerd in onze scores op het gebied van arbeid, mensenrechten en ethiek dankzij een verbeterd beleid en nalevingsmaatregelen, terwijl we onze duurzame inkoop hebben versterkt door leveranciers beter te betrekken en verantwoorde inkooppraktijken.





De implementatie van een nieuwe leiderschapscultuur

Als leider in de branche voor werkkleding met meer dan 125 jaar innovatie en service, zetten we de standaard voor op maat gemaakte, stijlvolle, duurzame en beschermende werkkleding. We hebben dezelfde ambitie voor wat betreft onze leiderschapscultuur, met een integrale aanpak waarbij iedereen als leider wordt beschouwd en waarin wordt erkend dat leiderschap op alle gebieden van het bedrijf voorkomt.

Om een leiderschapscultuur te verankeren, hebben we vier leiderschapsniveaus geïntroduceerd als onderdeel van ons raamwerk “The Way We Lead”: leider van jezelf, leider van anderen, leider van leiders en leider van het bedrijf. Deze niveaus leggen uit hoe wij werken en onze medewerkers tegelijkertijd in staat stellen om verantwoordelijkheid te nemen voor hun dagelijkse werk en hun interacties met collega's, leveranciers, klanten en belanghebbers. Onze vier leiderschapsniveaus zijn gebaseerd op vijf kerncompetenties: communicatie, het opbouwen van relaties,

talentontwikkeling, motivatie & eigenaarschap en resultaatgerichtheid. Deze gedeelde visie bepaalt de manier waarop we leiding geven.

Deze duidelijk definitie van leiderschap stelt ons in staat om samen te groeien en tegelijkertijd onze diensten en producten voortdurend te verbeteren – iets wat ook gunstig is voor onze klanten. “The Way We Lead” ondersteunt onze ambitie om een voorkeurswerkgever te worden en tegelijkertijd aantrekkelijkere carrièremogelijkheden te bieden. Hiermee willen wij een bewustzijn voor culturele verschillen en persoonlijke en professionele groei bevorderen. Daarnaast bieden wij al onze medewerkers individuele opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden.

Het CWS Workwear Talent Programme

Het CWS Workwear CWS Workwear Talent Programme dat in 2023 van start ging, stelt medewerkers uit verschillende landen en uit verschillende delen van het bedrijf in staat om deel te nemen aan online trainingen en mentor rondes. De medewerkers werken samen aan groepspresentaties binnen innovatieve afdelingen, waarbij het belang van continu leren en ontwikkeling wordt benadrukt. Het beste project wordt met een prijs onderscheiden.

»Doordat wij dagelijks op meer dan 100 locaties in 15 landen actief zijn en diensten leveren aan 35.000 klanten, is het van cruciaal belang dat onze toewijding aan kwaliteit en leiderschap alle facetten van de waardeketen omvat. We willen ervoor zorgen dat onze medewerkers alles uit zichzelf kunnen halen op basis van gemeenschappelijke leiderschapsdoelen binnen het hele bedrijf en een duidelijke definitie van wat het betekent om een leider te zijn.«

Hartmut Engler,
CEO, CWS Workwear



Succesverhaal – van assistent tot logistiek expert

Maak kennis met Anja Wolter, moeder van drie kinderen uit Düsseldorf die meer dan 13 jaar geleden bij CWS Workwear begon als assistent en nu internationale logistieke projecten beheert en verantwoordelijk is voor de routeplanning.

Welke fasen heeft u tijdens uw carrière bij CWS Workwear doorlopen?

Anja Wolter Ik begon als assistent en was in die functie verantwoordelijk voor de loonadministratie voor onze chauffeurs en het coördineren van de dagelijkse gang van zaken. Later nam ik de rol van teamleider binnen service over en implementeerde AdvanTex en de "Driver App" in het one.erp-team. Nu ben ik verantwoordelijk voor de strategische routeplanning, procesoptimalisatie en logistieke projecten.

Wat was voor u het beslissende moment om de volgende stap in uw carrière te zetten?

AW Dat was toen ik meer verantwoordelijkheid op me genomen heb en de dagelijkse zaken in logistiek coördineerde. Dat vond ik echt geweldig om te doen. Tegenwoordig haal ik mijn motivatie uit de mogelijkheid om processen te optimaliseren, mijn dagelijkse werk efficiënter te maken en een echte toegevoegde waarde voor het bedrijf te creëren.

Welke uitdagingen bent u onderweg tegengekomen?

AW Ik wist in het begin nog helemaal niks van logistiek en dat was een enorme uitdaging. Door continu door te leren en intensief bezig te zijn met nieuwe onderwerpen, heb ik op dit gebied met succes mijn weg gevonden.

Waren er bepaalde projecten of taken die vooral belangrijk waren voor uw ontwikkeling?

AW De taken binnen service waren erg belangrijk, omdat ik hierdoor vertrouwd ben geraakt met de processen op basis-niveau. Het project one.erp was ook cruciaal, omdat ik zo waardevolle ervaring heb opgedaan in de uitvoering en coördinatie van complexe projecten.

Welke kennis of vaardigheden heeft u in die tijd opgedaan?

AW Ik heb mijn projectmanagementvaardigheden ontwikkeld, met name in de planning en het beheer van uitdagende projecten. Ik heb ook processen geoptimaliseerd, de samenwerking met verschillende gespecialiseerde afdelingen uitgebreid en mijn analytische en communicatieve vaardigheden verbeterd.

Welke nieuwe vaardigheden en kennis heeft u binnen het kader van ons High Potential Programme verworven?

AW Leren om strategisch te denken en op data gebaseerde beslissingen te nemen. Ik heb ook mijn teamwerk- en communicatieve vaardigheden versterkt, vooral door de samenwerking met verschillende afdelingen en het oplossen van complexe uitdagingen.

Welke ondersteuning heeft u gekregen van collega's en managers, en hoe heeft dat u geholpen in uw carrière?

AW Via het programma heb ik waardevolle ondersteuning gekregen van collega's en managers. Ze hebben me geholpen met hun expertise en opbouwende kritiek. Door hun mentorship en vertrouwen in mijn vaardigheden was ik in staat om nieuwe uitdagingen te overwinnen en door te groeien.



Onze ESG-transformatie naar het volgende niveau

In 2025 en daarna zullen we ons meer richten op ESG om naast milieu-initiatieven ook sociale en governance-aspecten te versterken. Onze ESG-transformatie zal volledige integratie in al onze bedrijfsgebieden met zich meebrengen. We zullen onze CO₂-voetafdruk in logistiek en de bedrijfsvoering blijven verminderen en tegelijkertijd ons circulaire bedrijfsmodel bevorderen, de transparantie en rapportage verbeteren, en verantwoordelijkheid nemen voor alles wat met ons bedrijf te maken heeft.

O

ns sterke streven naar een efficiënt en verantwoord gebruik van hulpbronnen zal zich ook uitstrekken tot het aangaan van partnerschappen met lokale overheden om ervoor te zorgen dat het waterverbruik in onze hele toeleveringsketen wordt verminderd. Ook stellen we doelen op het gebied van was- en onderhoudsprocessen om het water- en grondstoffenverbruik te minimaliseren, met een koolstofneutrale locatie in Trossingen en een nieuwe wasserij in Lingen die aan de hoogste normen voldoet.

Om ons circulaire bedrijfsmodel te bevorderen, zullen we werken aan het herbruikbaar, recyclebaar of composteerbaar maken van gehuurde kledingstukken door middel van een end-of-life infrastructuur, inclusief reparatie- en terugnamesystemen. We zullen ook kijken naar de integratie van duurzamere, gerecyclede en regeneratieve materialen in onze

productlijnen, terwijl we onze klanten informeren over de duurzaamheidsvoordelen van het leasen van werkkleding boven eigendom.

