

CWS

WORKWEAR

Service with purpose

**CWS Workwear
Responsibility Report 2025/26**



Inhalt

CWS Workwear Responsibility Report

03 Einführung

- 03 Verantwortung neu gedacht
- 05 Ein wertebasierter Ansatz für Nachhaltigkeit
- 07 Nachhaltigkeit in Zahlen

08 Unser CWS Workwear Servicekreislauf

- 09 Vertrieb
- 11 Beratung
- 13 Passform
- 15 Wäscherei
- 21 Logistik
- 24 Customer Care

26 CWS Healthcare

28 Ausblick

31 Fakten und Zahlen

- 33 Länderspezifische Daten
- 35 Fakten und Zahlen
- 40 GRI-Inhaltsindex



Dieser Bericht gewährt Ihnen einen Blick hinter die Kulissen und zeigt, wie CWS Workwear seinen Service über den gesamten Lebenszyklus von Arbeitskleidung hinweg erbringt. Anhand dieses Zyklus zeigen wir Ihnen die Menschen, Prozesse und Technologien, die tagtäglich für Qualität, Zuverlässigkeit und einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen stehen. Damit wird das diesjährige Motto mit Leben gefüllt: **Service with purpose – unser Serviceangebot. Ihr Weg in eine erfolgreiche Zukunft.**





Hartmut Engler, CEO CWS Workwear

Leonie Biesen, Head of Sustainability & ESG

Verantwortung neu gedacht

Bei CWS Workwear ist Verantwortung Teil des Geschäfts. Mit diesem Responsibility Report 2025/26 setzen wir unser Engagement für Nachhaltigkeit fort und zeigen, welche positiven Auswirkungen sich dadurch auf die Menschen und den Planeten ergeben. Hartmut Engler, CEO, und Leonie Biesen, Head of Sustainability & ESG, erklären, warum unser neuer Ansatz im Hinblick auf Verantwortung die Arbeitskleidungsbranche verändern wird.

Warum ist Verantwortung so wichtig?

Hartmut Engler Verantwortung schafft langfristige Werte für unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden, unser Unternehmen und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. 2025 sind wir in Rekordtempo gewachsen, haben investiert und sind strategisch expandiert. Verantwortung war dabei ein Schlüsselfaktor für unseren Erfolg. Eine wichtige Veränderung ist, dass Nachhaltigkeit und Verantwortung zu integralen Bestandteilen unserer Geschäftsstrategie geworden sind. Sie tragen dazu bei, unsere geschäftliche Widerstandsfähigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit und das Vertrauen in uns langfristig zu stärken.

Leonie Biesen Es geht auch um erfolgreiches Management und eine jederzeit transparente Kommunikation. Das verleiht diesem Bericht zusätzliche Bedeutung. Darin wird gezeigt, wie verantwortungsbewusste Praktiken in die tägliche Entscheidungsfindung und den Service für unsere Kunden integrieren. Dahinter stehen unsere Mitarbeitenden, die mit ihrem Engagement, ihrer Initiative und ihrem Einsatz jeden Tag Verantwortung übernehmen und die treibende Kraft hinter jedem Schritt unseres Fortschritts sind.



Welche Synergien gibt es zwischen Nachhaltigkeit und Verantwortung?

HE Sie sind eng miteinander verflochten. Für uns bieten sie einen strategischen Rahmen, mit dem wir die Dauerhaftigkeit unserer Tätigkeit und den Erfolg für unsere Kunden gewährleisten können. Durch eine stärkere Interaktion von Technologie, Betrieb, Beschaffung, Personalwesen und Nachhaltigkeit schaffen wir messbare Werte. Verantwortung ermöglicht es uns auch, neue Erwartungen unserer Kunden und gesetzliche Anforderungen zu erfüllen.

