



CWS Workwear  
Responsibility Report  
2024/25

**New thinking.  
Since the beginning.**

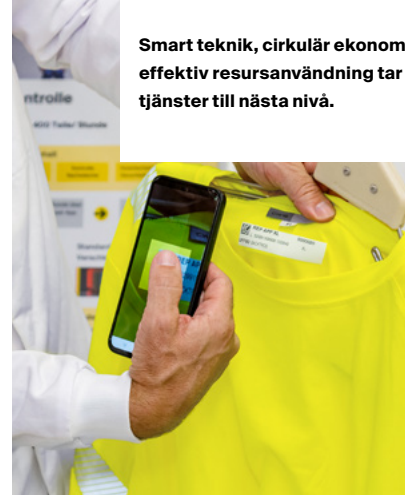
# Innehåll

## CWS Workwear Responsibility Report



I mer än 125 år har CWS Workwear tillhandahållit rena arbetskläder och tjänster till miljontals användare.

4



19



7

## 2 Inledning

- 2 Förord
- 4 Om oss
- 5 Innovation möter tradition
- 6 ESG-överensstämmelse
- 8 Hållbarhet i siffror

## 9 Innovation och utbildning

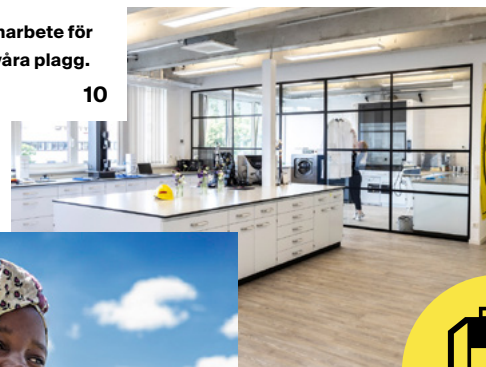
- 10 CWS Workwears innovationslabb
- 11 CWS Workwears utbildningscenter

## 12 Leveranskedja

- 13 Cotton made in Africa®
- 14 Tyska rättvisepriiset
- 14 EcoVadis

Använda innovation och samarbete för att förlänga livslängden på våra plagg.

10



Initiativet Cotton made in Africa® leder till hållbar bomullsanskaffning från Afrika.

12



## 15 Sociala framsteg

- 15 Vårt sätt att leda
- 16 Vår framgångshistoria

## 17 Utsikter för 2025

## 18 Djupanalys av länder

- 19 Tyskland
- 21 Schweiz
- 22 Belgien och Nederländerna
- 23 Sverige
- 25 Polen
- 26 Tjeckien, Rumänien och Slovenien

## 27 Viktiga siffror



**Hartmut Engler,**  
VD CWS Workwear

**Leonie Biesen,**  
Sustainability Lead

# Arbeta ansvarsfullt med stil

**CWS Workwear erbjuder arbetskläder som en tjänst – en fullservicelösning som hjälper våra kunder att göra sitt bästa. VD Hartmut Engler och Sustainability Lead Leonie Biesen förklarar hur ansvarstagande är integrerat i verksamheten på CWS Workwear.**

**Vad hände inom hållbarhet hos CWS Workwear under 2024?**

**Hartmut Engler** Vi fortsatte att investera i vår cirkulära affärsmodell på ett mer hållbart och resursbesparande sätt. Vi investerade till exempel i nya maskiner i våra tvätterier, mer eldrivna transporter och solenergisystem. Vi startade också CWS Workwears innovationslabb för att hitta nya sätt att förlänga livslängden på våra produkter. Inför framtiden har vi satt upp nya hållbarhets- och ansvarsmål som vi arbetar för att uppnå under de kommande åren.

**Hur går det för företaget att övergå till förnybar energi och utsläppsnål mobilitet?**

**HE** Det är ett strategiskt steg för oss att ta ett större miljöansvar samtidigt som vi fortsätter att vara ekonomiskt framgångsrika. Införandet av solenergisystem och vår plan för e-mobilitet är nyckelåtgärder för att uppnå våra mål att minska koldioxidutsläppen. Vi fokuserar på genomförbara lösningar och är tillräckligt flexibla för att gå över till effektivare

teknik. Detta gör att vi kan hitta rätt balans mellan kortsiktig verkan och långsiktig skalbarhet och framgång.

**Varför är ansvarsfull materialanskaffning och cirkulär ekonomi viktiga inom er bransch?**

**HE** Dessa åtgärder är nödvändiga för att minska miljöpåverkan, främja rättvisa arbetsvillkor och bevara värdefulla resurser. Därför har vi också anslutit oss till initiativet "Cotton made in Africa®". Cirkulär ekonomi blir allt viktigare i takt med att kunder och samarbetspartner söker efter hållbara lösningar. Dessa initiativ gör det möjligt för oss att minska vårt koldioxidavtryck och ge branschen en hållbar riktning framåt.

**Vilka utmaningar väntar när ni integrerar hållbarhet på alla affärsområden?**

**HE** Vi fokuserar på lösningar som ger resultat på kort sikt utan att tappa sikte på våra långsiktiga mål. Utfasningen av fossila bränslen kräver omfattande anpassningar i värdekedjan, särskilt när det gäller övergången till förnybar energi och elektrifieringen av vår fordonsflotta. Nyckeln är att noga övervaka den tekniska utvecklingen och marknadsutvecklingen och agera vid rätt tidpunkt. Vi vill involvera alla intressenter och se till att tillförlitliga uppgifter finns för att göra våra framsteg mätbara och transparenta.

**"Detta gör att vi kan hitta rätt balans mellan kortsiktig verkan och långsiktig skalbarhet och framgång."**

**Hartmut Engler,** VD CWS Workwear



# ”Att förankra ESG i CWS Workwears plan för att skapa ekonomiskt värde är en integrerad del av företagets övergripande strategi och beslutsprocesser.”

Leonie Biesen, Sustainability Lead

## Vilka resultat var anmärkningsvärda under 2024?

**Leonie Biesen** Det var ett framgångsrikt år som präglades av vår övergång från ett miljömässigt och socialt fokus till en mer omfattande ESG-strategi som nu helt integrerar förvaltningsfrågor. Vi optimerade också våra partnerskap och samarbeten och fick värdefull erfarenhet av CSRD-rapportering. Det kontinuerliga införandet av en tillförlitlig datastruktur var ett viktigt steg för att garantera öppenhet och spårbarhet.

## Vilka steg behöver tas härnäst för att övergången till e-mobilitet ska kunna ske i stor skala?

**LB** Vi stöder helt övergången till e-mobilitet som kräver en omfattande laddinfrastruktur på våra arbetsplatser. Vår strategi är att använda e-mobilitet där det är tillräckligt samtidigt som vi främjar användningen av förnybar energi för en hållbar energiförsörjning och säkerställer intelligent laststyrning för att optimera elförbrukningen. I bästa fall identifierar vi de mest lämpade drivteknikerna för olika rutter baserat på användningsprofiler och samordnar dem på ett effektivt sätt.

## Vilka tekniska framsteg bidrar till att göra företaget mer hållbart?

**LB** På produktsidan arbetar vi med hållbar upphandling, materialinnovationer, certifierade material samt livscykeloptimering för att skapa mer hållbara och återvinningsbara produkter. I leveranskedjan arbetar vi med alternativa logistiklösningar, utsläppsnål mobilitet och optimerad ruttplanering. Digitalisering, data och AI bidrar dessutom till automatiserade ESG-strukturer som möjliggör exakta hållbarhetsanalyser och CSRD-rapportering. Slutligen bidrar automatisering och sakernas internet till optimerad användning, förbättrat underhåll och en stärkt cirkulär ekonomi.

## Hur kan ni göra hållbarhet mätbar när ESG integreras på alla affärsområden?

**LB** Att förankra ESG i CWS Workwears plan för att skapa ekonomiskt värde är en integrerad del av företagets övergripande strategi och beslutsprocesser. Detta omfattar minskade koldioxidutsläpp genom e-mobilitet, innovativ teknik och ökad effektivitet i vatten-, energi- och materialanvändning. Vi stärker leveranskedjan genom att främja öppenhet, omfattande leverantörsutvärdering och långsiktiga partnerskap samtidigt som vi strukturerar implementeringen av nya regelverk och rapporteringskrav. När det gäller våra anställda främjar vi lika möjligheter och ökar tillgången till utvecklings- och utbildningsinsatser.



# Rena arbetskläder i mer än 125 år

Från en blygsam början på 1800-talet med en man och en handvagn har CWS Workwear vuxit till att bli ledande inom arbetskläder globalt. Verksamheten finns i över 15 länder och vi tillhandahåller tjänster till fler än 1,5 miljoner användare varje dag.

1899

## Bernhard Burmeister startar sin tvättservice i Hamburg

Textilier som sängkläder, handdukar och bordslinne tvättas för kunder och levereras med vagn.



1960

## Lansering av "Arbetskläder som en tjänst"

Med den nya affärsmodellen kan kunderna hyra arbetskläder i stället för att köpa dem och vi erbjuder professionell tvätt och byte av plagg.



1998

## Haniel tar över boco

Den familjeägda företagsgruppen Franz Haniel & Cie lägger till boco till sin portfölj av företag genom att boco slås samman med CWS.

2019

## Företaget byter namn till CWS Workwear

CWS Workwear lanseras som ett nytt varumärke tillsammans med de andra CWS-företagen.

2024

## 125 år av slitstarka arbetskläder

Företaget firar sin 125-årsdag och öppnar det toppmoderna innovationslabbet i Dreieich, Tyskland.

1906

## Burmeister går samman med Oszmer & Co för att starta boco

De två konkurrenterna blir ett företag och erbjuder tvätt- och textiltjänster till fler kunder.



1970

## Internt designade arbetskläder införs

Företaget börjar designa sina egna kollektioner för hantverkare och går mot att erbjuda mer anpassade lösningar för kunder.

2017

## Samriskföretag med Initial

CWS-boco bildas som ett samriskföretag mellan Haniel, Rentokil Initial, CWS och boco och företaget omstruktureras.





# 15

Vår verksamhet finns i över **15 länder** och vi stävar efter ett nära och lokalt samarbete med våra kunder.



# 5 300

Ett dedikerat och mångsidigt team med mer än **5 300 medarbetare** som arbetar på mer än **100 anläggningar**.

# 35 000

Vi serverar fler än **35 000 kunder** och förser 1,5 miljoner människor med hållbara och snygga arbetskläder varje dag.



# 400 ton

Över 30 högteknologiska tvätterier tvättar upp till **400 ton tvätt** varje dag.

# Innovation möter tradition

Vi är måna om att skydda din personal och planeten. CWS Workwear grundades 1899 och i över 125 år har vi skyddat arbetare och värnat om planeten. Vi är ledande inom arbetskläder och tillhandahåller arbetskläder som en tjänst, med skräddarsydda lösningar som vilar på mer än ett sekel av innovation och service.

# F

örnyelse är en del av vår vardag. Vi fortsätter att tänka nytt och göra saker på nya sätt med ambitionen att ta fram snygga, hållbara och skyddande arbetskläder, samtidigt som vi främjar ökad hållbarhet och större ansvarstagande. Med pålitliga, långsiktiga samarbeten kombinerar vi innovation och tradition och anpassar oss kontinuerligt till föränderliga marknadsbehov. Vårt kundfokuserade arbetssätt är kärnan i allt vi gör. Alla våra kunder har en dedikerad kontaktperson och vi driver lokala tvätterier, inköp och produktion.