Een data-gedreven aanpak van duurzaamheid

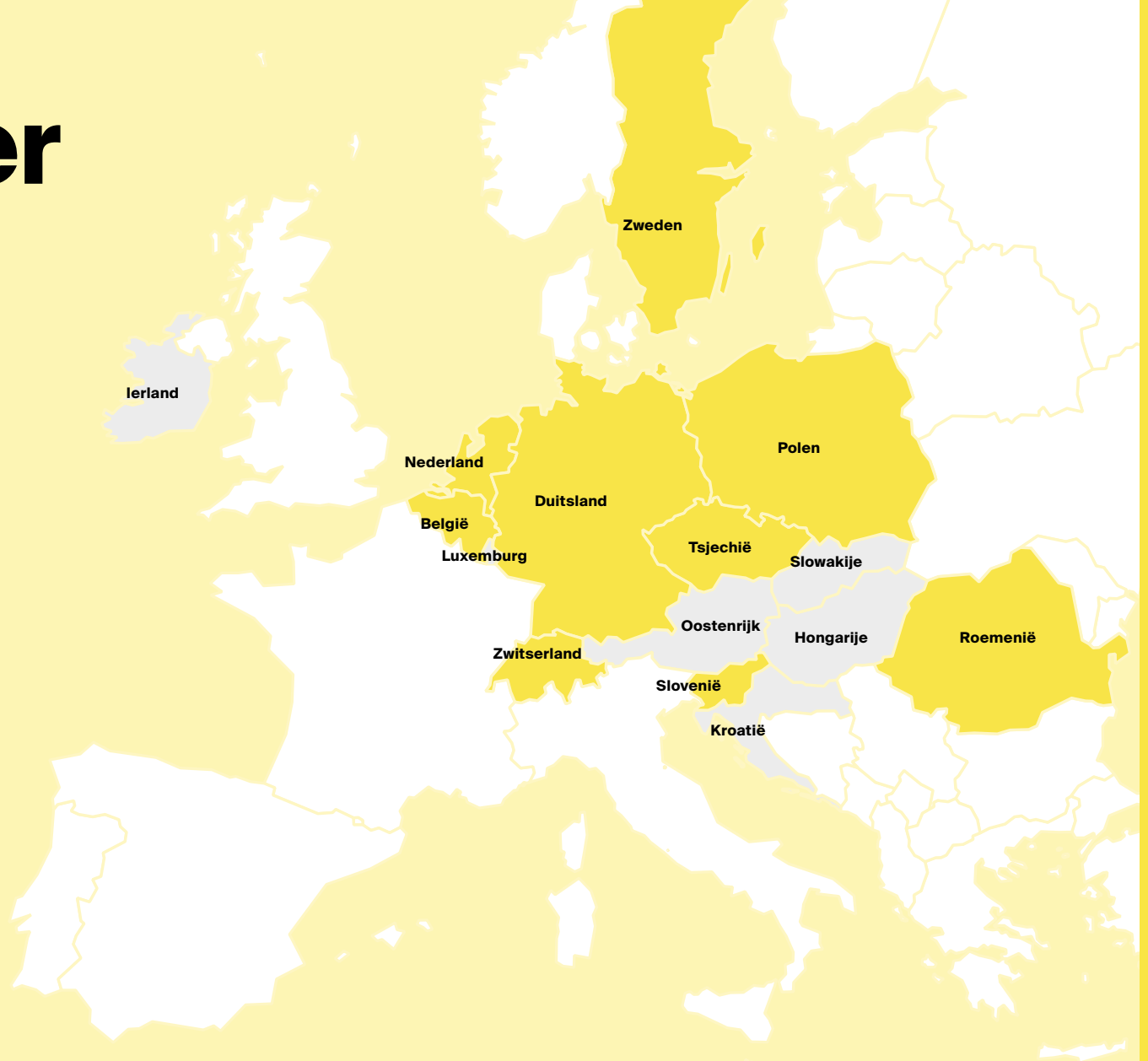
Onze ESG-transformatie omvat het gebruik van technologie, gegevens en digitalisering om duurzaamheid en verantwoordelijkheid te verbeteren. Digitale productpaspoorten voor elk kledingstuk volgen de levenscyclus, materialen en recyclebaarheid, met een datagedreven benadering van duurzaamheid die bijdraagt aan het versterken van transparantie en impactmeting. We zijn van plan om transparante rapportage voor ESG-statistieken in real-time te implementeren met behulp van blockchain of andere digitale technologieën. Dit sluit ook aan bij het waarborgen van de naleving van de veranderende EU-wetgeving en ethische praktijken in de toeleveringsketen.



»Duurzaamheid is de kern van alles wat we doen, gebaseerd op een lange traditie van verantwoorde en ethische bedrijfspraktijken, terwijl we nieuwe industriële benchmarks zetten op het gebied van duurzame ›Workwear as a Service‹.«

Marius Keller, Chief Transformation Officer bij CWS Workwear

Land onder de loep¹



- 19 **Duitsland**
- 21 **Zwitserland**
- 22 **België & Nederland**
- 23 **Zweden**
- 25 **Polen**
- 26 **Tsjechië, Roemenië, Slovenië**

¹ De totale verbruiksgegevens zijn voorlopige totalen en omvatten onder meer, maar zijn niet beperkt tot, wasserijen; de gegevens zullen in toekomstige rapportagecycli worden uitgebreid om te voldoen aan de ESRS-vereisten. Afwijkingen in de gerapporteerde verbruikscijfers kunnen het gevolg zijn van de huidige beperkingen in de beschikbaarheid van gegevens en de beschikbaarheid van gegevens per locatie.



Klaar voor de toekomst: een nieuwe standaard voor het onderhoud van werkkleding

Na de modernisering in 2024 is onze wasserij in Trossingen nu één van Europa's meest geavanceerde en duurzame wasserijen, met een grotere capaciteit, slimme technologieën en een efficiënt gebruik van hulpbronnen.

Schone werkkleding in verschillende maten en stijlen zoeft op geautomatiseerde transportlijnen langs. Ondertussen vullen medewerkers aan de andere kant van de wasserij grote zakken met vuile kleding en sorteren deze op kleur, voordat de zakken naar de gloednieuwe wastunnel gaan voor een geoptimaliseerde reinigingscyclus.

De wasserij van CWS Workwear in Trossingen is sinds 1900 in bedrijf. In de loop van de decennia hebben we de machines voortdurend gemoderniseerd, maar in 2024 zijn we begonnen met het upgraden van de locatie om er ons vlaggenschip van te maken. We hebben tot nu toe al 5 miljoen euro geïnvesteerd in de modernisering, waardoor de dagelijkse wascapaciteit van 30.000 naar 45.000 kledingstukken is gestegen. Een extra investering van 2 miljoen euro staat gepland voor 2026.

Een verlaging van de temperatuur

“We beschouwen onszelf als pioniers die de toekomst van werkkleding vormgeven door innovatie en een duurzaam gebruik van hulpbronnen”, aldus COO Oliver Mäske. Op basis van deze doelstelling stonden duurzaamheid, efficiëntie en kwaliteit centraal bij de modernisering van Trossingen. In fabriek 2 hebben we de wastunnel vervangen waar nu 30% van het water wordt teruggewonnen en aanzienlijk minder hulpbronnen worden gebruikt. Ondertussen werd in fabriek 1 het sorteer- en transportsysteem herzien en werd een finisher geplaatst die op lage temperaturen werkt – een van de slechts drie die momenteel wereldwijd in bedrijf zijn. “Met deze unit kunnen we de kleding op 100 °C afwerken in plaats van op 150 °C”, legt Andrei Craznic, Laundry Manager in Trossingen, uit. “Lagere temperaturen ver-

minderen het energieverbruik, ontzien de vezels en verlengen de levensduur van werkkleding en dat komt onze klanten en het milieu ten goede.”

Nog meer plannen voor optimalisatie

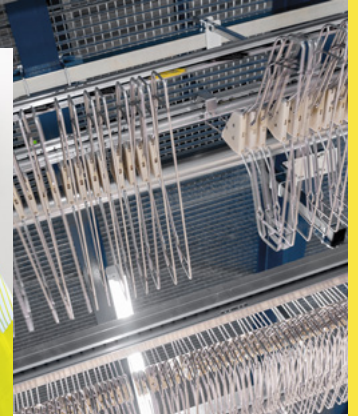
In 2023 werden in een aparte ruimte in beide fabrieken nieuwe geautomatiseerde doseersystemen geïnstalleerd, waardoor een nauwkeurig gebruik van wasmiddel wordt gewaarborgd voor een optimale hygiëne, een lange levensduur van het textiel en de bescherming van het milieu. In de komende twee jaar zullen op de locatie nog meer innovaties worden doorgevoerd. Het gaat onder meer om de uitbreiding van een moderne sorteerruimte waarin röntgentechnologie externe objecten zal detecteren, en een nieuwe wastunnel in fabriek 1. “De geavanceerde technologieën in onze wasserij in Trossingen zorgen voor de hoogste hygiëne-

standaarden en duurzame werkkleding,” zegt Mäske. “En de modernisering in Trossingen is nog maar het begin”, voegt Carsten Best, Regional Managing Director CWS Workwear D/A/CH & CWS Healthcare toe. “We blijven investeren in duurzame innovatie, zodat stijlvolle, functionele en beschermende werkkleding en milieubescherming hand in hand kunnen gaan.”