LB Wir glauben, dass Nachhaltigkeit und Verantwortung Hand in Hand gehen. Dieser ganzheitliche Ansatz bringt unsere Umweltziele, sozialen Prioritäten und Governance-Strukturen in Einklang. Dabei lassen wir uns durch verbesserte digitale Analysen und eine transparente Berichterstattung leiten. Und dieser Ansatz hat auch die Art und Weise verändert, wie wir unser Geschäft betreiben.

»Wir konzentrieren uns auf Wertschöpfung und operative Exzellenz. Damit möchten wir verantwortungsvolles Wachstum erreichen, das Kundenvertrauen stärken und unsere langfristige Wettbewerbsfähigkeit sicherstellen.«

Hartmut Engler, CEO CWS Workwear

Verantwortung wird in Zukunft noch stärker in unsere Kern-tätigkeit einfließen. Unsere Fortschritte lassen sich an den Anerkennungen, Auszeichnungen und Bewertungen durch führende Organisationen wie EcoVadis und SBTi ablesen.

Welche Rolle spielt die Belegschaft bei dieser Verantwortung?

HE Unsere Mitarbeitenden sind die wertvollste Resource, die wir haben. Ich bin sehr beeindruckt, wie unsere Mitarbeitenden ganz selbstverständlich Verantwortung übernommen haben, um in allen Bereichen unseres Unternehmens betriebliche Höchstleistungen und Serviceexzellenz voranzutreiben.

LB Wir verfügen in allen Abteilungen des Unternehmens über sehr vielfältiges Fachwissen. Diversität, Sicherheit, Weiterentwicklung und Eigenverantwortung bilden die Grundlage für langfristigen Erfolg. Wir stellen uns, unsere Mitarbeitenden und den Status quo ständig in Frage und konzentrieren uns dabei auf Bereiche, in denen noch Verbesserungsbedarf besteht.

Welche Herausforderungen kommen auf das Unternehmen zu?

HE Wir übernehmen immer wieder neu Verantwortung. Auch in Zukunft möchten wir weiter wachsen, dazulernen und uns jedes Jahr weiterentwickeln. Unsere Arbeit soll durch neue KPIs, eine stärkere Governance und eine strengere externe Validierung ständig verbessert werden. Wir konzentrieren uns dabei auf Wertschöpfung und operative Exzellenz, um verantwortungsvolles Wachstum zu erreichen und unseren Kunden einen erstklassigen Service zu bieten.



LB Und auch unsere Standards in Bezug auf Transparenz, Klimaschutz und soziale Aspekte gilt es zu erhöhen. Durch die Kombination von Technologie, Verantwortung und einem auf die Mitarbeitenden ausgerichteten Ansatz werden wir unsere Fortschritte sowohl im Jahr 2026 als auch darüber hinaus sicherlich beschleunigen.



Ein wertebasierter Ansatz für Nachhaltigkeit

Die Prioritäten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social, Governance; ESG) sind in unserem Wertschöpfungsplan verankert. Nachhaltigkeit, Verantwortung und langfristige Wirkung sind integraler Bestandteil der zentralen Geschäftsstrategie von CWS Workwear.

GOLD-MEDAILLE VON ECOVADIS

Top 5%

Weltweite Spitzengruppe der bewerteten Unternehmen

Im Jahr 2025 konnten wir unsere ESG-Leistung weiter stärken und verbessern, indem wir das Thema Nachhaltigkeit noch intensiver in all unsere Geschäftsbereiche integriert haben. Dieser verbesserte Ansatz hat die Datentransparenz erhöht und zu messbaren Fortschritten in unseren drei Schwerpunktbereichen geführt: unserer Verpflichtung gegenüber der Umwelt, unserer sozialen Verantwortung und unserer Governance-Exzellenz. Gleichzeitig haben wir unser Engagement für international anerkannte Rahmenwerke bekräftigt, unter anderem gegenüber der Science Based Targets initiative (SBTi).