Vår cirkulära affärsmodell har ett tydligt fokus på hållbarhet, ansvar, innovation och utveckling, och vi följer en ambitiös plan för att minska både våra egna och

våra kunders koldioxidutsläpp i hela värdekedjan. Vi erbjuder olika kollektioner, utvecklar våra egna produkter och designer och erbjuder ett brett utbud av olika tjänster. Genom att skapa en helhetlig kundupplevelse och arbeta nära våra kunder säkerställer vi att våra arbetskläder motsvarar deras behov, samtidigt som vi stöder ansvarsfulla produktionsmetoder och avsevärt minskar koldioxidavtrycket.

## Rustade för framtiden tack vare anpassningsförmåga och ansvarsfulla affärsmetoder

Vi fortsätter att investera i den senaste tekniken och digitala verktyg för våra tvätterier, kontor, logistik, vårt eget innovationslabb och vårt utbildningscenter. Vi investerar också i nya tvätterier och kundspecifika tjänster i hela Europa och strävar alltid efter att uppfylla de senaste standarderna både när det gäller teknik och hållbarhet. På produktsidan strävar vi efter att introducera ny

design för funktionella, bekväma, snygga och skyddande arbetskläder som uppfyller våra kunders och användares behov.

**”Från materialanskaffning till färdig kollektion – våra produkter och tjänster gör gott för både människor och planeten. Detta tillvägagångssätt är en del av vårt DNA. Vi fortsätter att öka transparensen kring våra produkter och vår leveranskedja, främjar övergången till e-mobilitet och agerar ansvarsfullt när det gäller utsläpp och vattenanvändning i våra tvätterier.”**

Hartmut Engler, VD CWS Workwear

# En ny era av ansvar

Med en djärv övergång till en holistisk ESG-strategi integrerar vi hållbarhet, social påverkan och bolagsstyrning i vår kärnverksamhet och säkerställer långsiktig motståndskraft, ansvar och framtidssäker tillväxt.

# V

i inser behovet av en mer omfattande hållbarhetsstrategi och har därför utökat vårt fokus från miljöskydd till ett helt integrerat ESG-ramverk. Den nya ESG-styrningsstrukturen främjar ett tvärfunktionellt ansvarstagande och säkerställer att miljömässiga, sociala och styrningsrelaterade faktorer samverkar. Genom att integrera alla tre ESG-aspekterna djupt i vår plan för värdeskapande säkerställer vi att hållbarhet och ansvar är en naturlig del av vår affärsstrategi. Det skapar långsiktig effekt och affärsrelevanta synergier.

Vår strategi vilar på tre grundpelare: cirkularitet, delaktighet och ansvar. Cirkularitet driver vårt arbete med att minska, reparera, återanvända och återvinna – med målet att minimera avfall och optimera resurseffektiviteten. Delaktighet fokuserar på medarbetarnas välfärd, mänskliga

rättigheter i leverantörskedjan och engagemang för våra kunder. Ansvar säkerställer hållbar tillväxt genom bolagsstyrning, öppenhet och efterlevnad.

”Denna förändring markerar början på en ny era för CWS Workwear – där våra djupt rotade traditioner förenas med framtidsriktad innovation. Genom att hedra vårt arv och samtidigt anamma de mest avancerade hållbarhetsmetoderna säkerställer vi att vår verksamhet förblir motståndskraftig, flexibel och ansvarstagande i generationer framöver”, säger VD Hartmut Engler.

I takt med utvecklingen av EU:s regelverk återspeglar vår ESG-strategi ett proaktivt engagemang för hållbarhet. Vi strävar efter att ligga steget före regelverk som EU:s direktiv om företagens hållbarhetsrapportering (CSRD), digitala produktpass och ökade producentansvar (EPR). Dessutom anpassar vi våra insatser efter kundernas förväntningar på hållbarhet och branschcertifieringar för att möta kraven på efterlevnad och marknadens behov.

## Utsikter mot 2030

Vår färdplan mot 2030 driver ESG-integrationen framåt med 125 års framgång och cirkularitet som grund. Vi är fast beslutna att främja principerna för cirkulär ekonomi samtidigt som vi minskar utsläppen och hanterar avfall, vatten och kemikalier på ett ansvarsfullt sätt. Etisk anskaffning, arbetsrätt och socialt ansvar förblir prioriterade områden, tillsammans med stärkt bolagsstyrning genom öppenhet, efterlevnad och riskhantering för att skapa en mer hållbar framtid. ”Att omdefiniera vår ESG-strategi innebär att skydda planeten samtidigt som vi skapar bestående värde för våra medarbetare, kunder och intressenter. Hållbarhet är vägen till vår framgång, säger Leonie Biesen, Sustainability Lead på CWS Workwear.



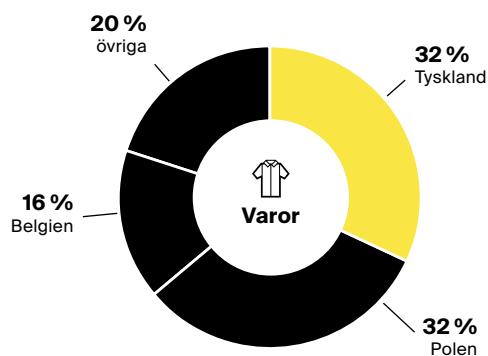


# CWS Workwear har en holistisk CER-strategi Cirkularitet, Delaktighet, Ansvar som vilar på tre ESG-pelare.

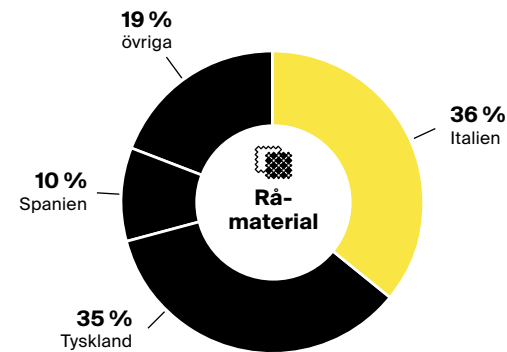


# Hållbarhet i siffror

Denna översikt visar våra framsteg när det gäller att minska vår miljöpåverkan och främja etiska arbetsmetoder i vår leveranskedja.



Andel handelsvaror per land (nivå 1)



Andel råvarukällor per land (nivå 1)

# CWS Workwears innovationslabb



# Förlänga livslängden för våra plagg och skapa kundupplevelser

Vårt toppmoderna innovationslabb i Dreieich, Tyskland, är showroom, utbildningscenter, testområde och samarbetsyta i ett. Det inrättades för att undersöka alla möjligheter att förlänga livslängden på våra slitstarka och hållbara plagg.

Vårt innovationslabb och våra kvalitetsexperten fokuserar på textilforensik, kvalitetsstandarder, individuella och professionella felanalyser, valideringstester av nya plagg, nya idéer för produkt-optimering och mycket mer. Labbet är också en plats för nätverkande, skapad för att utbyta kunskaper, expertis och erfarenheter. Vi har interna och externa utbildningar, erbjuder kundorienterade workshop och förmedlar kunskaper samt ger viktiga information om textil för att främja slitstarka produkter, hållbarhet och cirkulär ekonomi.

I linje med vårt engagemang för öppenhet bjuder vi in våra kunder och alla som är intresserade av framtidens arbetskläder att uppleva vårt innovationslabb och få en fascinerande inblick bakom kulisserna i en värld av hållbara textilier. Våra tester är så praktiska som möjligt, från laboratoriet till produktionen, med CWS Workwears digitala produktpass som innehåller alla specifikationer för kvalitetssäkring.

**”Vi förnyar oss ständigt för att förbättra hållbarheten, stilen och skyddet i våra arbetskläder. Vårt mål är att fördubbla produkternas livslängd till 2030 och samtidigt minska tvättbehovet – för att minska avfall och spara resurser.”**

**Melanie Deppe,**  
Head of Quality på CWS Workwear



# Ökad framgång med CWS Workwears nya utbildningscenter

Med vårt introduktionsprogram stöttar vi nya medarbetare från dag ett. Vi erbjuder strukturerad utbildning, praktiska övningar och en smidig introduktion till CWS Workwears värld.

**A**tt främja livslångt lärande, stärka våra medarbetare och ge dem möjlighet att utveckla sina individuella färdigheter är nyckelfaktorer för att vi ska kunna utvecklas och behålla vår arbetskraft. Därför har vi tagit ett proaktivt steg för att säkra kunskapsöverföring genom att i november 2024 öppna vårt eget utbildningscenter, CWS Workwear Trainings Academy.

Vårt månatliga introduktionsprogram "Sales Rocket" är utformat för att möta behoven hos våra nya säljare. 30-dagarskursen erbjuder en strukturerad och engagerande introduktionsupplevelse från första dagen.

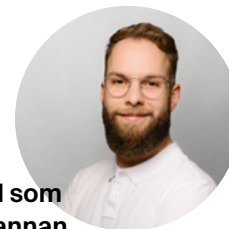
"Vi satsar på en smidig start för våra nya medarbetare, redan från början. Varje steg i introduktionen är som en pusselbit som faller på plats. Vi kontaktar de nya medarbetarna ungefär en

vecka innan de ska börja på CWS Workwear, engagerar dem känslomässigt och skapar en inspirerande helhetsupplevelse för att få dem att känna sig välkomna och som en del av vårt team", förklarar Sabrina Kranz som är International Sales Trainer.

## Lägga en stark grund

Alla nya säljare som deltar i introduktionsprogrammet får ingående kunskaper om CWS Workwear, våra tjänster och våra produkter. Syftet är att lära ut grunderna i vår säljorganisation. Hela programmet omfattar moduler både på plats och online, med grupparbeten, enskilda uppgifter, feedback och praktiska övningar. Utöver viktiga säljmetoder och tekniker förmedlas även företagets värderingar och arbetssätt till de nya säljarna.

Under 2025 tar vi utbildningscentret till nästa nivå med nya workshops och kursen "Train the Trainer". "Det här är ett viktigt steg för att bygga starka ledare som kan förverkliga vår vision", säger Sabrina Kranz.



**"Jag kände mig väldigt uppskattad som nyanställd och dessutom från en annan bransch! Fortsätt gärna det goda arbetet med programmet och utbildningscentret."**

Vincent Wolf, en av våra nya säljare



**"Detta är en bra start i företaget och ett måste för nyanställda inom försäljning! Från engagerande mejl innan man börjar till ett spännande välkomnande. Min personliga höjdpunkt: Att skriva mitt första avtal redan i vecka två – efter ett kallt samtal!"**

Julia Klares, seniorsäljare

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.

# Hållbar anskaffning med Cotton made i Afrika®

Som en del av vårt engagemang för hållbarhet och socialt ansvar i leveranskedjan har vi anslutit oss till initiativet Cotton made in Africa® (CmiA). CmiA inrättades 2005 för att möjliggöra hållbar bomullsanskaffning från Afrika. Initiativet stöder lokala samhällen, förbättrar arbets- och levnadsförhållanden, påskyndar återställande av naturen och bidrar till varaktig förändring för framtida generationer.



## Fördelar med Cotton made in Africa®

### Välstånd

CmiA bidrar till att förbättra produktiviteten, fiberkvaliteten, tillgången till utbildning och förbättrar de allmänna levnadsvillkoren för jordbrukssamhällena.