Trossingen is na Bielefeld onze op één na grootste locatie. Door de ligging past deze locatie naadloos in ons Europees netwerk.

45.000

Verhoogde dagelijkse wascapaciteit van 30.000 naar 45.000 kledingstukken.





We zijn voorbereid op de toekomst

Kort interview met Laundry Manager Andrei Craznic

Wat betekent de modernisering voor de wasserij in Trossingen?

Andrei Craznic Met de modernisering hebben we een grote stap vooruit gezet. Onze wasserij is nu niet alleen efficiënter, maar ook duurzamer, zodat er minder hulpbronnen nodig zijn om de kleding van onze klanten te wassen. Met de nieuwe wastunnel en een tweede die binnenkort wordt geïnstalleerd, kunnen we bovendien grotere volumes kledingstukken verwerken zonder het milieu verder te belasten.

Hoe heeft het team gereageerd op de veranderingen?

AC Natuurlijk was het een uitdaging om een nieuwe wastunnel te installeren en tegelijkertijd volledig operationeel te blijven en aan de behoeften van de klant te voldoen. Maar als team zijn we erin geslaagd om de uitdagingen aan te gaan en nu werken we in één van de meest geavanceerde wasserijen van Europa.

Hoe ziet de toekomst er voor Trossingen uit?

AC We gaan zeker niet op onze lauweren rusten! Voor de komende jaren staan verdere investeringen op stapel, waaronder een nieuwe wastunnel voor fabriek 1 en een uitbreiding van onze sorteercapaciteit. Wij bereiden Trossingen voor op de toekomst en zetten ons in om onze klanten duurzame oplossingen te bieden.

Investeringen in de toekomst

5 mln.

5 miljoen euro aan investeringen met nog eens 2 miljoen euro die voor 2026 gepland staan.

Geautomatiseerd doseersysteem: nauwkeurige toediening van wasmiddel voor een maximale efficiëntie.

Betere verlichting, ergonomische werkplekken en meer veiligheid op de werkplek

30%

Nieuwe wastunnel (fabriek 2): bespaart 30% water en optimaliseert het gebruik van wasmiddel.

45.000

Verhoogde capaciteit: tot 45.000 items per dag.

Geplande investeringen

- **Nieuwe wastunnel voor fabriek 1** (2025)
- **Verdere digitalisering en AI-optimalisatie** van processen
- **Meer klantintegratie** door individuele CO₂-tracking voor bedrijven

100 °C

Finisher die werkt op lagere temperaturen (100 °C in plaats van 150 °C): verlengt de levensduur van textiel en vermindert het energieverbruik.

290

medewerkers

Verbruik	2023	2024
Water (m ³)	233.460	207.972
Gas (MWh)	84.391	24.307
Elektriciteit (MWh)	14.643	5.784

9.113 tCO₂e
Scope 1

1.318 tCO₂e¹
Scope 2

22.826 tCO₂e
Scope 3

¹ marktgebaseerd.





Slimmere afval verwerking

De circulaire economie maakt deel uit van het DNA van ons bedrijf en we zijn altijd op zoek naar manieren om de cirkel te sluiten. Voor een betere omgang met ons afval werken we samen met het recyclingbedrijf Schneider Umweltservice. Op deze manier willen we ons afvalbeheer in onze wasserij in Bronschhofen (Zwitserland) verbeteren.

Dankzij deze samenwerking profiteren we nu van één van de meest geavanceerde sorteersystemen van Zwitserland. Op elke Schneider-locatie wordt ongesorteerd afval nauwkeuriger gescheiden en wat vroeger als restafval in onze wasserij terecht kwam, wordt nu gesorteerd, teruggewonnen en terug in de grondstofkringloop gebracht. Dit proces helpt bij het terugwinnen van recyclebare materialen die anders zouden worden verbrand. Het is een eenvoudige en effectieve stap naar afvalvermindering, meer circulariteit en een groenere toekomst.

Verbruik	2023	2024 ¹
Water (m ³)	64.050	99.851
Gas (MWh)	9.185	12.663
Elektriciteit (MWh)	1.237	2.012

3.286 tCO₂e

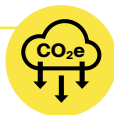
Scope 1

1 tCO₂e²

Scope 2

8.844 tCO₂e

Scope 3



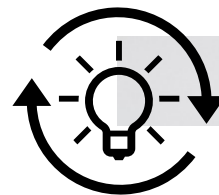
Circulaire werkkleding – van idee naar praktijk

In 2023 hebben we de handen ineengeslagen met de universiteit voor toegepaste wetenschappen en kunst in Luzern om een ambitieus project op het gebied van circulaire werkkleding te lanceren. Het doel: heroverwegen hoe textiel wordt ontworpen, gebruikt en gerecycled om echt impact te creëren. Eén van de belangrijkste resultaten is de zogenoemde Circular Workwear Indicator Tool waarmee gebruikers kledingstukken kunnen vergelijken en hun circulariteit kunnen beoordelen. Deze praktische beslissingstool wordt gebruikt door onze salesafdeling in Zwitserland.

Samen met de universiteit onderzoeken we ook hoe textiel hergebruikt kan worden in een circulair proces. Textiel dat beschadigd is en niet langer als werkkleding kan worden gebruikt, wordt gerecycled en verwerkt tot nieuwe broeken, overalls en jassen, in plaats van

te worden weggegooid. “In samenwerking met industriële partners, waaronder fabrikanen, sorteerdere, recyclingbedrijven en klanten, hebben we een circulariteitscenario ontwikkeld dat de hele levenscyclus van textiel in kaart brengt. Het definieert rollen, schakels, kansen en uitdagingen in een volledig gesloten cyclus”, zegt Noemi Mariacher, Quality & Environment Coordinator bij CWS Workwear.

De volgende stap is het ontwikkelen van duidelijke aanbevelingen voor alle betrokken belanghebbenden. Deze omvatten richtlijnen over welke materiaalgegevens op welk moment in de cyclus moeten worden gedeeld en hoe de samenwerking tussen recyclingbedrijven en fabrikanten kan worden verbeterd. We zijn ervan overtuigd dat circulariteit samenwerking op elk niveau vereist.



¹ 2024 omvat het totale landschap en alle locaties.

² De marktgebaseerde Scope 2-emissies weerspiegelen elektriciteit die voornamelijk afkomstig is van hernieuwbare energie instrumenten, wat resulteert in lage tot nul marktgebaseerde emissies.

Meer automatisering en duurzame productie

Onze vestiging in Lokeren (België) maakt gebruik van automatisering, data-analyse en zonne-energie om de duurzaamheid te verbeteren en de processen op het gebied van productie, wassen en verpakking te optimaliseren. De introductie van meer geautomatiseerde systemen vermindert de behoefte aan handmatige interventie die de productie kan vertragen.

Voorheen moesten kledingstukken die aandacht vereisten, handmatig naar een specifieke plaats worden verplaatst. Nu worden dergelijke kledingstukken automatisch naar de juiste zone gestuurd, waardoor minder reparaties nodig zijn en de productiviteit toeneemt. Daarnaast beschikken de hangstations over een nieuwe module die een automatische reset mogelijk maakt als gevolg van eventuele technische storingen. Dit werd voorheen ook handmatig uitgevoerd. Ook kijken we naar de introductie van een geautomatiseerde containersystemen met behulp van robots.



Groene energie dankzij zonnepanelen

De locatie in Lokeren beschikt over een zonnepaneelinstallatie die bijna 30% van het energieverbruik van de locatie levert. Het systeem werd geïnstalleerd in december 2023 en nu leveren de 745 zonnepanelen 452 kWp waardoor ongeveer 390 MWh per jaar kan worden bespaard. Hierdoor zijn we minder afhankelijk van fossiele brandstoffen en kunnen we de CO₂-uitstoot van de wasserij verlagen.

Datagedreven watergebruik

Een nieuwe doseringsinstallatie in Lokeren biedt realtime data over ons gebruik van water en chemicaliën, waardoor we kunnen analyseren waar we ons watergebruik kunnen optimaliseren en verminderen. We hebben ter plaatse ook een waterzuiveringssysteem geïnstalleerd voor het hergebruik van water voor toiletten, handenwassen en een klein percentage van onze donkere was. En nog veel belangrijker, onze wasprocessen zijn volledig PFAS-vrij (ze bevatten geen per- en polyfluoralkylstoffen), waardoor we voorlopen op de huidige PFAS-gerelateerde Europese wetgeving.