Die Ergebnisse und Erfolge zeigen, welche praktische Wirkung unsere Strategie entfaltet. Dank der Initiativen, die in allen Bereichen unseres Unternehmens umgesetzt wurden, konnten wir geringere Emissionen, eine verbesserte Ressourceneffizienz, eine stärkere Mitarbeiterentwicklung und verbesserte Compliance-

Prozesse verzeichnen. Externe Bewertungen und Anerkennungen bestätigen diese Fortschritte. So haben wir von EcoVadis die Gold-Medaille erhalten und gehören damit bei der Nachhaltigkeitsleistung zu den besten 5 % der Unternehmen weltweit.

Parallel dazu haben wir unseren Transformationsprozess im Bereich des ESG-Managements fortgesetzt. Ging es zuletzt noch um die Einhaltung von Vorschriften, verfolgen wir nun einen Ansatz, der in das Tagesgeschäft eingebettet ist und die langfristige Wertschöpfung unterstützt. Auch die funktionsübergreifende Ausrichtung unseres Unternehmens haben wir gestärkt. Sie basiert nun auf aktualisierten KPIs, einer transparenteren Datenverwaltung und neu sowie klar definierten Verantwortungsbereichen. ESG-Aspekte werden zunehmend in die Beschaffung, in das Lieferkettenmanagement, in die Produktentwicklung, in die Mitarbeiterentwicklung und andere betriebliche Bereiche integriert. Das fördert Konsistenz, Verantwortlichkeit und kontinuierliche Verbesserung.



Verpflichtung gegenüber der Umwelt

Wir sind weiterhin bestrebt, unsere CO₂-Bilanz durch den Ausbau erneuerbarer Energien, gezielte Effizienzsteigerungen und die systematische Dekarbonisierung unserer Betriebe zu verbessern. Gemäß unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unseren kurzfristigen, wissenschaftlich fundierten Zielen wollen wir die Scope-1- und Scope-2-Emissionen bis 2030 um bis zu 42 % und die Scope-3-Emissionen um bis zu 25 % reduzieren (im Vergleich zu 2021). Durch Fortschritte bei der Datenerfassung und der strukturierten Einbindung von Lieferanten konnten wir die Transparenz der Scope-3-Emissionen weiter verbessern. Im Energiemanagement konnten wir einen Anteil von 81 % an erneuerbarem Strom im gesamten Unternehmen erreichen. Zudem haben die von uns abgeschlossenen Energieeffizienzprojekte zu geschätzten Einsparungen in Höhe von mindestens 5.911 MWh jährlich geführt. Wasser und Abfallmanagement haben weiterhin oberste Priorität und an wichtigen Standorten wurde bereits die Wassernutzungseffizienz verbessert. In 90 % unserer Wäschereien wird Wasser wiederverwendet und recycelt.

Soziale Verantwortung

In den Bereichen Personal und Kultur haben wir Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity, Inclusion; DEI) weiter gestärkt. Die Fortschritte spiegeln sich in einer positiven Entwicklung der Frauenquote in Führungspositionen und in Programmen zur Talentförderung wider. Dazu gehört auch die CWS Workwear Trainings Academy, die Ende 2024 in Dreieich eröffnet wurde. 2025 wurde das Lern- und Schulungsangebot im Rahmen der Trainings

Academy um das Onboarding-Programm „Sales Rocket“ und die „Train the Trainer“-Workshops erweitert. Ziel dieser Programme sind die Förderung von Kompetenzentwicklung, Führungsqualitäten und Austausch.

Wir haben zusätzliche Initiativen zur psychologischen Sicherheit und zum Engagement der Teams eingeführt sowie unsere Sicherheitsprotokolle in Betrieb und Außendienst erweitert. Darüber hinaus wurden neue Schulungskonzepte eingeführt, um Beinaheunfälle besser zu erkennen und Unfälle zu vermeiden. Sie stärken den proaktiven Ansatz für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und fördern eine Kultur der gemeinsamen Verantwortung.