### Skydd

CmiA främjar jämställdhet, förbättrar arbetsvillkoren och mår om barns rättigheter.

### Hållbarhet

CmiA förbjuder användningen av genetiskt modifierade organismer, bidrar till att skydda mark, vatten, biologisk mångfald, klimat och miljö.

Som en internationellt erkänd standard kopplar CmiA samman afrikanska småskaliga bönder med handelsföretag och modemärken i hela den globala värdekedjan för textil.

Efter fyra års framgångsrikt samarbete med Fairtrade Supported Cotton, där programmet har avslutats i sin nuvarande form, är samarbetet med CmiA viktigt för att vi ska kunna erbjuda hållbara arbetskläder till våra kunder. Det fortsätter vårt orubbliga engagemang för att skapa arbetskläder som respekterar människor, samhällen och miljön.

CmiA förändrar fiber- och textilproduktionen genom en strategi som förenar affärsnytta och hållbarhet. Initiativet främjar metoder för råvaruproduktion som minskar utsläppen av växthusgaser och samtidigt återställer markens hälsa, bevarar vattenresurserna och ökar den biologiska mångfalden. CmiA-standarden är inriktad på de första stegen i leveranskedjan av bomull: jordbrukare som odlar och skördar bomullen och fabriker där rå bomull rensas och förpackas i bomullsbalar för transport och vidare textiltillagning.

Vi ger lantbrukarna planeringssäkerhet genom fasta inköpsvolymerna och ett långsiktigt åtagande att öka andelen CmiA-bomull som används i våra arbetskläder. Denna bomull kombineras med polyester från återvunna PET-flaskor och annat industriellt plastavfall för att säkerställa att alla våra plagg är robusta, slitstarka och mjuka mot huden.



Alla CWS Workwear plagg som stödjer arbetet med initiativet Cotton made in Africa® är märkta med ett särskilt CmiA-sigill. Bomullen vi köper in är integrerad i vår leveranskedja enligt CmiA-massbalanssystemet.

# CWS Arbetskläder belönas med det prestigefyllda tyska rättvisepriset

Baserat på en webbenkät med 72 745 kundröster vann CWS Workwear Tysklands rättvisepreis 2024 inom textiltuthyrningstjänster. Kunderna ombads att betygsätta företagen med avseende på förhållandet mellan pris och prestanda, tillförlitlighet och öppenhet. Denna utmärkelse är ett erkännande av vårt fortsatta engagemang för exceptionell service, hög kvalitet och kundnöjdhet. Vårt sätt att behandla kunder som samarbetspartner och aktivt lyssna på deras behov har varit avgörande för att bygga

upp förtroende och långsiktiga relationer. Det tyska rättvisepriset delas ut av det tyska institutet för servicekvalitet (DISQ) och den tyska nyhetskanalen ntv.

**”Rättvisepriset gör oss stolta och visar att våra kvalitets- och transparensstandarder ligger i linje med kundernas behov. Tack vare CWS Workwears innovationslab i Dreieich, Tyskland, kan vi ge transparent inblick i våra test-, kvalitets- och tvättprocesser.”**

**Lilli Rast,**  
Head of Customer Care  
CWS Workwear



# CWS rankad bland de 15 % bästa företagen när det gäller hållbarhet



EcoVadis är en globalt erkänd standard för bedömning av företagens hållbarhetsarbete. Bedömningen baseras på miljö, arbetsvillkor och mänskliga rättigheter, etik och hållbar upphandling. 2024 fick CWS silverbetyget och presterade särskilt bra inom miljöområdet, tack vare vår pågående upphandling av förnybar energi och våra initiativ för att minska utsläpp. Dessutom förbättrades våra resultat inom arbetsvillkor, mänskliga rättigheter och etik tack vare stärkta policyer och efterlevnadsåtgärder. Vi har också förbättrat vår hållbar upphandling genom ökat leverantör-engagemang och ansvarsfulla inköpsrutiner.



**”Detta betyg understryker vårt fortsatta engagemang för högre hållbarhetsstandarder. Genom att övergå till en indelad klassificering kan vi tydligare följa våra framsteg och vidta målinriktade åtgärder, vilket stärker vår långsiktiga hållbarhetsstrategi.”**

**Leonie Biesen**  
Sustainability Lead på CWS Workwear





# Implementering av en ny ledarskapskultur

**S**om proffs på arbetskläder med mer än 125 års erfarenhet av innovation och service sätter vi standarden för anpassade, snygga, slitstarka och skyddande arbetskläder. Vi tillämpar samma ambition på vår ledarskapskultur, med ett helhetsperspektiv som utgår från att alla är ledare och att ledarskap förekommer inom alla delar av företaget.

För att etablera en ny ledarskapskultur har vi infört fyra ledarskapsnivåer som en del av vårt ramverk "The Way We Lead": ledare av sig själv, ledare av andra, ledare av ledare och ledare av verksamheten. Dessa nivåer förklarar hur arbetet genomförs samtidigt som alla våra medarbetare ges möjlighet att ta ansvar för sitt dagliga arbete och sin interaktion med kollegor, leverantörer, kunder och intressenter. Våra fyra ledarskapsnivåer styrs av fem kärnkompetenser: kommunikation, relationsbyggande, kompetensutveckling, motivation och självled-

arskap samt resultatorientering. Denna gemensamma förståelse definierar vårt sätt att leda.

Genom att definiera vårt sätt att leda kan vi växa tillsammans och samtidigt kontinuerligt förbättra våra tjänster och produkter, något som också gynnar våra kunder. "The Way We Lead" stöder vår ambition att bli en bra arbetsgivare och samtidigt erbjuda fler attraktiva yrkesmöjligheter. Detta omfattar även att främja medvetenhet om kulturella skillnader och främja personlig och yrkesmässig utveckling. Vi erbjuder även individuella utbildnings- och utvecklingsmöjligheter till alla våra medarbetare.

## **CWS Workwears kompetensprogram**

CWS Workwears kompetensprogram startade 2023 och gör det möjligt för medarbetare från olika länder och från olika delar av företaget att delta i webbutbildningar och mentorsessioner. Medarbetarna samarbetar för att skapa grupppresentationer inom innovativa områden, som belyser vikten av kontinuerligt lärande och utveckling. Det bästa projektet får en utmärkelse.

**"Vi arbetar på över 100 anläggningar i 15 länder och tillhandahåller tjänster till 35 000 kunder varje dag. Det är viktigt att vårt engagemang för kvalitet och ledarskap omfattar alla delar av värdekedjan. Vårt mål är att våra medarbetare ska vara bäst på det de gör, med gemensamma ledarskapsmål i hela företaget och en tydlig definition av vad det innebär att leda."**

**Hartmut Engler,**  
VD CWS Workwear



# Framgångshistoria – från assistent till logistikexpert

Möt trebarnsmamman Anja Wolter från Düsseldorf, som började som assistent på CWS Workwear för över 13 år sedan och som nu leder internationella logistikprojekt och ansvarar för ruttplanering.

## Vilka steg har du gått igenom i din karriär på CWS Workwear?

**Anja Wolter** Jag började som assistent, tog fram löner till förrarna och samordnade den dagliga verksamheten. Senare blev jag gruppchef inom service och implementerade AdvanTex och "Driver App" i one.erp-teamet. Nu hanterar jag strategisk ruttplanering, processoptimering och logistikprojekt.

## Vilket var det avgörande ögonblicket för dig att ta nästa steg i din karriär?

**AW** Det var när jag tog på mig mer ansvar och började koordinera den dagliga verksamheten inom logistik, vilket jag verkligen uppskattade. Idag är jag motiverad av möjligheten att optimera processer, effektivisera mitt dagliga arbete och skapa mervärde för företaget.

## Vilka utmaningar har du stått inför under resans gång?

**AW** Till en början hade jag inga förkunskaper i logistik, vilket var en stor utmaning. Genom kontinuerligt lärande och intensivt engagemang i nya ämnen har jag med tiden hittat rätt inom området.

## Fanns det några projekt eller uppgifter som var särskilt viktiga för din utveckling?

**AW** Arbetsuppgifterna inom service var mycket viktiga, eftersom jag kunde bekanta mig med processerna på ett nära plan. One.erp-projektet var också viktigt eftersom det gav mig värdefull erfarenhet av att genomföra och samordna komplexa projekt.

## Vilka färdigheter eller kunskaper har du förvärvat under denna tid?

**AW** Jag utvecklade mina projektledarfärdigheter, särskilt när det gäller planering och ledning av utmanande projekt. Jag optimerade också processer, utökade samarbetet med olika specialavdelningar och stärkte min analys- och kommunikationsförmåga.

## Vilka nya färdigheter och kunskaper har du förvärvat som en del av vårt program?

**AW** Jag har lärt mig att tänka strategiskt och fatta databaserade beslut, till att börja med. Jag har också stärkt mitt grupparbete och min kommunikationsförmåga, särskilt genom att arbeta med olika avdelningar och lösa komplexa utmaningar.

## Vilket stöd har du fått från kollegor och chefer, och hur har det hjälpt dig i din karriär?

**AW** Genom programmet har jag fått värdefullt stöd från kollegor och chefer. De har hjälpt mig att utvecklas med sin expertis och konstruktiva feedback. Deras mentorskap och förtroende för min förmåga har gjort det möjligt för mig att övervinna nya utmaningar och gå framåt i min karriär.



# Ta vår ESG-förändring till nästa nivå

Under 2025 och därefter kommer vi att fokusera mer på ESG för att stärka sociala aspekter och styrningsrelaterade aspekter vid sidan av miljöinitiativ. Vår ESG-förändring kommer att innebära full integrering inom alla våra verksamhetsområden. Vi kommer att fortsätta att minska vårt koldioxidavtryck inom logistik och drift samtidigt som vi främjar cirkulär ekonomi, förbättrar öppenhet och rapportering samt tar ansvar för allt som har med vår verksamhet att göra.



**V**årt starka engagemang för effektiv och ansvarsfull resursanvändning utökas till att etablera partnerskap med lokala myndigheter för att säkerställa minskad vattenanvändning i hela vår leveranskedja. Vi sätter också upp mål för att minimera vatten- och resursförbrukningen i våra tvätt- och underhållsprocesser, med en koldioxidneutral anläggning i Trossingen och ett nytt tvätteri med hög standard i Lingen.

För att främja cirkulär ekonomi strävar vi efter att göra hyrda plagg återanvändbara, återvinningsbara eller komposterbara genom att tillhandahålla infrastruktur för uttjänta produkter samt reparations- och återlämnings-system. Vi försöker även integrera mer hållbara, återvunna och regenerativa material i våra produkter, samtidigt som vi utbildar våra kunder

om hållbarhetsfördelarna med att hyra arbetskläder istället för att äga dem.

#### En datadriven strategi för hållbarhet

Vår ESG-förändring innebär att vi använder teknik, data och digitalisering för att stärka hållbarhet och ansvar. Med digitala produktpass för varje plagg spåras livscykel, material och återvinningsbarhet, och ett datadrivet hållbarhetsarbete bidrar till ökad öppenhet och möjliggör effektmätning. Vi planerar att införa transparent rapportering i realtid för ESG-mått med hjälp av blockkedjeteknik eller annan digital teknik. Detta ligger också i linje med att säkerställa efterlevnad av EU:s utvecklande lagstiftning och etiska rutiner i leveranskedjan.