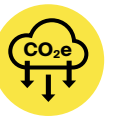
Verminderen van verpakkingsmaterialen

Om verspilling verder te minimaliseren en het gebruik van verpakkingen in Lokeren te verminderen, analyseren we welke klanten geen verpakkingen nodig hebben voor hun kleding. Op deze manier kunnen we onze ecologische voetafdruk verkleinen en de productiviteit verhogen.



Donatie van pennen en potloden aan schoolkinderen

Onze medewerkers in Den Bosch (Nederland) verzamelen alle pennen en potloden die in kleding achterblijven en doneren deze aan scholen en kleuterscholen in Oekraïne en andere landen. In 2024 hebben ze meer dan 5.000 pennen en potloden gedoneerd.



Nederland

Verbruik ¹	2023	2024
Water (m ³)	74.398	47.949
Gas (MWh)	8.679	2.273
Elektriciteit (MWh)	1.640	1.127

1.446 tCO₂e
 Scope 1
5 tCO₂e²
 Scope 2
7.001 tCO₂e
 Scope 3

België

Verbruik ¹	2023	2024
Water (m ³)	51.182	57.228
Gas (MWh)	4.766	5.016
Elektriciteit (MWh)	1.395	1.460

1.786 tCO₂e
 Scope 1
4 tCO₂e²
 Scope 2
12.878 tCO₂e
 Scope 3

¹ De huidige verbruiksgegevens zijn exclusief het verbruik in kantoren en magazijnen.

² De marktgebaseerde Scope 2-emissies weerspiegelen elektriciteit die voornamelijk afkomstig is van hernieuwbare energie instrumenten, wat resulteert in lage tot nul marktgebaseerde emissies.



Afval omzetten in waarde

Van pilotproject naar praktijk: onze succesvolle samenwerking met Rester helpt om end-of-life textiel om te zetten in nieuwe grondstoffen.

Ons circulaire project met het innovatieve Finse recyclingbedrijf Rester Oy heeft in 2024 voor belangrijke impulsen gezorgd. Na een veelbelovende testrun in 2023, hebben we dit jaar gebruikt om de samenwerking te verdiepen en de impact te vergroten. We hebben dan ook bijna 17 ton textiel naar Rester gestuurd voor een hoogwaardige vezelregeneratie.

Dankzij de gedeelde mindset op het gebied van innovatie en nauwe samenwerking tussen onze teams, hebben we een belangrijke procesgerelateerde basis gelegd, waaronder gegevensrapportage, tracking van de materiaalstromen en de optimalisatie van de logistiek en sorteesystemen. "Door de impact op grondstoffen nauwkeurig te beoordelen en duurzaamheidsmetingen uit te voeren, staan we nu aan de vooravond van een nieuwe, innovatieve traditie in het recyclen van end-of-life textiel", aldus Jesper Tapper, Projectmanager bij CWS Workwear Zweden.

De volgende stap is om deze processen ook in andere locaties in Zweden uit te rollen. Er wordt ook al gekeken of deze plannen naar Duitsland kunnen worden uitgebreid, naast de mogelijke opname van werkkleding in de recyclingcyclus. Tegen 2026 willen we een marktverkoepelende infrastructuur voor textielrecycling tot stand brengen die volledig in lijn is met onze circulaire doelstellingen – waardoor textielafval tot het verleden behoort.

Samenwerking met Rester in één oogopslag



Circulaire textielrecycling met Rester Oy



Eind 2023 (Pilotproject in wasserij in Zweden)



Uitbreiding over Zweedse wasserijen; Duitse pilotprojecten staan op de planning



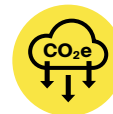
Linnengoed, badstof handdoeken; testen op textiel voor werkkleding begonnen



Volledige implementatie in Zweden, integratie in Duitsland, tests met werkkleding



Marktverkoepelende implementatie, in lijn met circulariteitsdoelstellingen



Verbruik	2023	2024
Water (m ³)	111.399	90.146
Gas (MWh)	17.022	0
Elektriciteit (MWh)	3.440	3.379

1.597 tCO₂e Scope 1	0 tCO₂e ¹ Scope 2	3.728 tCO₂e Scope 3
--	---	--

¹ De op de markt gebaseerde Scope 2-emissies staan voor elektriciteit die voornamelijk afkomstig is van hernieuwbare energie. Dit resulteert in lage tot geen (0) marktgebaseerde emissies.





Een kwestie van evenwicht

Het aanpassen van een wasserij om duurzaam gebruik te maken van hulpbronnen, vergt uitgebreide kennis en oog voor mogelijkheden. Projectmanager Jens Abeling zal alle informatie die binnen ons BlueOcean-project is verzameld, uitrollen naar andere CWS Workwear-locaties.

Door het BlueOcean-project kan het waterverbruik per kilo wasgoed sinds 2020 van acht naar vier liter worden verlaagd. Welke belangrijke stappen hebben dit mogelijk gemaakt?

Jens Abeling Kort gezegd: je moet de verbruikscijfers in de gaten houden en deze gegevens over een langere periode verzamelen. Vervolgens probeer je mogelijkheden te vinden om het waterverbruik te verlagen. Zodra dat is gebeurd, zoek je naar mogelijkheden om het water een tweede keer te gebruiken, zoals we deden tijdens het BlueOcean-project. De volgende stap zou zijn om het water te recyclen, zodat het weer als vers water kan worden gebruikt. We hebben grote vooruitgang geboekt in het verminderen van ons gebruik van hulpbronnen. De eerste stap was het verzamelen van nauwkeurige gegevens over het water- en chemicaliënverbruik per machine. Want we kunnen alleen datgene verbeteren wat we ook begrijpen. Op basis van de verzamelde inzichten, hebben we ons gericht op het verminderen van water in het wasproces door de planning te optimaliseren en ons gezond verstand te gebruiken.

Hoe hebt u dit niveau van efficiëntie bereikt?

JA De eerste stap was om samen met onze wasmiddelleveranciers de machines te herprogrammeren voor een nauwkeurigere dosering. Tegelijkertijd verbeterden we de manier waarop we het wasgoed sorteerden. Hierdoor zijn langere, ononderbroken wasprocessen mogelijk zonder dat het systeem tussen de batches hoeft te worden gespoeld. Doordat we met vollere machines draaiden, konden we aanzienlijke water-, chemicaliën- en energiebesparingen realiseren. Voor een volle wasmachine is

bijvoorbeeld minder water per kg wasgoed nodig in vergelijking met een machine die maar voor 50% is gevuld.

Wat is er nodig om het juiste evenwicht te vinden tussen een efficiënt gebruik van hulpbronnen en het voldoen aan de hoge hygiënenormen voor industrieel wassen?

JA Dat is echt een kwestie van het vinden van het juiste evenwicht. We willen zo min mogelijk water en chemicaliën gebruiken, maar de was moet natuurlijk wel perfect schoon zijn – dat is de kern van wat we doen. Dankzij onze lange traditie van meer dan 125 jaar en onze innovatiedrang, monitoren en verfijnen we onze instellingen voortdurend samen met onze wasmiddelleveranciers, beoordelen we textielsoorten en verontreinigingsniveaus en passen we zaken aan zoals temperatuur en de lengte van wasprogramma's. Voor het vinden van het juiste evenwicht zijn zowel gegevens als ervaring nodig. Wij en onze leveranciers zijn hier permanent mee bezig en bekijken de processen een aantal keer per jaar.

Het BlueOcean-project is nu afgerond. Waar richt u zich in de toekomst op?

JA We analyseren momenteel welke inzichten van het project kunnen worden toegepast om ons gebruik van hulpbronnen in onze wasserij in Varberg (Zweden) te verlagen. De uitgangssituatie wijkt enigszins af van die van Arlandastad, maar we zijn ervan overtuigd dat we de processen desondanks kunnen optimaliseren om kostbare middelen te besparen. Daarnaast zijn er nog andere aspecten in Arlandastad die we verder kunnen aanpassen...

Waar kijkt u dan specifiek naar?