Governance-Exzellenz

Unser Rahmen der ESG-Governance sieht eine klare Verantwortlichkeit sowohl auf Vorstands- als auch auf operativer Führungsebene vor. Wir haben unsere Datenqualität an die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) angepasst und gleichzeitig unsere ESG-Datentools bzw. digitalen Dashboards aktualisiert, um für mehr Transparenz und Übersichtlichkeit zu sorgen. Für einen besseren Kundendienst gibt es die überarbeitete CWS Workwear Repair-App. Damit können Kunden beispielsweise Schäden an Kleidungsstücken digital melden. Das verbessert die Reaktionszeiten, die Rückverfolgbarkeit und die Koordination zwischen Service und Kunden. Im Bereich Ethik und Compliance haben wir unseren Verhaltenskodex aktualisiert. Zudem wurden die Ethik- und Compliance-Schulungen im gesamten Unternehmen ausgeweitet und die Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte entlang der Lieferkette weiter gestärkt.

WORKWEAR

Über uns

CWS Workwear wurde 1899 gegründet und setzt sich seit mehr als 125 Jahren für Arbeitnehmer und den Planeten ein. Wir sind ein führender Anbieter von Arbeitskleidung und liefern mit „Workwear as a Service“ maßgeschneiderte Lösungen. Dabei können wir auf mehr als ein Jahrhundert an Innovation und Service zurückblicken. Wir sind in 15 Ländern tätig und versorgen täglich 1,5 Millionen Menschen mit nachhaltiger, langlebiger Kleidung.

Roadmap 2030

Im Rahmen unserer Roadmap 2030 integrieren wir auch weiterhin ESG-Aspekte in unser Unternehmen, arbeiten weiter intensiv an unserem Modell, das sich an der Kreislaufwirtschaft orientiert, reduzieren Emissionen und gehen verantwortungsvoll mit Abfall, Wasser und Chemikalien um. Ethische Beschaffung, die Achtung der Arbeitnehmerrechte und soziale Verantwortung bleiben weiterhin zentrale Prioritäten. Dazu kommen eine stärkere Governance durch Transparenz, Compliance und Risikomanagement, die allesamt eine nachhaltigere Zukunft schaffen sollen.



Nachhaltigkeit in Zahlen

Dieser Überblick zeigt die Fortschritte bei der Reduzierung unserer Umweltauswirkungen und der Förderung ethischer Arbeitspraktiken entlang unserer Lieferkette.

10 Jahre

durchschnittliche **Betriebszugehörigkeit**

55 %

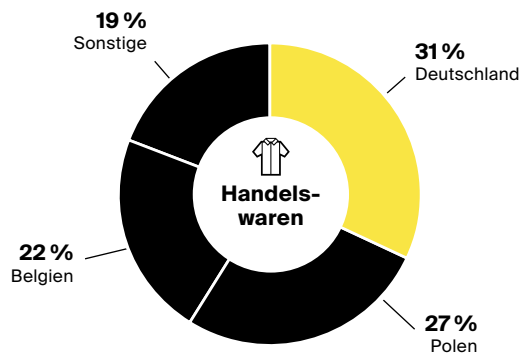
Prozentsatz der **recycelten oder wiederverwendeten Arbeitskleidung** im gesamten Unternehmen

100 %

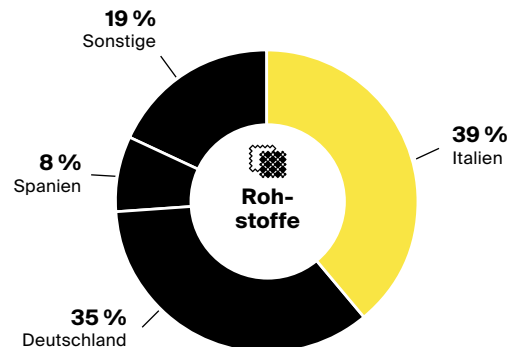
Prozentsatz der **Lieferanten, die CSR-Programme durchlaufen haben**

308

Gesamtanzahl der Lieferanten



Prozentsatz der **Handelswaren nach Land** (Tier 1)



Prozentsatz der **Rohstoffquellen nach Land** (Tier 2)

Workwear-Lösungen, die etwas bewirken



Mit „Workwear as a Service“ kombinieren wir alle Schritte des Arbeitsbekleidungsmanagement in einem nahtlosen Service. Von der ersten Beratung und Anprobe bis zum Waschen, Reparieren und Ausliefern durchlaufen die Kleidungsstücke einen kontinuierlichen Zyklus, der von Zuverlässigkeit und Effizienz geprägt ist. Das Ergebnis ist eine gleichbleibend hohe Qualität für unsere Kunden.