**”Hållbarhet är kärnan i allt vi gör, grundat på en lång tradition av ansvarsfulla och etiska affärsmetoder, samtidigt som vi sätter nya branschstandarder för hållbara ’arbetskläder som tjänst’.”**

**Marius Keller**, Chief Transformation Officer på CWS Workwear

# Djupanalys av länder<sup>1</sup>

- 19 **Tyskland**
- 21 **Schweiz**
- 22 **Belgien och Nederländerna**
- 23 **Sverige**
- 25 **Polen**
- 26 **Tjeckien, Rumänien och Slovenien**

<sup>1</sup> Uppgifter om total förbrukning återspeglar delvis fullständiga summor och omfattar, men är inte begränsade till, tvätterier. Täckningen utökas i framtida rapporteringscykler för att anpassas till ESRS-kraven. Avvikelser i rapporterade förbrukningssiffror kan bero på aktuella begränsningar när det gäller datatillgänglighet och anläggningstäckning.





## Redo för framtiden: Vi höjer ribban när det gäller vård av arbetskläder

**Sedan moderniseringen 2024 är vårt tvätteri i Trossingen nu ett av Europas mest avancerade och hållbara, med större kapacitet, smart teknik och effektiv resursanvändning.**

Rena arbetskläder i olika storlekar och stilar transporteras genom luften på automatiserade transportbanor. Under tiden lastar arbetarna i andra änden av tvätten stora säckar med smutsvätt och sorterar den efter färg innan tvätten skickas vidare till den helt nya tunneltvätten för en optimerad tvättcykel.

CWS Workwears tvätter i Trossingen har varit i drift sedan 1900. Genom åren har vi löpande uppdaterat maskinerna, men 2024 bestämde vi oss för att uppgradera anläggningen till att bli vårt flaggskeppstväter. Vi har redan investerat 5 miljoner euro i moderniseringen som har ökat den dagliga tvättkapaciteten från 30 000 till 45 000 plagg. Ytterligare investeringar på 2 miljoner euro planeras till 2026.

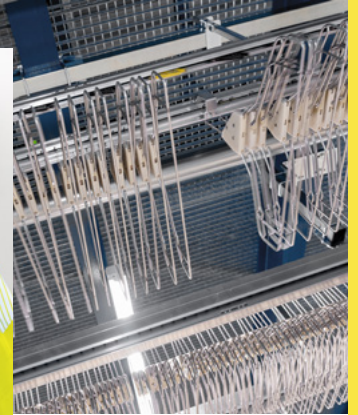
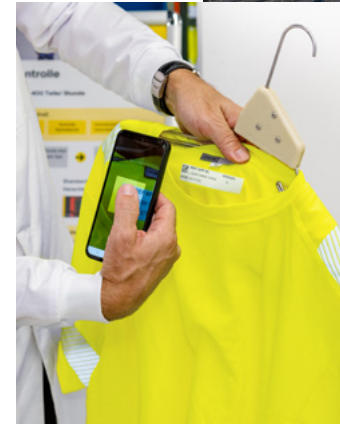
### Sänkning av temperaturen

"Vi ser oss själva som pionjärer som formar framtidens arbetskläder genom innovation och hållbar resursanvändning", säger COO Oliver Mäske. Med det målet i sikte var hållbarhet, effektivitet och kvalitetsarbete centralt i moderniseringen av tvätteriet i Trossingen. I anläggning 2 ersatte vi tunneltvätten, som nu återvinner 30 % av vattnet och avsevärt minskar användningen av denna värdefulla resurs. Samtidigt uppgraderades sorterings- och transportsystemet i anläggning 1, och en slutbehandlingsmaskin som arbetar med låg temperatur installerades – en av endast tre som för närvarande är i drift i hela världen. Maskinen torkar och slätar ut de bearbetade plaggen i ett steg. "Den här enheten gör att vi kan avsluta vid 100 °C istället för 150 °C", förklarar Andrei Craznic, Laundry

Manager i Trossingen. "Lägre temperaturer minskar energiförbrukningen, bevarar fibrer och förlänger livslängden på arbetskläderna, något som är bra för våra kunder och miljön."

### Ytterligare planer för optimering

Under 2023 installerades nya automatiserade doseringssystem i ett separat rum i båda anläggningarna, vilket säkerställer att exakt rätt mängd tvättmedel används för optimal hygien, textillivslängd och miljöskydd. Under de kommande två åren kommer ytterligare innovationer att stärka anläggningarna. Det handlar bland annat om att bygga ut ett modernt sorteringsområde, där röntgenteknik identifierar externa föremål, samt en ny tunneltvätt i anläggning 1. "De avancerade teknologierna i vår tvätt i Trossingen håller högsta hygienstandard och garanterar hållbar



arbetsklädvård", säger Mäske. "Och moderniseringen i Trossingen är bara början", tillägger Carsten Best, Regional Managing Director på CWS Workwear D/A/CH och CWS Healthcare. "Vi fortsätter att investera i hållbar innovation så att snygga, funktionella och skyddande arbetskläder och miljöskydd går hand i hand."

Trossingen är vår näst största anläggning efter Bielefeld. Tack vare sin placering integreras den smidigt i vårt europeiska nätverk.

# 45 000

Den dagliga tvättkapaciteten ökade från 30 000 till 45 000 plagg.





## Vi är redo för framtiden

Kort intervju med tvätterichefen Andrei Craznic

**Vad innebär moderniseringen för tvätteriet i Trossingen?**

**Andrei Craznic** Moderniseringen var ett stort steg framåt. Vårt tvätteri är nu inte bara effektivare utan också mer hållbart, vilket innebär att färre resurser behövs för att tvätta våra kunders plagg. Med den nya tunneltvätten på plats och den andra som snart ska installeras kan vi också hantera större volymer plagg utan att belasta miljön ytterligare.

**Hur har de anställda reagerat på förändringarna?**

**AC** Naturligtvis var det en utmaning att installera en ny tunneltvätt och samtidigt behålla full drift och uppfylla kundernas behov. Men tillsammans kunde vi hantera utmaningarna, och nu arbetar vi i ett av de mest avancerade tvätterierna i Europa.

**Hur ser framtiden ut för anläggningen i Trossingen?**

**AC** Vi stannar inte här! Ytterligare investeringar planeras för de kommande åren, bland annat en ny tunneltvätt för anläggning 1 och en utökning av vår sorteringskapacitet. Vi förbereder anläggningen i Trossingen för framtiden och är engagerade i att leverera hållbara lösningar till våra kunder.

## Investeringar i framtiden

**5 miljoner**

Investeringar på 5 miljoner euro med ytterligare 2 miljoner euro planerade till 2026.

**30 %**

Ny tunneltvätt (anläggning 2): sparar 30 % vatten och optimerar användningen av tvättmedel.

**100 °C**

Slutbehandlingsmaskin med låg temperatur (100 °C i stället för 150 °C): förlänger plaggens livslängd och minskar energiförbrukningen.

**45 000**

Större kapacitet: upp till 45 000 plagg behandlas dagligen.

**290**

anställda

**Automatiserat doseringssystem:**

exakt dosering av tvättmedel för maximal effektivitet.

**Ljusare belysning, ergonomiska arbetsstationer och mer säkerhet på arbetsplatsen**

### Planerade investeringar

- Ny tunneltvätt för anläggning 1 (2025)
- Ytterligare digitalisering och AI-optimering av processer
- Större kundintegration genom individuell koldioxidspårning för företag

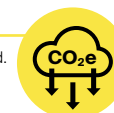
Förbrukning	2023	2024
Vatten (m <sup>3</sup> )	233 460	207 972
Gas (MWh)	84 391	24 307
EI (MWh)	14 643	5 784

**9 113 tCO<sub>2</sub>e**  
Scope 1

**1 318 tCO<sub>2</sub>e<sup>1</sup>**  
Scope 2

**22 826 tCO<sub>2</sub>e**  
Scope 3

<sup>1</sup> marknadsbaserad.





## Smartare avfallshantering

Cirkulär ekonomi är en del av vårt företags DNA och vi letar alltid efter sätt att sluta kretsloppet. För att hantera vårt avfall bättre har vi gått samman med återvinningsföretaget Schneider Umweltservice för att förbättra avfallshanteringen vid vårt tvätteri i Bronschhofen, Schweiz.

Detta samarbete gör att vi kan dra nytta av ett av Schweiz mest avancerade sorteringsystem. Vid varje Schneideranläggning separeras osorterat avfall mer exakt, och det som tidigare hamnade som restavfall i vårt tvätteri sorteras nu, återvinns och återförs till resurscykeln. Denna process bidrar till att återvinna material som annars skulle ha förbränts. Det är ett enkelt och effektivt steg för att minska avfallet, öka cirkulariteten och skapa en grönare framtid.

Förbrukning	2023	2024 <sup>1</sup>
Vatten (m <sup>3</sup> )	64 050	99 851
Gas (MWh)	9 185	12 663
EI (MWh)	1 237	2 012

**3 286 tCO<sub>2</sub>e**

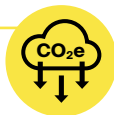
Scope 1

**1 tCO<sub>2</sub>e<sup>2</sup>**

Scope 2

**8 844 tCO<sub>2</sub>e**

Scope 3



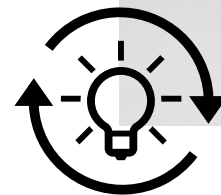
## Cirkulära arbetskläder - från idé till handling

Under 2023 gick vi samman med Luzern University of Applied Sciences and Arts för att lansera ett ambitiöst projekt om cirkulära arbetskläder. Målet är att ompröva hur textilier designas, används och återvinns för att skapa en förändring. Ett av de viktigaste resultaten är Circular Workwear Indicator Tool, som gör det möjligt för användare att jämföra plagg och bedöma deras cirkularitet. Detta praktiska beslutsverktyg används av vår inköpsavdelning i Schweiz.

Tillsammans med universitetet undersöker vi också hur textilier kan återanvändas i en cirkulär process. Textilier som är skadade och inte längre kan användas som arbetskläder återvinns och görs om till nya byxor, overaller och rockar, i stället för att slängas. "Tillsammans med

andra aktörer i branschen, inklusive tillverkare, källsorteringsanläggningar, återvinningsföretag och kunder, har vi utvecklat ett cirkularitets-scenario som kartlägger hela plaggets livscykel. Det definierar roller, gränssnitt, möjligheter och utmaningar i ett helt slutet kretslopp, säger Noemi Mariacher, Quality & Environment Coordinator på CWS Workwear.

Nästa steg är att utarbeta tydliga rekommendationer för alla berörda parter. Dessa omfattar vägledning om vilka materialdata som behöver utbytas vid vilken tidpunkt i cykeln och hur samarbetet mellan återvinningsföretag och tillverkare kan stärkas. Vi är övertygade om att cirkularitet kräver samarbete på alla plan.



<sup>1</sup> 2024 inkluderar total landskap och platser.

<sup>2</sup> De marknadsbaserade Scope 2-utsläppen avspeglar el som huvudsakligen kommer från förnybara energikällor, vilket resulterar i låga till noll marknadsbaserade utsläpp.

## Ökad automatisering och hållbar produktion

Vår anläggning i Lokeren, Belgien, använder automatisering, dataanalys och solenergi för att förbättra hållbarheten och optimera processer för produktion, tvätt och förpackning. Genom att införa mer automatiserade system minskar behovet av manuella ingrepp, som kan bromsa produktionen.