JA We beschikken over thermische energie die we kunnen hergebruiken om aangrenzende gebouwen te verwarmen of te koelen. Een andere optie is om water uit het centrifugeerproces verder te recyclen, of om regenwater van ons dak van 6.000 m² op te vangen en te gebruiken in het wasproces. We kunnen altijd meer doen om hulpbronnen duurzamer te gebruiken. Want voor ons is duurzaamheid niet alleen een project – het is de gedachte achter alles wat we doen.

Ontwikkeling van het waterverbruik

4,0 l/kg
@ 1.773 ton YTD

2025

5,3 l/kg

@ 9.194 ton Volledig effect BlueOcean – hergebruik

2024

6,7 l/kg

@ 9.770 ton Doorlopende verlaging, maar ook BlueOcean (hergebruik)

2023

7,1 l/kg

@ 7.344 ton
(2 maanden ontbreken, cyberaanval)

2022

7,6 l/kg

@ 6.154 ton (Covid)

2021

8,8 l/kg

@ 3.971 ton (Covid)

2020





Zonnige vooruitzichten: uitbreiding van het gebruik van zonne-energie

In april 2023 installeerden we een reeks zonnepanelen op het dak van onze locatie in Międzyrzecz om nog duurzamer te kunnen opereren. De panelen zullen tegen het einde van het eerste kwartaal van 2026 tot 310 kWp genereren in vergelijking met de slechts 50 kWp op het moment van installatie. Zo kunnen we ons huidige elektriciteitsverbruik met 30% verminderen en tegelijkertijd de CO₂-uitstoot met 125 ton per jaar verlagen. Dat is een enorme winst – voor de planeet en voor CWS Workwear.

Minder plastic, meer planeet

We zijn continu op zoek naar manieren om het gebruik van plastic in onze verpakkingen te verminderen. Een belangrijke verandering in de processen in onze wasserij in Międzyrzecz helpt om het gebruik van plastic folie en zakken voor verpakkingen geleidelijk af te schaffen: we hebben herbruikbare elastieken geïntroduceerd om de kleding bij elkaar te houden. Het gebruik van plastic is aanzienlijk verminderd, van 11.286 kg folie per kwartaal tot 3.220 kg in het laatste kwartaal van 2024. Dit is een vermindering van meer dan 70%.

Groene stoomgenerator

In onze fabriek in Dabrowa Gornicza hebben we onze eigen stoomgenerator gebouwd, zodat we geen stoom meer hoeven in te kopen van een nabijgelegen staalfabriek die hiervoor kolen gebruikt. De moderne ketel, met een rendement van 94,8% tot 95,2%, heeft een brander die op twee brandstoffen werkt, waardoor deze in tijden van gastekorten op olie kan overschakelen. Ook blijven we op alle locaties maatregelen nemen om het waterverbruik terug te dringen. Onze wasmachines zijn uitgerust met weegschalen om het wasgoed te wegen en de benodigde hoeveelheid water en wasmiddel te selecteren.

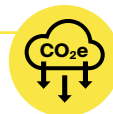
Onze medewerkers plantten ongeveer 800 bomen in het plaatselijke bos van Międzyrzecz. De bomen zullen elk jaar ongeveer 4.400 kg CO₂ uit de atmosfeer opnemen.



Verbruik	2023	2024
Water (m ³)	78.172	68.917
Gas (MWh)	6.385	6.688
Elektriciteit (MWh)	1.688	2.014

2.586 tCO₂e Scope 1 **2.056 tCO₂e¹** Scope 2 **3.742 tCO₂e** Scope 3

¹ marktgebaseerd.





100
schooltassen gedoneerd als onderdeel van een initiatief in samenwerking met de Adina Stiftelsen Foundation

Roemenië – “Terug naar school” met een nieuwe tas vol trucjes

CWS Workwear in Roemenië doneerde 100 schooltassen binnen het kader van een initiatief in samenwerking met de Adina Stiftelsen Foundation in de buurt van Craiova. De schooltassen, gevuld met essentiële schoolbenodigdheden, werden geschonken aan kinderen uit gezinnen die financiële problemen ondervinden. Docenten namen hierdoor een aanzienlijke toename in participatie en enthousiasme waar bij de kinderen die de schooltassen ontvingen. Onderwijs en gemeenschapsontwikkeling blijven een integraal onderdeel van onze CSR-strategie op de lange termijn, waardoor we kunnen bijdragen aan een meer rechtvaardige, solidaire en inclusieve samenleving.



Tsjechië – meer positieve energie in Kralupy

Het dak van het wasserijgebouw op onze locatie in Kralupy is nu uitgerust met 500 zonnepanelen, met een totaal vermogen van 207,5 kWp. De installatie zal het elektriciteitsverbruik verlagen en de CO₂-uitstoot verminderen. Zelfs op bewolkte dagen produceren de panelen 33% van de benodigde energie van de faciliteit.

Slovenië – textieldonatie geeft lokale bokscers meer kansen

Onze vestiging in Ptuj werd ook al genoemd in ons Responsibility Report 2023/24 vanwege de uitbreiding van het personeelsbestand met meer mensen met een handicap. Deze locatie schenkt tegenwoordig afvalmateriaal aan een plaatselijke bokscub om hiervan bokszakken te maken. Hierdoor hoeft de club geen nieuwe zakken – die tot wel 200 euro per stuk kunnen kosten – te kopen, en wordt afvaltextiel hergebruikt dat ontstaat bij de productie van kleding. Dankzij deze donatie kunnen lokale bokscers trainen en blijft textiel in de materiaalkringloop – opnieuw een slimme manier waarmee we de circulaire economie stimuleren.

Impact in cijfers

28 Feiten en cijfers
36 GRI-index



Feiten en cijfers

Ter voorbereiding op de CSRD-rapportage vanaf 2026, heeft CWS Workwear/ Healthcare een eerste testrun uitgevoerd in lijn met de ESRS-vereisten en een voorlopige analyse van de dubbele materialiteit uitgevoerd. De resultaten worden hieronder weergegeven, met een GRI-index ter referentie. De volledige ESG-gegevens voor 2024 van CWS zijn hier beschikbaar: <https://www.cws.com/en/cws-workwear-our-sustainability-path>

Veldnaam	Eenheid	2024 Totaal	2023 Totaal	Delta	Delta in %
Energieverbruik & mix¹					
Totaal energieverbruik	MWh	190.593	169.779	20.814	12,3
Totaal energieverbruik fossiele bronnen	MWh	156.693	138.050	18.643	13,5
Brandstofverbruik olie/aardolie	MWh	53.814	34.327	19.486	56,8
Brandstofverbruik aardgas	MWh	87.257	96.894	-9.637	-9,9
Ingekochte elektriciteit/warmte/stoom	MWh	15.622	6.828	8.794	128,8
Totaal energieverbruik hernieuwbare energie	MWh	33.901	31.730	2.171	6,8
Brandstofverbruik uit hernieuwbare bronnen	MWh	17.026	17.019	7	0,0
Ingekochte elektriciteit/warmte/stoom RE	MWh	16.875	14.711	2.165	14,7
Zelf en zonder brandstof opgewekte hernieuwbare energie	MWh	-	-	-	-
% hernieuwbare bronnen in totaal	MWh	18 %	19 %	-1 %	-
% fossiel van totaal	MWh	82 %	81 %	1 %	-
Niet-hernieuwbare energieproductie	MWh	-	-	-	-
Netto-omzet	€	656.600.000	643.000.000	13.600.000	2,1
Energie-intensiteitsverhouding	MWh/k€	0,290	0,264	0,026	-
Broeikasgasemissies					
Totale broeikasgasemissies (locatiegebaseerd)	tCO ₂ e	129.992	197.220	-67.228	-34,1
Totale broeikasgasemissies (marktgebaseerd)	tCO ₂ e	127.819	194.239	-66.420	-34,2
Broeikasgasintensiteitsverhouding (locatiegebaseerd)	tCO ₂ e/k€	0,198	0,307	-0,11	-



