

CWS Workwear/ Healthcare Fair Employment Code

1. Einführung und Verpflichtung

Unsere Unternehmen verpflichtet sich, für alle direkten Mitarbeiter in Wäschereien, Depots, Büros und Betriebsstätten in allen Regionen, die höchsten Standards für ethische, faire und verantwortungsvolle Beschäftigung einzuhalten.

Diese Richtlinie steht im Einklang mit:

- **CWS Workwear Verhaltenskodex für Lieferanten in Übereinstimmung mit amfori BSCI (CoC)**
- **CWS Gruppen Ethikkodex (CoE)**
- **ILO-Kernübereinkommen**
- **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**
- **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen**
- **EU-CSR-Anforderungen zu sozialen Belangen**
- **Anwendbare nationale und EU-Arbeitsgesetze**

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für:

- Unsere festangestellten Mitarbeiter und Auszubildenden.
- Alle operativen Regionen (DACH, BeNeLux, IRE, SWE, CEE) und registrierten Tochtergesellschaften).
- Alle Standorte, einschließlich Wäschereien, Depots, Büros und Logistikzentren, die unter der operativen Kontrolle von CWS Workwear/Healthcare stehen.

3. Grundsätze der Richtlinie (erweitert)

3.1 Faire Vergütung

- Die Löhne entsprechen mindestens den gesetzlichen Mindeststandards und den Branchenbenchmarks.
- Die Zahlungen erfolgen pünktlich, sind klar dokumentiert und transparent.

3.2 Keine Diskriminierung, Belästigung oder Missbrauch

- Gleichbehandlung bei der Einstellung, Beschäftigung und Beförderung.
- Schutz vor verbaler, körperlicher oder psychischer Gewalt.
- Einbeziehung von Anti-Mobbing-Schulungen als Standard.

3.3 Angemessene Arbeitszeiten und Ruhezeiten

- Einhaltung nationaler Vorschriften und Tarifverträge.
- Garantierte Ruhepausen und freie Tage.
- Überstunden unterliegen den jeweils geltenden nationalen gesetzlichen und tariflichen Regelungen, werden dokumentiert und gemäß den lokalen Vorgaben ausgeglichen oder vergütet.

3.4 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Arbeitsschutz)

- Einhaltung der lokalen und EU-Arbeitsschutzgesetze.
- Regelmäßige Risikobewertungen, Sicherheitsausschüsse und Mechanismen zur Meldung von Vorfällen.
- Obligatorische Bereitstellung von PSA und Schulungen für alle relevanten Funktionen.

3.5 Keine Kinderarbeit oder Zwangsarbeit

- Strikte Einhaltung der Mindestaltergesetze (keine Arbeitnehmer unter 15 Jahren oder höher, wenn dies durch lokale Gesetze vorgeschrieben ist).
- Keine Zwangs-, Schuld-, Menschenhandels- oder Gefängnisarbeit.
- Überprüfung der Unterlagen der Mitarbeiter bei der Einstellung.

3.6 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

- Unterstützung des Rechts der Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu gründen oder beizutreten.
- Transparente Verfahren für Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern.

3.7 Umweltverantwortung (betrieblicher Kontext)

- Die Mitarbeiter unterstützen die Umweltmaßnahmen am Standort (Abfalltrennung, Energieeinsparung).
- Regelmäßige Schulungen zu Umweltaspekten erfolgen durch das QESH und Nachhaltigkeitsteam.

3.8 Integrität im Geschäftsleben, Datenschutz und ethisches Verhalten

- Null Toleranz gegenüber Bestechung, Korruption oder Betrug.
- Verantwortungsvoller Umgang mit und Schutz von personenbezogenen Daten und Kundendaten gemäß DSGVO.

3.9 Beschwerdemechanismen und Berichterstattung

- Mehrere sichere, vertrauliche Kanäle (CWS-Helpline, nationale HR-Kontaktstelle) für die Meldung von Bedenken.
- Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen für Hinweisgeber.
- Nachverfolgung und transparente Lösung aller gemeldeten Fälle.

4. Umsetzung und Verantwortlichkeiten

- **Integration:** In obligatorische Schulungen von Workday und Einführungen vor Ort in den lokalen Sprachen.
- **Kommunikation:** Poster, Einseitige Informationsblätter und Zusammenfassungen im Intranet, um Sichtbarkeit und Transparenz zu gewährleisten.
- **Überwachung und Audit:** Interne Audits; regelmäßige Überprüfung durch das ESG- und HR-Team zur Abstimmung mit den sozialen Offenlegungen gemäß CSRD.
- **Vertretungsbefugte:** Geschäftsführung und Standortleitung sind gemeinsam für die Umsetzung und Einhaltung verantwortlich. Die Fachbereiche HR und Nachhaltigkeit unterstützen diese Prozesse.

5. Zusammenfassung der Konformität

Dieser Kodex für faire Beschäftigung wurde auf Übereinstimmung mit folgenden Anforderungen überprüft:

- **Gesetzliche Anforderungen:** In Übereinstimmung mit nationalen Arbeitsgesetzen, EU-Richtlinien und CSRD-Offenlegungspflichten im Bereich der sozialen Compliance.
- **Betriebsrat:** Konzipiert für Konsultation und Billigung, um die Wahrung der Mitbestimmungsrechte zu gewährleisten.
- **Compliance-Abteilung:** Gewährleistet die Einhaltung des CWS-Ethikkodex, des CWS-Verhaltenskodex für Arbeitskleidung gemäß den ILO-Standards/amfori BSCI und der Antidiskriminierungsgesetze.
- **Genehmigung durch CWS Workwear Extended Leadership Team (ELT):** Entwickelt, um die Unternehmenswerte, die ESG-Strategie und die Erwartungen an die operative Integrität widerzuspiegeln.

6. Erklärung

Der Fair Employment Code wurde vom Executive Leadership Team (ELT) der CWS Workwear verabschiedet und gilt für alle direkten Mitarbeitenden und Standorte. Er steht für unser gemeinsames Verständnis von Fairness, Respekt und Verantwortung im Arbeitsumfeld. Mit seiner Veröffentlichung bekennt sich CWS Workwear und CWS Healthcare zu klaren Grundsätzen für faires und integrires Handeln.

Der Code wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf an neue rechtliche und gesellschaftliche Entwicklungen angepasst.

Dreieich, 18.12.25


Hartmut Engler
Chief Executive Officer


Dennis Spiegel
Chief Finance Officer


Dr. Axel Schulten
Chief People Officer



Oliver Mäske
Chief Operating Officer


Claudia Kärcher
Chief Transformation Officer


Henning Siemens
Chief Business Process Officer


Carsten Best
Regional Managing Director
DACH


Marius Keller
Regional Managing Director
North- West


Dejan Buhovac
Regional Managing Director
Central Eastern Europe