Tidigare var flyttades plagg som krävde uppmärksamhet manuellt till ett specifikt område. Nu styrs sådana plagg automatiskt till rätt zon, vilket minskar behovet av reparationer samtidigt som produktiviteten förbättras. Dessutom har hängstationerna en ny modul som möjliggör automatisk återställning vid tekniska störningar, något som tidigare gjordes manuellt. Vi tittar också på att införa automatiserad containerhantering med robotar.



### Grön energi med solkraft

Lokeren har en solpanelsanläggning som står för nästan 30 % av anläggningens energiförbrukning. De 745 solpanelerna, som installerades i december 2023, genererar 452 kWp, vilket sparar cirka 390 MWh per år. Detta minskar vårt beroende av fossila bränslen och minskar koldioxidutsläppen från tvätteriet.



### Datadriven vattenanvändning

En ny doseringsinstallation i Lokeren tillhandahåller realtidsdata om vår användning av vatten och kemikalier, så att vi kan analysera vår vatten- och kemikalieanvändning. Vi har också installerat ett vattenreningssystem för att återanvända vatten till toaletter, handtvätt och en liten andel av vår mörka tvätt. Viktigt är att våra tvättprocesser är helt PFAS-fria (de innehåller inga per- och polyfluorerande akrylsubstanser), vilket gör att vi ligger före gällande PFAS-relaterad europeisk lagstiftning.



### Minnska förpackningsmaterial

För att ytterligare minimera avfallet och minska användningen av förpackningar i Lokeren analyserar vi vilka kunder som inte behöver förpackningar till sina plagg. På så sätt kan vi minska vårt miljövtryck och öka produktiviteten.



### Donera pennor till skolbarn

Vår personal i Den Bosch i Nederländerna fortsätter att samla in alla pennor som finns kvar i plaggen och skänka dem till skolor och daghem i Ukraina och andra länder. 2024 donerade de fler än 5 000 pennor.

### Nederländerna

Förbrukning <sup>1</sup>	2023	2024
Vatten (m <sup>3</sup> )	74 398	47 949
Gas (MWh)	8 679	2 273
El (MWh)	1 640	1 127

### Belgien

Förbrukning <sup>1</sup>	2023	2024
Vatten (m <sup>3</sup> )	51 182	57 228
Gas (MWh)	4 766	5 016
El (MWh)	1 395	1 460

1 446 tCO<sub>2</sub>e

Scope 1

5 tCO<sub>2</sub>e<sup>2</sup>

Scope 2

7 001 tCO<sub>2</sub>e

Scope 3

1 786 tCO<sub>2</sub>e

Scope 1

4 tCO<sub>2</sub>e<sup>2</sup>

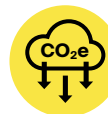
Scope 2

12 878 tCO<sub>2</sub>e

Scope 3

<sup>1</sup> Uppgifter om aktuell förbrukning omfattar inte förbrukning på kontor och lager.

<sup>2</sup> De marknadsbaserade Scope 2-utsläppen avspeglar el som huvudsakligen kommer från förnybara energikällor, vilket resulterar i låga till noll marknadsbaserade utsläpp.





## Omvandla avfall till något värdefullt

Från pilot till process: Vårt framgångsrika samarbete med Rester hjälper till att omvandla uttjänta textilier till nya resurser.

Vår cirkularitetsförbättring i samarbete med den finska återvinningsinnovatören Rester Oy tog fart 2024. Efter en lovande pilotansökan 2023 har vi under det här året fördjupat samarbetet och ökat omfattningen. Nu skickar vi nästan 17 ton textilier till Rester för högkvalitativ fiberregenerering.

Tack vare vårt gemensamma innovationstänkande och nära samarbete har vi skapat viktiga processgrunder, inklusive datarapportering, materialflödesspårning och förbättrade logistik- och sorteringsystem. "Genom att noggrant bedöma inverkan på resurser och fastställa hållbarhetsmått är vi nu på väg att skapa en ny, innovativ tradition inom återvinning av uttjänta textilier", säger Jesper Tapper, projektledare på CWS Workwear Sverige.

Nästa steg är att implementera dessa processer på ytterligare anläggningar i Sverige. En utvidgning till Tyskland håller också på att ses över samt

möjligheten att inkludera arbetskläder i återvinningscykeln. Senast 2026 siktar vi på att upprätta ett marknadsövergripande ramverk för textilåtervinning som helt överensstämmer med våra cirkularitetsmål: att göra textilavfall till något som hör till det förflutna.

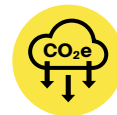
### Översikt över samarbetet med Rester



Förbrukning	2023	2024
Vatten (m <sup>3</sup> )	111 399	90 146
Gas (MWh)	17 022	0
El (MWh)	3 440	3 379

**1 597 tCO<sub>2</sub>e** Scope 1      **0 tCO<sub>2</sub>e**<sup>1</sup> Scope 2      **3 728 tCO<sub>2</sub>e** Scope 3

<sup>1</sup> De marknadsbaserade utsläppen enligt scope 2 återspeglar el som huvudsakligen kommer från förnybar energi, vilket genererar låga till noll (0) marknadsbaserade utsläpp.





## En fråga om balans

Att ställa om ett tvätteri för att använda resurser på ett hållbart sätt kräver omfattande kunskap och att vara öppen för möjligheter. Projektledare Jens Abeling är inställd på att använda all information som samlas in under BlueOcean-projektet i andra CWS Workwear-anläggningar.

**Genom BlueOcean-projektet har ni minskat vattenförbrukningen per kilo tvätt från åtta till fyra liter sedan 2020. Vilka huvudåtgärder har möjliggjort detta?**

**Jens Abeling** Det gäller att kontrollera förbruknings-siffrorna och samla in data över en längre period. Sedan måste man identifiera potentialen att minska vattenförbrukningen. Sedan kan man försöka att återanvända vattnet en andra gång, som vi gjorde med BlueOcean-projektet. Nästa steg skulle vara att återvinna vattnet så att det kan användas som färskvatten igen. Vi har gjort stora framsteg när det gäller att minska vår resursanvändning. Det första steget var att samla in exakta data om vatten- och kemikalieförbrukning per maskin. För vi kan bara förbättra det vi förstår. Med den insamlade kunskapen fokuserade vi på att minska vattnet i tvättprocessen genom att optimera planeringen och använda sunt förnuft.

**Hur nådde ni denna effektivitetsnivå?**

**JA** Det första steget var att programmera om maskinerna för en mer exakt dosering tillsammans med våra tvättmedelsleverantörer. Samtidigt förbättrade vi sorteringen av tvätten. Det gör att vi kan köra längre, oavbrutna tvättsekvenser utan att behöva spola systemet mellan partier. En bättre utnyttjandegrad hade en betydande inverkan på vatten-, kemi- och energibesparingarna. Till exempel behöver ett parti med full tvätt mindre vatten per kg tvätt jämfört med ett parti som bara laddas till 50 %.

**Vad krävs för att hitta rätt balans mellan resurseffektivitet och att uppfylla de höga hygienstandarderna för industriell tvätt?**

**JA** I grunden är det en fråga om balans. Vi vill använda så lite vatten och så få kemikalier som möjligt, men allt måste fortfarande komma ut helt rent. Det är det som är kärnan i vår verksamhet. Tack vare över 125 års erfarenhet och vår innovationskraft övervakar och förbättrar vi ständigt våra inställningar tillsammans med våra tvättmedelsleverantörer, bedömer tygtyper och smutsnivåer och anpassar saker som temperatur och cykellängd. Det krävs både data och erfarenhet för att få balansen helt rätt. Det är ett kontinuerligt arbete som vi och våra leverantörer utför regelbundet ett par gånger per år.

**Vad fokuserar ni på i framtiden nu när BlueOcean-projektet är avslutat?**

**JA** Vi analyserar för närvarande hur mycket av projektets insikter som kan tillämpas för att minska resursanvändningen i vårt tvätteri i Varberg. Utgångsläget skiljer sig något från Arlandastad, men vi är övertygade om att vi även här kan optimera processer för att spara värdefulla resurser. Dessutom har vi andra aspekter i Arlandastad som vi kan jobba vidare med...

**Vad tittar ni specifikt på?**

**JA** Det finns värmeenergi som vi kan återanvända för att värma eller kyla angränsande byggnader. Ett annat alternativ är att återvinna centrifugalvatten från tvätteriet, eller att samla in regnvatten från vårt 6 000 m<sup>2</sup> stora tak och använda det i tvättprocessen. Det finns alltid något mer vi kan göra för att hantera resurser på ett mer hållbart sätt. För oss är hållbarhet inte bara ett projekt, det är tankesättet bakom allt vi gör.

## Utveckling av vattenförbrukningen

**4,0 l/kg**  
@ 1773 ton YTD

2025

**5,3 l/kg**  
@ 9 194 ton full effekt  
BlueOcean - återanvändning

2024

**6,7 l/kg**  
@ 9 770 ton minskar fortfarande men även BlueOcean (återanvändning)

2023

**7,1 l/kg**  
@ 7 344 ton  
(2 månader saknas, cyberattack)

2022

**7,6 l/kg**  
@ 6 154 ton (covid)

2021

**8,8 l/kg**  
@ 3 971 ton (covid)

2020





## Framtiden ser ljus ut: ökad användning av solenergi

I april 2023 installerade vi en rad solpaneler på taket till vår anläggning i Międzyrzecz för att fortsätta vår väg mot en mer hållbar framtid. Från de inledande 50 kWp energi vid installationen kommer panelerna att generera upp till 310 kWp i slutet av första kvartalet 2026. Detta gör att vi kan minska vår nuvarande elförbrukning med 30 procent samtidigt som vi minskar koldioxidutsläppen med 125 ton per år. Det är en enorm vinst, både för planeten och för CWS Workwear.

## Mindre plast är bättre för vår planet

Vi tittar kontinuerligt på sätt att minska plastanvändningen i våra förpackningar. En viktig förändring av processerna vid vårt tvätteri i Międzyrzecz är att fasa ut användningen av plastfolie och plastpåsar för förpackning, till förmån för återanvändbara elastiska band som introduceras för att hålla ihop plagg. Plastanvändningen har minskat betydligt, från 11 286 kg folie per kvartal till 3 220 kg sista kvartalet 2024. Detta är en minskning med mer än 70 %.

## Grön ångmaskin

På vår anläggning i Dabrowa Gornicza byggde vi vår egen ånggenerator för att bli oberoende av att köpa in och transportera kolgenererad ånga från ett närliggande stålverk. Den moderna pannan, med en verkningsgrad på 94,8 % till 95,2 %, har en brännare för olika bränslen som gör att vi kan byta till olja när det är gasbrist. Vi fortsätter också att vidta åtgärder på alla anläggningar för att minska vattenförbrukningen. Våra tvättmaskiner är utrustade med vågar för att väga tvätten och välja rätt mängd vatten och tvättmedel.

**Våra anställda planterade omkring 800 träd i den lokala skogen i Międzyrzecz.** Träden kommer tillsammans att rensa cirka 4 400 kg koldioxid från atmosfären varje år.