Veldnaam	Eenheid	2024 Totaal	2023 Totaal	Delta	Delta in %
Broeikasgasintensiteitsverhouding (marktgebaseerd)	tCO ₂ e/k€	0,195	0,302	-0,107	-
Scope 1 broeikasgasemissies	tCO ₂ e	31.484	28.645	2.839	9,9
Locatiegebaseerde Scope 2 broeikasgasemissies	tCO ₂ e	7.499	6.209	1.290	20,8
Marktgebaseerde Scope 2 broeikasgasemissies	tCO ₂ e	5.326	3.228	2.098	65,0
Bruto Scope 3 broeikasgasemissies²	tCO ₂ e	91.009	162.366	-71.357	-43,9
1 Ingekochte goederen en diensten ²	tCO ₂ e	44.917	107.374	-62.458	-58,2
2 Kapitaalgoederen ³	tCO ₂ e	27.996	21.500	6.497	30,2
3 Brandstof- en energieregelateerde activiteiten	tCO ₂ e	8.308	7.410	898	12,1
4 Upstream transport/distributie ⁴	tCO ₂ e	5.922	22.519	-16.597	-73,7
5 Afval ontstaan tijdens bedrijfsactiviteiten	tCO ₂ e	515	-	-	-
6 Zakenreizen	tCO ₂ e	289	445	-156	-35,0
7 Woon-werkverkeer medewerkers	tCO ₂ e	3.062	3.118	-56	-1,8
Waterbronnen					
Totaal waterverbruik	m ³	916.171	803.778	112.393	14,0
Totaal gerecycled en hergebruikt water	m ³	-	206.682	-206.682	-100,0
Waterintensiteitsverhouding	%	0	0	0	-
Gewassen volumes	kg	87.799.329	86.023.349	1.775.980	2,1
Circulaire economie & afval					
Totaal geproduceerd afval⁵	kg	1.197.767	1.011.749	186.018	18
Gevaarlijk afval afkomstig van verwijdering⁵	kg	4.540	-	4.540	0
Niet-gevaarlijk afval afkomstig van verwijdering⁵	kg	234.936	668.741	-433.805	-65
Gevaarlijk afval bestemd voor verwijdering⁵	kg	141.969	-	141.969	0
Gevaarlijk afval verbrand	kg	45.290	-	45.290	0
Gevaarlijk afval gestort	kg	-	-	-	0
Gevaarlijk afval voor andersoortige verwijdering	kg	96.679	-	96.679	-



Veldnaam	Eenheid	2024 Totaal	2023 Totaal	Delta	Delta in %
Niet-gevaarlijk afval bestemd voor verwijdering⁵	kg	816.322	343.008	473.314	138
Niet-gevaarlijk afval verbrand	kg	327.099	135.360	191.739	142
Niet-gevaarlijk afval gestort	kg	-	207.648	-207.648	-100
Niet-gevaarlijk afval voor andersoortige verwijdering	kg	489.223	-	489.223	0
Niet-gerecycled afval⁵	kg	232.063	-	232.063	0
Percentage niet-gerecycled afval⁵	%	19	-	19	0
Totaal gevaarlijk & radioactief afval⁵	kg	45.389	-	45.389	0
Kenmerken medewerkers					
Medewerkers - totaal aantal medewerkers⁶		5.231	5.380	-149	-2,8
Medewerkers - vrouw ⁶		3.060	3.226	-166	-5,1
Medewerkers - man ⁶		2.171	2.154	17	0,8
Totaal aantal medewerkers - vrouw %	%	59	60	-1	-2,4
Totaal aantal medewerkers - man %	%	41	40	1	3,6
Medewerkers op het hoogste managementniveau⁶		11	9	2	22,2
Medewerkers op het hoogste managementniveau - vrouw ⁶		2	1	1	100,0
Medewerkers op het hoogste managementniveau - man ⁶		9	8	1	12,5
Medewerkers op het hoogste managementniveau - vrouw %	%	18	11	7	-
Medewerkers op het hoogste managementniveau - man %	%	82	89	-7	-
Medewerkers in landen⁶		5.231	5.380	-149	-2,8
België		372	367	5	1,5
Bulgarije		0	0	0	0,0
Duitsland		2.741	2.751	-10	-0,4
Hongarije		19	20	-1	-6,5
Ierland		116	142	-26	-18,0
Kroatië		53	45	8	17,0



Veldnaam	Eenheid	2024 Totaal	2023 Totaal	Delta	Delta in %
Luxemburg		9	9	0	3,8
Nederland		188	272	-84	-31,0
Oostenrijk		51	48	3	7,1
Polen		698	754	-56	-7,5
Roemenië		33	33	0	1,5
Slowakije		124	122	2	1,7
Slovenië		55	50	5	10,0
Tsjechië		80	77	3	3,2
Zweden		292	296	-4	-1,3
Zwitserland		400	394	6	1,5
Medewerkers per contracttype					
Fulltime medewerkers - totaal⁶		4.495	4.598	-103	-2,2
Fulltime medewerkers - vrouw ⁶		2.471	2.587	-116	-4,5
Fulltime medewerkers - man ⁶		2.025	2.011	14	0,7
Fulltime medewerkers - vrouw %	%	55	56	-1	-
Fulltime medewerkers - man %	%	45	44	1	-
Parttime medewerkers - totaal⁶		736	782	-46	-5,9
Parttime medewerkers - vrouw ⁶		589	639	-50	-7,7
Parttime medewerkers - man ⁶		146	143	3	2,3
Parttime medewerkers - vrouw %	%	80	82	-2	-
Parttime medewerkers - man %	%	20	18	2	-
Vaste medewerkers - totaal⁶		4.579	4.685	-106	-2,3
Vaste medewerkers - vrouw ⁶		2.686	2.777	-91	-3,3
Vaste medewerkers - man ⁶		1.893	1.908	-15	-0,8
Vaste medewerkers - vrouw %	%	59	59	-1	-
Vaste medewerkers - man %	%	41	41	1	-



Veldnaam	Eenheid	2024 Totaal	2023 Totaal	Delta	Delta in %
Tijdelijke medewerkers - totaal⁶		652	670	-18	-2,7
Tijdelijke medewerkers - vrouw ⁶		375	436	-61	-14,0
Tijdelijke medewerkers - man ⁶		277	234	43	18,5
Tijdelijke medewerkers - vrouw %		57	65	-8	-
Tijdelijke medewerkers - man %		43	35	8	-
Medewerkers met nulurencontract - totaal^{6,7}		0	25	-³	-
Medewerkers met nulurencontract - vrouw ⁶		0	13	- ³	-
Medewerkers met nulurencontract - man ⁶		0	12	- ³	-
Medewerkers met nulurencontract - vrouw %	%	0	52	- ³	-
Medewerkers met nulurencontract - man %	%	0	48	- ³	-
Leeftijdsgroepen van medewerkers					
Medewerkers jonger dan 30 jaar ⁶		491	-	491	-
% medewerkers jonger dan 30 jaar	%	9	-	9	-
Medewerkers 30 - 50 jaar ⁶		2.433	-	2.433	-
% medewerkers 30 - 50 jaar	%	47	-	47	-
Medewerkers ouder dan 50 jaar ⁶		2.307	-	2.307	-
% medewerkers ouder dan 50 jaar	%	44	-	44	-
Personeelsverloop					
# medewerkers dat vertrekt ⁶		965	766	199	26,0
Percentage eigen personeelsverloop		18,4	14,2	4,2	-
Medewerkers - totaal personeelsbestand (noemer) ⁶		5.231	5.380	-149	-2,8
Opleiding en ontwikkeling van vaardigheden					
Totaal aantal trainingsuren	uur	5.379	6.052	-673	12,5
Totaal aantal trainingsuren - vrouwen	uur	2.980	-	2.980	-
Totaal aantal trainingsuren - mannen	uur	2.399	-	2.399	-