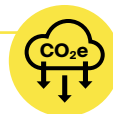
Förbrukning	2023	2024
Vatten (m <sup>3</sup> )	78 172	68 917
Gas (MWh)	6 385	6 688
El (MWh)	1 688	2 014

**2 586 tCO<sub>2</sub>e**  
Scope 1

**2 056 tCO<sub>2</sub>e<sup>1</sup>**  
Scope 2

**3 742 tCO<sub>2</sub>e**  
Scope 3

<sup>1</sup> marknadsbaserad.



# Tjeckien, Rumänien och Slovenien



100  
donerade skolväskor  
som en del av ett  
initiativ med Adina  
Stiftelsen

## Rumänien – ”Tillbaka till skolan” med en ny väska full av material

CWS Workwear Romania donerade 100 skolväskor som en del av ett initiativ med Adina Stiftelsen i närheten av Craiova. Skolväskorna, fullt utrustade med grundläggande skolmaterial, gavs till barn från familjer som har ekonomiska svårigheter, och lärarna såg att deltagandet och entusiasmen bland de barn som fick skolväskorna ökade stort. Utbildning och samhällsutveckling är en central del av vår långsiktiga strategi för socialt ansvarstagande och gör det möjligt för oss att bidra till ett mer rättvist, solidariskt och inkluderande samhälle.



## Tjeckien – mer positiv energi i Kralupy

Taket på tvätteriet i vår anläggning i Kralupy är nu utrustat med 500 solpaneler, med en total effekt på 207,5 kWp. Anläggningen kommer att minska elförbrukningen och koldioxidutsläppen. Även när det är molnigt producerar panelerna 33 % av anläggningens nödvändiga energiförbrukning.

## Slovenien – textildonation ger lokala boxare en chans att kämpa

På vår anläggning i Ptuj, som också nämndes i vår Responsibility Report 2023/24 i samband med att vi hade anställt fler personer med funktionsnedsättningar, ges avfallsmaterial till en lokal boxningsklubb för att göra boxningssäckar. På så sätt slipper klubben köpa nya säckar, som kan kosta upp till 200 euro, samtidigt som textilavfall från kläd-tillverkningen kommer till användning. Denna donation hjälper lokala boxare att träna samtidigt som textilier hålls i omlopp, ett annat smart sätt att främja en cirkulär ekonomi.

# Viktiga siffror

---

28 Fakta och siffror  
36 GRI-index



# Fakta och siffror

Som förberedelse för CSRD-rapportering för 2026 har CWS Workwear/Healthcare utfört en inledande testkörning anpassad till ESRS-krav och en preliminär dubbel väsentlighetsanalys. Resultaten presenteras nedan, med ett GRI-index som referens. Fullständiga ESG-data för 2024 för CWS kommer att finnas här: <https://www.cws.com/en/cws-workwear-our-sustainability-path>

Fältnamn	Enhet	Totalt 2024	Totalt 2023	Delta	Delta i %
<b>Energiförbrukning och blandade siffror<sup>1</sup></b>					
<b>Total energiförbrukning</b>	MWh	<b>190 593</b>	<b>169 779</b>	<b>20 814</b>	<b>12,3</b>
<b>Total energiförbrukning fossila källor</b>	MWh	<b>156 693</b>	<b>138 050</b>	<b>18 643</b>	<b>13,5</b>
Bränsleförbrukning olja/petroleum	MWh	53 814	34 327	19 486	56,8
Bränsleförbrukning naturgas	MWh	87 257	96 894	-9 637	-9,9
Inköpt el/värme/ånga	MWh	15 622	6 828	8 794	128,8
<b>Total energiförbrukning från förnybara energikällor</b>	MWh	<b>33 901</b>	<b>31 730</b>	<b>2 171</b>	<b>6,8</b>
Bränsleförbrukning från förnybara källor	MWh	17 026	17 019	7	0,0
Inköpt el/värme/ånga RE	MWh	16 875	14 711	2 165	14,7
Egenproducerad icke-bränslebaserad förnybar energi	MWh	-	-	-	-
<b>% förnybara energikällor totalt</b>	MWh	<b>18%</b>	<b>19%</b>	<b>-1%</b>	<b>-</b>
<b>% fossila totalt</b>	MWh	<b>82%</b>	<b>81%</b>	<b>1%</b>	<b>-</b>
<b>Icke-förnybar energiproduktion</b>	MWh	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Nettointäkt</b>	€	<b>656 600 000</b>	<b>643 000 000</b>	<b>13 600 000</b>	<b>2,1</b>
<b>Energiintensitet</b>	MWh/k€	<b>0,290</b>	<b>0,264</b>	<b>0,026</b>	<b>-</b>
<b>Utsläpp av växthusgaser</b>					
<b>Totala utsläpp av växthusgaser (platsbaserade)</b>	tCO <sub>2</sub> e	<b>129 992</b>	<b>197 220</b>	<b>-67 228</b>	<b>-34,1</b>
<b>Totala utsläpp av växthusgaser (marknadsbaserade)</b>	tCO <sub>2</sub> e	<b>127 819</b>	<b>194 239</b>	<b>-66 420</b>	<b>-34,2</b>
<b>Växthusgasintensitet (platsbaserad)</b>	tCO <sub>2</sub> e/k€	<b>0,198</b>	<b>0,307</b>	<b>-0,11</b>	<b>-</b>



Fältnamn	Enhet	Totalt 2024	Totalt 2023	Delta	Delta i %
<b>Växthusgasintensitet (marknadsbaserad)</b>	tCO <sub>2</sub> e/k€	<b>0,195</b>	<b>0,302</b>	<b>-0,107</b>	<b>-</b>
<b>Scope 1 utsläpp av växthusgaser</b>	tCO <sub>2</sub> e	<b>31 484</b>	<b>28 645</b>	<b>2 839</b>	<b>9,9</b>
<b>Scope 2 utsläpp av växthusgaser (platsbaserade)</b>	tCO <sub>2</sub> e	<b>7 499</b>	<b>6 209</b>	<b>1 290</b>	<b>20,8</b>
<b>Scope 2 utsläpp av växthusgaser (marknadsbaserade)</b>	tCO <sub>2</sub> e	<b>5 326</b>	<b>3 228</b>	<b>2 098</b>	<b>65,0</b>
<b>Scope 3 bruttoutsäpp av växthusgaser<sup>2</sup></b>	tCO <sub>2</sub> e	<b>91 009</b>	<b>162 366</b>	<b>-71 357</b>	<b>-43,9</b>
1 Inköpta varor och tjänster <sup>2</sup>	tCO <sub>2</sub> e	44 917	107 374	-62 458	-58,2
2 Kapitalvaror <sup>3</sup>	tCO <sub>2</sub> e	27 996	21 500	6 497	30,2
3 Bränsle- och energirelaterad verksamhet	tCO <sub>2</sub> e	8 308	7 410	898	12,1
4 Transport och distribution uppströms <sup>4</sup>	tCO <sub>2</sub> e	5 922	22 519	-16 597	-73,7
5 Avfall som genereras i verksamheten	tCO <sub>2</sub> e	515	-	-	-
6 Affärsresor	tCO <sub>2</sub> e	289	445	-156	-35,0
7 Anställdas pendling	tCO <sub>2</sub> e	3 062	3 118	-56	-1,8
<b>Vattenresurser</b>					
<b>Total vattenförbrukning</b>	m <sup>3</sup>	<b>916 171</b>	<b>803 778</b>	<b>112 393</b>	<b>14,0</b>
<b>Total mängd återvunnet och återanvänt vatten</b>	m <sup>3</sup>	<b>-</b>	<b>206 682</b>	<b>-206 682</b>	<b>-100,0</b>
<b>Vattenintensitet</b>	%	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Tvättade volymer</b>	kg	<b>87 799 329</b>	<b>86 023 349</b>	<b>1 775 980</b>	<b>2,1</b>
<b>Cirkulär ekonomi och avfall</b>					
<b>Totalt genererat avfall<sup>5</sup></b>	kg	<b>1 197 767</b>	<b>1 011 749</b>	<b>186 018</b>	<b>18</b>
<b>Farligt avfall som omdirigerats från bortskaffande<sup>5</sup></b>	kg	<b>4 540</b>	<b>-</b>	<b>4 540</b>	<b>0</b>
<b>Icke-farligt avfall som omdirigerats från bortskaffande<sup>5</sup></b>	kg	<b>234 936</b>	<b>668 741</b>	<b>-433 805</b>	<b>-65</b>
<b>Farligt avfall avsett för bortskaffande<sup>5</sup></b>	kg	<b>141 969</b>	<b>-</b>	<b>141 969</b>	<b>0</b>
Farligt avfall som förbränns	kg	45 290	-	45 290	0
Deponerat farligt avfall	kg	-	-	-	0
Farligt avfall för annat bortskaffande	kg	96 679	-	96 679	-



Fältnamn	Enhet	Totalt 2024	Totalt 2023	Delta	Delta i %
<b>Icke-farligt avfall som bortskaffats<sup>5</sup></b>	kg	<b>816 322</b>	<b>343 008</b>	<b>473 314</b>	<b>138</b>
Icke-farligt avfall som förbränns	kg	327 099	135 360	191 739	142
Deponerat icke-farligt avfall	kg	-	207 648	-207 648	-100
Icke-farligt avfall till annat bortskaffande	kg	489 223	-	489 223	0
<b>Icke återvunnet avfall<sup>5</sup></b>	kg	<b>232 063</b>	<b>-</b>	<b>232 063</b>	<b>0</b>
<b>Procentandel icke återvunnet avfall<sup>5</sup></b>	%	<b>19</b>	<b>-</b>	<b>19</b>	<b>0</b>
<b>Totalt farligt och radioaktivt avfall<sup>5</sup></b>	kg	<b>45 389</b>	<b>-</b>	<b>45 389</b>	<b>0</b>
<b>Personaldata</b>					
<b>Personal – totalt antal anställda<sup>6</sup></b>		<b>5 231</b>	<b>5 380</b>	<b>-149</b>	<b>-2,8</b>
Anställda – kvinnor <sup>6</sup>		3 060	3 226	-166	-5,1
Anställda – män <sup>6</sup>		2 171	2 154	17	0,8
Totalt antal anställda – kvinnor %	%	59	60	-1	-2,4
Totalt antal anställda – män %	%	41	40	1	3,6
<b>Anställda på högsta ledningsnivå<sup>6</sup></b>		<b>11</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>22,2</b>
Anställda på högsta ledningsnivå – kvinnor <sup>6</sup>		2	1	1	100,0
Anställda på högsta ledningsnivå – män <sup>6</sup>		9	8	1	12,5
Anställda på högsta ledningsnivå – kvinnor %	%	18	11	7	-
Anställda på högsta ledningsnivå – män %	%	82	89	-7	-
<b>Anställda per land<sup>6</sup></b>		<b>5 231</b>	<b>5 380</b>	<b>-149</b>	<b>-2,8</b>
Belgien		372	367	5	1,5
Bulgarien		0	0	0	0,0
Irland		116	142	-26	-18,0
Kroatien		53	45	8	17,0
Luxemburg		9	9	0	3,8
Nederländerna		188	272	-84	-31,0



Fältnamn	Enhet	Totalt 2024	Totalt 2023	Delta	Delta i %
Polen		698	754	-56	-7,5
Rumänien		33	33	0	1,5
Slovakien		124	122	2	1,7
Slovenien		55	50	5	10,0
Sverige		292	296	-4	-1,3
Schweiz		400	394	6	1,5
Tjeckien		80	77	3	3,2
Tyskland		2 741	2 751	-10	-0,4
Ungern		19	20	-1	-6,5
Österrike		51	48	3	7,1
<b>Anställda efter avtalstyp</b>					
<b>Heltidsanställda - totalt<sup>6</sup></b>		<b>4 495</b>	<b>4 598</b>	<b>-103</b>	<b>-2,2</b>
Heltidsanställda - kvinnor <sup>6</sup>		2 471	2 587	-116	-4,5
Heltidsanställda - män <sup>6</sup>		2 025	2 011	14	0,7
Heltidsanställda - kvinnor %	%	55	56	-1	-
Heltidsanställda - män %	%	45	44	1	-
<b>Deltidsanställda - totalt<sup>6</sup></b>		<b>736</b>	<b>782</b>	<b>-46</b>	<b>-5,9</b>
Deltidsanställda - kvinnor <sup>6</sup>		589	639	-50	-7,7
Deltidsanställda - män <sup>6</sup>		146	143	3	2,3
Deltidsanställda - kvinnor %	%	80	82	-2	-
Deltidsanställda - män %	%	20	18	2	-
<b>Tillsvidareanställda - totalt<sup>6</sup></b>		<b>4 579</b>	<b>4 685</b>	<b>-106</b>	<b>-2,3</b>
Tillsvidareanställda - kvinnor <sup>6</sup>		2 686	2 777	-91	-3,3
Tillsvidareanställda - män <sup>6</sup>		1 893	1 908	-15	-0,8
Tillsvidareanställda - kvinnor %	%	59	59	-1	-
Tillsvidareanställda - män %	%	41	41	1	-



Fältnamn	Enhet	Totalt 2024	Totalt 2023	Delta	Delta i %
<b>Tillfälligt anställda - totalt<sup>6</sup></b>		<b>652</b>	<b>670</b>	<b>-18</b>	<b>-2,7</b>
Tillfälligt anställda - kvinnor <sup>6</sup>		375	436	-61	-14,0
Tillfälligt anställda - män <sup>6</sup>		277	234	43	18,5
Tillfälligt anställda - kvinnor %		57	65	-8	-
Tillfälligt anställda - män %		43	35	8	-
<b>Timanställda - totalt<sup>6,7</sup></b>		<b>0</b>	<b>25</b>	<b>-<sup>3</sup></b>	<b>-</b>
Timanställda - kvinnor <sup>6</sup>		0	13	- <sup>3</sup>	-
Timanställda - män <sup>6</sup>		0	12	- <sup>3</sup>	-
Timanställda - kvinnor %	%	0	52	- <sup>3</sup>	-
Timanställda - män %	%	0	48	- <sup>3</sup>	-
<b>Personalens ålder</b>					
Anställda under 30 år <sup>6</sup>		491	-	491	-
% anställda under 30 år	%	9	-	9	-
Anställda 30-50 år <sup>6</sup>		2 433	-	2 433	-
% anställda 30-50 år	%	47	-	47	-
Anställda över 50 år <sup>6</sup>		2 307	-	2 307	-
% anställda över 50 år	%	44	-	44	-
<b>Personalomsättning</b>					
# anställda som lämnar företaget <sup>6</sup>		965	766	199	26,0
<b>Omsättning av egen personal</b>		<b>18,4</b>	<b>14,2</b>	<b>4,2</b>	<b>-</b>
Anställda - totalt HC (nämnare) <sup>6</sup>		5 231	5 380	-149	-2,8
<b>Utbildning och kompetensutveckling</b>					
<b>Totalt antal utbildningstimmar</b>	h	<b>5 379</b>	<b>6 052</b>	<b>-673</b>	<b>12,5</b>
Totalt antal utbildningstimmar - kvinnor	h	2 980	-	2 980	-
Totalt antal utbildningstimmar - män	h	2 399	-	2 399	-



Fältnamn	Enhet	Totalt 2024	Totalt 2023	Delta	Delta i %
<b>Genomsnittligt antal utbildningstimmar per person<sup>6</sup></b>	h	<b>1,03</b>	<b>1,1</b>	<b>-0,1</b>	<b>-8,6</b>
Genomsnittliga utbildningstimmar – kvinnor <sup>6</sup>	h	0,97	-	0,97	-
Genomsnittliga utbildningstimmar – män <sup>6</sup>	h	1,11	-	1,11	-
<b>Regelbundna utvecklingssamtal</b>					
Anställda som deltog i utvecklingssamtal <sup>6</sup>		767	770	-3	-0,4
Totalt antal kontorsarbetare <sup>6</sup>		1 647	-	1 647	-
% anställda deltog i utvecklingssamtal	%	47	-	47	-
<b>Arbetsmiljö egen personal</b>					
Antal anställda som omfattas av våra arbetsmiljöpolicyer <sup>6</sup>		3 500	-	3 500	-
% anställda som omfattas av våra arbetsmiljöpolicyer	%	67	-	67	-
Antal registrerade arbetsrelaterade olyckor		52	66	-14	-21,2
Antal dödsfall		0	0	0	0
Totalt antal arbetstimmar totalt	h	6 925 178	6 901 606	23 572	0,3
Andel registrerade arbetsrelaterade olyckor [per hundra tusen timmar]		7,51	9,56	-0,21	-
Antal förlorade dagar		528	-	528	-
<b>Kollektivförhandlingar och social dialog<sup>8</sup></b>					
# Anställda som omfattas av kollektivavtal <sup>6</sup>		2 372	-	2 372	-
Anställda i länder (HC) <sup>6, 8</sup>		2 741	2 751	-10	-0,4
% anställda som omfattas av kollektivavtal	%	87	-	87	-
# Anställda som arbetar i anläggningar med arbetstagarrepresentation <sup>6</sup>		2 626	-	2 626	-
% anställda som arbetar på anläggningar med arbetstagarrepresentation	%	96	-	96	-
<b>Balans mellan arbete och privatliv – familjerelaterade ledigheter (FRL)<sup>8</sup></b>					
# Anställda som har rätt till familjerelaterad ledighet <sup>6</sup>		2 719	-	2 719	-
% anställda som har rätt till familjerelaterad ledighet	%	99	-	99	-
# berättigade anställda som tog ut familjerelaterad ledighet – kvinnor <sup>6</sup>		79	-	79	-
# berättigade anställda som tog ut familjerelaterad ledighet – män <sup>6</sup>		25	-	25	-



Fältnamn	Enhet	Totalt 2024	Totalt 2023	Delta	Delta i %
% av de berättigade anställda som tog ut familjerelaterad ledighet	%	4	-	4	-
% berättigade anställda som tog ut familjerelaterad ledighet - kvinnor	%	76	-	76	-
% berättigade anställda som tog ut familjerelaterad ledighet - män	%	24	-	24	-
<b>Förebyggande och upptäckt av korruption och mutor<sup>9</sup></b>					
% riskfyllda tjänster som omfattas av utbildningsprogram	%	100	100	0	0
# funktioner som bedöms vara i riskzonen – utbildade		4	4	0	0
# funktioner som bedöms vara i riskzonen		4	4	0	0
Antal fällande domar		0	0	0	0
Bötesbelopp för överträdelse	€	0	0	0	0
<b>Anpassade KPI för CWS Workwear</b>					
Genomsnittlig anställningstid för medarbetare		10	-	10	-
% av arbetskläderna som återvinns eller återanvänds i hela organisationen	%	66	-	66	-
Totalt antal leverantörer		333	-	333	-
% av leverantörerna som uppfyller ESG-kriterierna	%	333	-	333	-
Antal leverantörer som har genomgått ett CSR-program		100	-	100	-
% handelsvaror per land (nivå 1) – Belgien	%	16	-	16	-
% handelsvaror per land (nivå 1) – Bulgarien	%	2	-	2	-
% handelsvaror per land (nivå 1) – Danmark	%	5	-	5	-
% handelsvaror per land (nivå 1) – Frankrike	%	2	-	2	-
% handelsvaror per land (nivå 1) – Nederländerna	%	3	-	3	-
% handelsvaror per land (nivå 1) – Polen	%	32	-	32	-
% handelsvaror per land (nivå 1) – Portugal	%	1	-	1	-
% handelsvaror per land (nivå 1) – Schweiz	%	1	-	1	-
% handelsvaror per land (nivå 1) – Tunisien	%	3	-	3	-
% handelsvaror per land (nivå 1) – Tyskland	%	32	-	32	-
% handelsvaror per land (nivå 1) – Vietnam	%	3	-	3	-



Fältnamn	Enhet	Totalt 2024	Totalt 2023	Delta	Delta i %
Andel råvarukällor per land (nivå 1) – Bulgarien	%	2	-	2	-
Andel råvarukällor per land (nivå 1) – Frankrike	%	2	-	2	-
Andel råvarukällor per land (nivå 1) – Irland	%	1	-	1	-
Andel råvarukällor per land (nivå 1) – Italien	%	36	-	36	-
Andel råvarukällor per land (nivå 1) – Nederländerna	%	4	-	4	-
Andel råvarukällor per land (nivå 1) – Polen	%	4	-	4	-
Andel råvarukällor per land (nivå 1) – Spanien	%	10	-	10	-
Andel råvarukällor per land (nivå 1) – Sverige	%	2	-	2	-
Andel råvarukällor per land (nivå 1) – Tyskland	%	35	-	35	-
Andel råvarukällor per land (nivå 1) – Österrike	%	5	-	5	-

<sup>1</sup> Uppgifter om förbrukningen enligt ESRS återspeglar delvis fullständiga summor och omfattar, men är inte begränsade till, tvätterier. Täckningen utökas i framtida rapporteringscykler för att anpassas till ESRS-kraven. Avvikelse i rapporterade förbrukningssiffror kan bero på aktuella begränsningar när det gäller datatillgänglighet och anläggningstäckning.

<sup>2</sup> Data och beräkningar har rensats och justerats för att säkerställa konsekvens och tydlighet.

<sup>3</sup> Endast data för DACH-området tillgängliga.

<sup>4</sup> Första rapporteringsåret.

<sup>5</sup> Avfallsuppgifterna i denna rapport återspeglar endast en del av företagets anläggningar och omfattar tillgängliga uppgifter från anläggningar i Tyskland, Nederländerna, Sverige, Schweiz och Österrike. Siffrorna motsvarar ännu inte hela det operativa fotavtrycket och bör tolkas i enlighet med detta.

<sup>6</sup> CWS Healthcare.

<sup>7</sup> ESR-definition tillämpad från 2024 och framåt, ingen jämförelse möjlig med uppgifter från 2023.

<sup>8</sup> Uppgifter för 2024 är endast tillgängliga från WW GER.

<sup>9</sup> Finns inte på WW-nivå, uppgifterna återspeglar koncernsiffror.

# CWS Workwear – GRI-innehållsindex

CWS Workwear International GmbH (CWS) har sammanställt denna ansvarsrapport. Detta GRI-index ger information om relevanta indikatorer som definieras av GRI-standarderna. Vi rapporterar om miljömässiga, sociala och ekonomiska ämnen som är väsentliga för oss enligt vår senaste väsentlighetsanalys som utförts av vårt moderbolag Franz Haniel & Cie. GmbH (Haniel), som äger CWS till 100 %.

**Användningsförsäkran:** CWS Workwear International GmbH har rapporterat den information som anges i detta GRI-innehållsindex för perioden 1 januari 2024 till 31 december 2024.