Veldnaam	Eenheid	2024 Totaal	2023 Totaal	Delta	Delta in %
Gemiddeld aantal trainingsuren per persoon⁶	uur	1,03	1,1	-0,1	-8,6
Gemiddeld aantal trainingsuren – vrouwen ⁶	uur	0,97	-	0,97	-
Gemiddeld aantal trainingsuren – mannen ⁶	uur	1,11	-	1,11	-
Regelmatige functioneringsgesprekken					
Medewerkers die aan functioneringsgesprekken deelnamen ⁶		767	770	-3	-0,4
Totaal aantal kantomedewerkers ⁶		1.647	-	1.647	-
% medewerkers dat aan functioneringsgesprekken deelnam	%	47	-	47	-
Gezondheid en veiligheid eigen medewerkers					
Aantal medewerkers dat onder gezondheids- en veiligheidsbeheersysteem valt ⁶		3.500	-	3.500	-
% medewerkers dat onder gezondheids- en veiligheidsbeheersysteem valt	%	67	-	67	-
# registreerbare werkgerelateerde ongevallen		52	66	-14	-21,2
# dodelijke slachtoffers		0	0	0	0
# totaal gewerkte uren	uur	6.925.178	6.901.606	23.572	0,3
Percentage registreerbare werkgerelateerde ongevallen [per 100k uur]		7,51	9,56	-0,21	-
# verloren dagen		528	-	528	-
Collectieve onderhandelingen en sociale dialoog⁸					
# medewerkers dat onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt ⁶		2.372	-	2.372	-
Medewerkers in landen (personeelsbestand) ^{6,8}		2.741	2.751	-10	-0,4
% medewerkers dat onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt	%	87	-	87	-
# medewerkers werkzaam op locaties met werknemersvertegenwoordiging ⁶		2.626	-	2.626	-
% medewerkers werkzaam op locaties met werknemersvertegenwoordiging	%	96	-	96	-
Balans tussen werk en privéleven – gezinsgerelateerd verlof⁸					
# medewerkers dat recht heeft op gezinsgerelateerd verlof ⁶		2.719	-	2.719	-
% medewerkers dat recht heeft op gezinsgerelateerd verlof	%	99	-	99	-
# gerechtigde medewerkers dat gebruik maakt van gezinsgerelateerd verlof – vrouw ⁶		79	-	79	-
# gerechtigde medewerkers dat gebruik maakt van gezinsgerelateerd verlof – man ⁶		25	-	25	-



Veldnaam	Eenheid	2024 Totaal	2023 Totaal	Delta	Delta in %
% gerechtigde medewerkers dat gebruik maakt van gezinsgerelateerd verlof	%	4	-	4	-
% gerechtigde medewerkers dat gebruik maakt van gezinsgerelateerd verlof – vrouw	%	76	-	76	-
% gerechtigde medewerkers dat gebruik maakt van gezinsgerelateerd verlof – man	%	24	-	24	-
Preventie en opsporing van corruptie en omkoping⁹					
% functies dat risico loopt en overeenkomstige trainingen doorloopt	%	100	100	0	0
# functies dat als risicovol wordt beschouwd – getraind		4	4	0	0
# functies dat als risicovol wordt beschouwd		4	4	0	0
# veroordelingen		0	0	0	0
Bedrag van de boete wegens overtreding	€	0	0	0	0
Aangepaste CWS Workwear KPI's					
Gemiddelde duur dienstverband		10	-	10	-
% gerecyclede of hergebruikte werkkleding in de hele organisatie	%	66	-	66	-
Totaal aantal leveranciers		333	-	333	-
% leveranciers dat voldoet aan ESG-criteria	%	333	-	333	-
Aantal leveranciers dat een CSR-programma heeft doorlopen		100	-	100	-
% handelsgoederen per land (Tier 1) – België	%	16	-	16	-
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Bulgarije	%	2	-	2	-
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Denemarken	%	5	-	5	-
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Duitsland	%	32	-	32	-
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Frankrijk	%	2	-	2	-
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Nederland	%	3	-	3	-
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Polen	%	32	-	32	-
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Portugal	%	1	-	1	-
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Tunesië	%	3	-	3	-
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Vietnam	%	3	-	3	-
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Zwitserland	%	1	-	1	-



Veldnaam	Eenheid	2024 Totaal	2023 Totaal	Delta	Delta in %
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Bulgarije	%	2	-	2	-
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Duitsland	%	35	-	35	-
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Frankrijk	%	2	-	2	-
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Ierland	%	1	-	1	-
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Italië	%	36	-	36	-
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Nederland	%	4	-	4	-
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Oostenrijk	%	5	-	5	-
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Polen	%	4	-	4	-
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Spanje	%	10	-	10	-
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Zweden	%	2	-	2	-

¹ De data over verbruik geven slechts een gedeeltelijke weergave van het totale verbruik en betreffen, maar zijn niet beperkt tot, wasserijen; de gegevens zullen in toekomstige rapportagecycli worden uitgebreid om te voldoen aan de ESRs-vereisten. Afwijkingen in de gerapporteerde verbruikscijfers kunnen het gevolg zijn van de huidige beperkingen in de beschikbaarheid van gegevens en de beschikbaarheid van gegevens per locatie.

² De gegevens en berekeningen zijn opgeschoond en aangepast voor consistentie en duidelijkheid.

³ Alleen gegevens voor de DACH-regio beschikbaar.

⁴ Eerste jaar van rapportage.

⁵ De in dit verslag gepresenteerde afvalgegevens betreffen slechts een deel van de bedrijfslocaties en omvatten momenteel beschikbare gegevens van locaties in DE, NL, SE, CH en AT. De cijfers vertegenwoordigen nog niet de volledige operationele voetafdruk en moeten dienovereenkomstig worden geïnterpreteerd.

⁶ CWS Healthcare.

⁷ ESR Definitie vanaf 2024 toegepast, geen vergelijking mogelijk met gegevens van 2023.

⁸ Alleen gegevens van WW GER voor 2024 beschikbaar.

⁹ Niet beschikbaar op WW-niveau, gegevens weerspiegelen groeps cijfers.

CWS Workwear – GRI Content Index

CWS Workwear International GmbH (CWS) heeft dit Responsibility Report opgesteld. Deze GRI-index verwijst u naar informatie over relevante indicatoren zoals gedefinieerd door de GRI-richtlijnen. We rapporteren over milieu-, sociale en economische onderwerpen die voor ons van belang zijn, zoals gedefinieerd door onze meest recente materialiteitsanalyse uitgevoerd door ons moederbedrijf Franz Haniel & Cie. GmbH (Haniel) is voor 100% eigenaar van CWS.

Gebruiksverklaring: CWS Workwear International GmbH heeft de in deze GRI Content Index opgenomen informatie voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 gerapporteerd.

GRI-richtlijn	Openbaarmaking	Locatie
GRI 2: Algemene bekendmakingen 2021	De organisatie en haar rapportagepraktijken	
	2-1 Organisatiedetails	CWS Workwear International GmbH Dreieich Plaza 1A 63303 Dreieich Duitsland Innovatie ontmoet traditie, p. 5 Land onder de loep, p. 18 e.v. Publicatie en contactgegevens, p. 40 www.cws.com/en/workwear/about-us
	2-2 Entiteiten die zijn opgenomen in de duurzaamheidsrapportage van de organisatie	Publicatie en contactgegevens, p. 40
	2-3 Rapportageperiode, frequentie en contactgegevens	CWS Workwear – GRI Content Index, p. 36 Publicatie en contactgegevens, p. 40
	2-4 Herformuleringen van informatie	Geen
	2-5 Externe verklaring	Het rapport werd niet door een externe organisatie gecontroleerd. Het jaarverslag van moederbedrijf Haniel wordt door een externe organisatie gecontroleerd. Zie jaarverslag: https://www.haniel.de/fileadmin/content/1_Unternehmen/Finanzberichte/Geschaeftsbericht_2024_E.pdf p. 109 e.v., 118
	Activiteiten en medewerkers	
	2-6 Activiteiten, de rol in de keten en overige relaties	Innovatie ontmoet traditie, p. 5 Duurzaamheid in cijfers, p. 8 Duurzaam inkopen, p. 12 e.v. Onze ESG-transformatie naar het volgende niveau tillen, p. 17 Land onder de loep, p. 18 e.v. https://www.cws.com/en/cws-workwear-our-sustainability-path
	2-7 Personeelsgegevens	Feiten en cijfers, p. 30 e.v. www.cws.com/en/workwear/about-us
	2-8 Extern ingehuurde medewerkers	Feiten en cijfers, p. 32