GRI-standard	Upplysningar	Anläggning
<b>GRI 2: Allmänna upplysningar 2021</b>	<b>Organisationen och dess rapporteringsrutiner</b>	
	2-1 Organisationsinformation	CWS Workwear International GmbH Dreieich Plaza 1A 63303 Dreieich Tyskland  Innovation möter tradition, sid. 5 Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18 Publikations- och kontaktuppgifter, sid. 40  <a href="http://www.cws.com/en/workwear/about-us">www.cws.com/en/workwear/about-us</a>
	2-2 Enheter som ingår i organisationens hållbarhetsrapportering	Publikations- och kontaktuppgifter, sid. 40
	2-3 Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktpunkt	CWS Workwear – GRI-innehållsindex, sid. 36 Publikations- och kontaktuppgifter, sid. 40
	2-4 Omformuleringar av information	Ingen
	2-5 Extern granskning	Rapporten har inte granskats externt. Årsredovisningen för moderbolaget Haniel granskas externt. Se årsrapporten: <a href="https://www.haniel.de/fileadmin/content/1_Unternehmen/Finanzberichte/Geschaeftsbericht_2024_E.pdf">https://www.haniel.de/fileadmin/content/1_Unternehmen/Finanzberichte/Geschaeftsbericht_2024_E.pdf</a> fr.o.m. sid. 109, 118
	<b>Verksamheter och anställda</b>	
	2-6 Verksamheter, värdekedja och andra affärsrelationer	Innovation möter tradition, sid. 5 Hållbarhet i siffror, sid. 8 Hållbar anskaffning, fr.o.m. sid. 12 Ta vår ESG-förändring till nästa nivå, sid. 17 Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18  <a href="https://www.cws.com/en/cws-workwear-our-sustainability-path">https://www.cws.com/en/cws-workwear-our-sustainability-path</a>
	2-7 Anställda	Fakta och siffror, fr.o.m. sid. 30 <a href="http://www.cws.com/en/workwear/about-us">www.cws.com/en/workwear/about-us</a>
	2-8 Arbetstagare som inte är anställda	Fakta och siffror, sid. 32



GRI-standard	Upplysningar	Anläggning
GRI 2: Allmänna upplysningar 2021	<b>Bolagsstyrning</b>	
	2-11 Ordförande för det högsta styrande organet	<a href="http://www.cws.com/en/workwear/about-us">www.cws.com/en/workwear/about-us</a>
	2-12 Det högsta styrande organets roll när det gäller att övervaka hanteringen av konsekvenserna	<a href="http://www.cws.com/en/workwear/about-us">www.cws.com/en/workwear/about-us</a>
	2-13 Delegering av ansvar för hantering av konsekvenser	<a href="http://www.cws.com/en/workwear/about-us">www.cws.com/en/workwear/about-us</a>
	2-14 Det högsta styrande organets roll i hållbarhetsrapporteringen	Verkställande direktören ansvarar för att granska och godkänna den rapporterade informationen, inklusive organisationens viktiga ämnen.  Arbeta ansvarsfullt med stil, sid. 2, sid. 5
	2-17 Samlad kunskap om det högsta styrande organet	<a href="http://www.cws.com/en/workwear/about-us">www.cws.com/en/workwear/about-us</a>
	<b>Strategi, policyer och praxis</b>	
	2-22 Förklaring av strategin för hållbar utveckling	Arbeta ansvarsfullt med stil, fr.o.m. sid. 2 En ny era av ansvar, sid. 6 Vår holistiska CER-strategi bygger på tre ESG-pelare, sid. 7 Ta vår ESG-förändring till nästa nivå, sid. 17
	2-23 Politiska åtaganden	En ny era av ansvar, sid. 6 Hållbarhet i siffror, sid. 8 CWS Workwear rankat bland de 15 % bästa företagen när det gäller hållbarhet, sid. 14 Fakta och siffror, sid. 28  <a href="https://www.cws.com/en/cws-workwear-our-sustainability-path">https://www.cws.com/en/cws-workwear-our-sustainability-path</a>
	2-25 Processer för att avhjälpa negativa effekter	Fakta och siffror, sid. 34  <a href="http://www.cws.com/en/together-protecting-our-values">www.cws.com/en/together-protecting-our-values</a>
	2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar	Ta vår ESG-förändring till nästa nivå, sid. 17 Fakta och siffror, sid. 34  <a href="http://www.cws.com/en/together-protecting-our-values">www.cws.com/en/together-protecting-our-values</a>
	<b>Intressenternas engagemang</b>	
	2-29 Strategi för intressenternas engagemang	
2-30 Kollektivavtal	Fakta och siffror, sid. 33, <a href="https://www.cws.com/en">https://www.cws.com/en</a>	
GRI 3: Faktorer 2021	3-1 Process för att bestämma viktiga ämnen	<a href="https://www.cws.com/en">https://www.cws.com/en</a>
	3-2 Förteckning över viktiga ämnen	Vår holistiska CER-strategi bygger på tre ESG-pelare, sid. 7, <a href="https://www.cws.com/en">https://www.cws.com/en</a>
	3-3 Hantering av viktiga ämnen	<a href="https://www.cws.com/en">https://www.cws.com/en</a>
GRI 203: Indirekta ekonomiska konsekvenser 2016	203-1 Stöd till infrastrukturinvesteringar och infrastruktur tjänster	Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18



GRI-standard	Upplysningar	Anläggning
<b>GRI 204: Upphandlingsrutiner 2016</b>	204-1 Andel utgifter för lokala leverantörer	Hållbar anskaffning, fr.o.m. sid. 12
<b>GRI 205: Korruptionsbekämpning 2016</b>	205-1 Insatser som bedöms med avseende på korruptionsrisker	<a href="https://www.cws.com/en/together-protecting-our-values">https://www.cws.com/en/together-protecting-our-values</a>
	205-2 Meddelande och utbildning om strategier och förfaranden för korruptionsbekämpning	Fakta och siffror, sid. 34
<b>GRI 301: Material 2016</b>	301-1 Material som används efter vikt eller volym	Fakta och siffror, sid. 34
	301-2 Återvunnet insatsmaterial som använts	En ny era av ansvar, fr.o.m. sid. 6 Hållbarhet i siffror, sid. 8 Fakta och siffror, sid. 34 Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18
<b>GRI 302: Energi 2016</b>	302-1 Energiförbrukning inom organisationen	Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18 Fakta och siffror, sid. 28
	302-3 Energiintensitet	Fakta och siffror, sid. 28
	302-4 Minskad energiförbrukning	Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18
<b>GRI 303: Vatten och spillvatten 2018</b>	303-1 Samverkan med vatten som en delad resurs	Innovation möter tradition, sid. 5 Hållbar anskaffning, sid. 13 Ta vår ESG-förändring till nästa nivå, sid. 17 Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18
	303-2 Hantering av påverkan relaterad till vattenutsläpp	Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18
	303-5 Vattenförbrukning	Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18 (särskilt sid. 24) Fakta och siffror, sid. 29
<b>GRI 305: Utsläpp 2016</b>	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18 Fakta och siffror, sid. 29
	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser från energi (scope 2)	Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18 Fakta och siffror, sid. 29
	305-3 Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18 Fakta och siffror, sid. 29
	305-4 GHG-utsläppsintensitet	Fakta och siffror, sid. 29
	305-5 Minskning av växthusgasutsläpp	Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18
<b>GRI 306: Avfall 2020</b>	306-1 Avfallsgenerering och betydande avfallsrelaterade konsekvenser	Fakta och siffror, fr.o.m. sid. 29
	306-2 Hantering av betydande avfallsrelaterade konsekvenser	En ny era av ansvar, fr.o.m. sid. 6 Förlänga livslängden för våra plagg och skapa kundupplevelser, sid. 10 Djupanalys av länder, fr.o.m. sid. 18
	306-3 Genererat avfall	Fakta och siffror, fr.o.m. sid. 29
	306-4 Avfall som omdirigerats från bortskaffande	Fakta och siffror, fr.o.m. sid. 29
	306-5 Avfall avsett för bortskaffande	Fakta och siffror, fr.o.m. sid. 29
<b>GRI 308: Leverantörernas miljöbedömning 2016</b>	308-1 Nya leverantörer som kontrollerats enligt miljökriterier	Hållbarhet i siffror, sid. 8 Fakta och siffror, sid. 34



GRI-standard	Upplysningar	Anläggning
<b>GRI 401: Syssetsättning 2016</b>	401-1 Nyanställningar och personalomsättning	Innovation möter tradition, sid. 5 Hållbarhet i siffror, sid. 8 Fakta och siffror, sid. 32, sid. 34
<b>GRI 403: Arbetskydd 2018</b>	403-8 Arbetstagare som omfattas av ett hanteringssystem för arbetsmiljö	Fakta och siffror, sid. 33
	403-9 Arbets skador	Fakta och siffror, sid. 33
<b>GRI 404: Utbildning 2016</b>	404-1 Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år per anställd	Fakta och siffror, sid. 32
	404-2 Program för förbättring av arbetstagarnas kompetens och program för övergångsstöd	Ökad framgång med CWS Workwears nya utbildningscenter, sid. 11 Implementering av en ny ledarskapskultur, sid. 15 Framgångshistoria – från assistent till logistikexpert, sid. 16 Fakta och siffror, sid. 33
	404-3 Andel anställda som får regelbundna resultat- och karriärutvecklingsöversikter	Fakta och siffror, sid. 33
<b>GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016</b>	405-1 Mångfald hos styrelse, ledning och anställda	Fakta och siffror, fr.o.m. sid. 30
<b>GRI 413: Lokalsamhällen 2016</b>	413-1 Insatser med lokalt samhällsengagemang, konsekvensbedömningar och utvecklingsprogram	Hållbar anskaffning, fr.o.m. sid. 12
<b>GRI 414: Leverantörens sociala bedömning 2016</b>	414-1 Nya leverantörer som kontrollerats med hjälp av sociala kriterier	Hållbarhet i siffror, sid. 8 Fakta och siffror, sid. 34
<b>GRI 416: Kundens hälsa och säkerhet 2016</b>	416-1 Bedömning av produkt- och tjänstekategoriernas inverkan på hälsa och säkerhet	CWS Arbetskläder belönas med det prestigefyllda tyska rättvisepriset, sid. 10, sid. 14, sid. 19, sid. 20

# Offentliggörande och kontaktuppgifter

---

## Kontakt

**CWS Workwear International GmbH**  
Hållbarhet  
Leonie Biesen  
Tel: +49 1511 6828 118  
E-post: Leonie.Biesen@cws.com

Företagskommunikation  
Stefanie Wilhelm  
Tel: +49 171 864 6569  
E-post: Stefanie.Wilhelm@cws.com

## Koncept, design och text

RYZE Digital  
www.ryze-digital.de

## Foto

sid. 12, 13: Cotton made in Africa/Aid by Trade Foundation  
sid. 18: pyty/Adobe Stock  
sid. 21: Pixel-Shot  
sid. 22: Adobe Stock: geoki, alexandrink1966, pixarno,  
Сергей Старостов  
sid. 23: © Rester Oy 2025  
sid. 24: katatonia82/iStock.com  
sid. 25: audioundwerbung/iStock.com

Om inget annat anges är det CWS Workwear som innehar upphovsrätten till bilderna i denna rapport.

Rapporten presenterar uppgifter för 2024 för CWS Workwear/Healthcare och CWS. Där detta är relevant hänvisar den till standarderna i Global Reporting Initiative (GRI), utan certifiering.