GRI-richtlijn	Openbaarmaking	Locatie
GRI 2: Algemene bekendmakingen 2021	Bestuur	
	2-11 Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan	www.cws.com/en/workwear/about-us
	2-12 Rol van het hoogste bestuursorgaan in management van impacts van de organisatie	www.cws.com/en/workwear/about-us
	2-13 Delegeren van verantwoordelijkheid voor het beheersen van effecten	www.cws.com/en/workwear/about-us
	2-14 Rol van het hoogste bestuursorgaan in de duurzaamheidsrapportage	De CEO is verantwoordelijk voor het beoordelen en goedkeuren van de gerapporteerde informatie, inclusief de materiële onderwerpen van de organisatie. Een eigen stijl creëren – op een verantwoordelijke manier, p. 2, p. 5
	2-17 Kennis van het hoogste bestuursorgaan	www.cws.com/en/workwear/about-us
	Strategie, beleid en praktijken	
	2-22 Verklaring over de duurzaamheidsstrategie	Een eigen stijl creëren – op een verantwoordelijke manier, p. 2 e.v. Een nieuw tijdperk van verantwoordelijkheid, p. 6 Onze integrale CWS Workwear-strategie op basis van drie ESG-pijlers, p. 7 Onze ESG-transformatie naar een hoger niveau tillen, p. 17
	2-23 Standaarden en normen	Een nieuw tijdperk van verantwoordelijkheid, p. 6 Duurzaamheid in cijfers, p. 8 CWS Workwear in de top 15% van de bedrijven voor duurzaamheid, p. 14 Feiten en cijfers, p. 28 https://www.cws.com/en/cws-workwear-our-sustainability-path
	2-25 Processen om negatieve impacts te herstellen	Feiten en cijfers, p. 34 www.cws.com/en/together-protecting-our-values
	2-27 Naleving van wet- en regelgeving	Onze ESG-transformatie naar een hoger niveau tillen, p. 17 Feiten en cijfers, p. 34 www.cws.com/en/together-protecting-our-values
	Betrokkenheid van belanghebbenden	
	2-29 Stakeholdermanagement	
	2-30 Collectieve arbeidsovereenkomsten	Feiten en cijfers, p. 33, https://www.cws.com/en
GRI 3: Materiële onderwerpen 2021	3-1 Proces van vaststelling materiële onderwerpen	https://www.cws.com/en
	3-2 Lijst met materiële onderwerpen	Onze integrale CWS Workwear-strategie op basis van drie ESG-pijlers, p. 7, https://www.cws.com/en
	3-3 Management van materiële onderwerpen	https://www.cws.com/en
GRI 203: Indirecte economische gevolgen 2016	203-1 Directe economische waarde gegenereerd en gedistribueerd	Land onder de loep, p. 18 e.v.



GRI-richtlijn	Openbaarmaking	Locatie
GRI 204: Aanbestedingspraktijken 2016	204-1 Aandeel van de uitgaven aan lokale leveranciers	Duurzame inkoop, p. 12 e.v.
GRI 205: Corruptiebestrijding 2016	205-1 Activiteiten beoordeeld op risico's in verband met corruptie	https://www.cws.com/en/together-protecting-our-values
	205-2 Communicatie en training inzake corruptiebestrijdingsbeleid en -procedures	Feiten en cijfers, p. 34
GRI 301: Materialen 2016	301-1 Gebruikte materialen naar gewicht of volume	Feiten en cijfers, p. 34
	301-2 Gebruikte gerecyclede materialen	Een nieuw tijdperk van verantwoordelijkheid, p. 6 e.v. Duurzaamheid in cijfers, p. 8 Feiten en cijfers, p. 34 Land onder de loep, p. 18 e.v.
GRI 302: Energie 2016	302-1 Energieverbruik binnen de organisatie	Land onder de loep, p. 18 e.v. Feiten en cijfers, p. 28
	302-3 Energie-intensiteit	Feiten en cijfers, p. 28
	302-4 Vermindering van het energieverbruik	Land onder de loep, p. 18 e.v.
GRI 303: Water en afvalwater 2018	303-1 Interacties met water als een gedeelde hulpbron	Innovatie ontmoet traditie, p. 5 Duurzame inkoop, p. 13 Onze ESG-transformatie naar het volgende niveau tillen, p. 17 Land onder de loep, p. 18 e.v.
	303-2 Beheer van de impact van waterlozingen	Land onder de loep, p. 18 e.v.
	303-5 Waterverbruik	Land onder de loep, p. 18 e.v. (met name p. 24) Feiten en cijfers, p. 29
GRI 305: Emissies 2016	305-1 Directe (Scope 1) broeikasgasemissies	Land onder de loep, p. 18 e.v. Feiten en cijfers, p. 29
	305-2 Indirecte (Scope 2) broeikasgasemissies	Land onder de loep, p. 18 e.v. Feiten en cijfers, p. 29
	305-3 Andere indirecte (Scope 3) broeikasgasemissies	Land onder de loep, p. 18 e.v. Feiten en cijfers, p. 29
	305-4 Intensiteit van broeikasgasemissies	Feiten en cijfers, p. 29
	305-5 Vermindering van de uitstoot van broeikasgassen	Land onder de loep, p. 18 e.v.
GRI 306: Afval 2020	306-1 Afvalproductie en belangrijke afvalgerelateerde effecten	Feiten en cijfers, p. 29 e.v.
	306-2 Beheer van belangrijke afvalgerelateerde effecten	Een nieuw tijdperk van verantwoordelijkheid, pag. 6 e.v. De levensduur van onze kleding verlengen en klantervaringen creëren, pag. 10 Land onder de loep, p. 18 e.v.
	306-3 Geproduceerd afval	Feiten en cijfers, p. 29 e.v.
	306-4 Afval afkomstig van verwijdering	Feiten en cijfers, p. 29 e.v.
	306-5 Afval bestemd voor verwijdering	Feiten en cijfers, p. 29 e.v.
GRI 308: Milieubeoordeling leveranciers 2016	308-1 Nieuwe leveranciers die werden gescreend op basis van milieucriteria	Duurzaamheid in cijfers, p. 8 Feiten en cijfers, p. 34



GRI-richtlijn	Openbaarmaking	Locatie
GRI 401: Personeel 2016	401-1 Nieuwe medewerkers en personeelsverloop	Innovatie ontmoet traditie, p. 5 Duurzaamheid in cijfers, p. 8 Feiten en cijfers, p. 32, p. 34
GRI 403: Gezondheid en veiligheid op het werk 2018	403-8 Werknemers die vallen onder een managementsysteem voor gezondheid en veiligheid op het werk	Feiten en cijfers, p. 33
	403-9 Werkgerelateerd letsel	Feiten en cijfers, p. 33
GRI 404: Training en opleiding 2016	404-1 Gemiddeld aantal uren training per jaar per medewerker	Feiten en cijfers, p. 32
	404-2 Programma's voor het verbeteren van vaardigheden van medewerkers en programma's ter ondersteuning van functiewissel	Succes stimuleren met onze nieuwe CWS Workwear Trainings Academy, p. 11 De implementatie van een nieuwe leiderschapscultuur, p. 15 Succesverhaal – van assistent tot logistiek expert, p. 16 Feiten en cijfers, p. 33
	404-3 Percentage medewerkers dat regelmatig beoordelingen over prestaties en loopbaanontwikkeling ontvangt	Feiten en cijfers, p. 33
GRI 405: Diversiteit en gelijke kansen 2016	405-1 Diversiteit van bestuursorganen en medewerkers	Feiten en cijfers, p. 30 e.v.
GRI 413: Lokale gemeenschappen 2016	413-1 Activiteiten met betrokkenheid van de lokale gemeenschap, effectbeoordelingen en ontwikkelingsprogramma's	Duurzame inkoop, p. 12 e.v.
GRI 414: Sociale beoordeling van leveranciers 2016	414-1 Nieuwe leveranciers die werden gescreend aan de hand van sociale criteria	Duurzaamheid in cijfers, p. 8 Feiten en cijfers, p. 34
GRI 416: Klantgezondheid en -veiligheid 2016	416-1 Beoordeling van de gezondheids- en veiligheidseffecten van product- en dienstencategorieën	CWS Workwear onderscheiden met prestigieuze Duitse prijs "Deutscher Fairness-Preis", p. 10, p. 14, p. 19, p. 20

Publicatie en contactgegevens

Contactpersoon

CWS Workwear International GmbH
Sustainability
Leonie Biesen
Tel: +49 1511 6828 118
E-mail: Leonie.Biesen@cws.com

Corporate Communication
Stefanie Wilhelm
Tel: +49 171 864 6569
E-mail: Stefanie.Wilhelm@cws.com

Concept, ontwerp en tekst

RYZE Digital
www.ryze-digital.de

Fotografie

p. 12, 13: Cotton made in Africa/Aid by Trade Foundation;
p. 18: pyty/Adobe Stock;
p. 21: Pixel-Shot;
p. 22: Adobe Stock: geoki, pixarno, Сергей Старостов;
p. 23: © Rester Oy 2025;
p. 24: katatonia82/iStock.com;
p. 25: audioundwerbung/iStock.com

Tenzij anders vermeld, berust het auteursrecht op de afbeeldingen in dit rapport bij CWS Workwear.

Dit rapport presenteert de CWS Workwear/Healthcare en CWS gegevens van 2024. Waar van toepassing wordt verwezen naar de normen van het Global Reporting Initiative (GRI), zonder certificering.