Produkt- und Serviceexpertise

Racha Bidaoui, Sales Expert, gibt Einblicke in ihre tägliche Arbeit, bei der es um die Gewinnung neuer Kunden für CWS Workwear geht.

Wie gehen Sie auf neue Kunden zu?

Racha Bidaoui Der Erstkontakt beginnt oft mit einem kurzen Telefonat. Danach folgt ein Treffen, wenn eine Zusammenarbeit in der Zukunft möglich erscheint. Wir legen von Anfang an Wert auf Transparenz und stützen uns auf strukturiertes Lead-Management, Recherchen und andere Kundenbeziehungen, um potenzielle Kunden zu ermitteln. Dabei möchten wir frühzeitig feststellen, ob unser Servicemodell zu den betrieblichen Anforderungen der Neukunden passt.

Wie können Sie die Bedürfnisse und Anforderungen Ihrer Kunden verstehen und diesen gerecht werden?

RB Wir möchten, dass die Mitarbeitenden des Kunden sicher und professionell arbeiten können, ohne sich um Arbeitskleidung und deren Logistik kümmern zu müssen. Meist ist gerade das die größte Herausforderung. Und das können wir unseren Kunden ganz einfach abnehmen. Bei Neukunden nehmen wir uns Zeit, um die konkreten Prozesse, Risiken und Anforderungen zu verstehen. Wir sehen uns die betrieblichen, finanziellen und strategischen Bereiche an und ermitteln, wie wir einen Mehrwert für das Unternehmen des Kunden schaffen können.

Warum ist der ganzheitliche Servicezyklus von CWS Workwear so wichtig?

RB Ein durch CWS Workwear verwaltetes Servicemodell bedeutet, dass wir die Verantwortung für den gesamten Servicezyklus übernehmen. Dazu gehören Passform, Lieferung, Abholung, Waschen, Reparaturen und auch das Ersetzen von Kleidungsstücken. Sind die Anforderungen und die Personalstruktur geklärt, werden die Kleidungsstücke entsprechend ausgewählt und passgenau produziert. Während der Servicelaufzeit liefern wir transparente Berichte über Nutzung, Verschleiß, Verluste und Optimierungsmöglichkeiten. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse beraten wir proaktiv zu Verbesserungen in Bezug auf Effizienz, Kostenkontrolle und Nachhaltigkeit.



RACHA BIDAOUİ

Sales Manager New Business

Sie arbeitet seit fünf Jahren bei CWS Workwear. Ihre Aufgabe besteht in der Beratung und Betreuung von Neu- und Bestandskunden sowie im Aufbau langfristiger Partnerschaften zwischen Kunden und CWS Workwear.

»Wir möchten, dass die Mitarbeitenden des Kunden sicher und professionell arbeiten können, ohne sich um Arbeitskleidung und deren Logistik kümmern zu müssen.«





»Wir möchten unseren Service kontinuierlich verbessern und die Beschaffung von Arbeitskleidung für unsere Kunden so einfach wie möglich gestalten.«

KAMIL THOMALLA
Sales Consultant Existing Business

Er arbeitet seit 15 Jahren bei CWS Workwear. Zu seinen Aufgaben gehört die Betreuung von Bestandskunden, um langfristige Partnerschaften zwischen Kunden und CWS Workwear aufzubauen.

Kamil Thomalla ist mit dem Servicemodell und unseren operativen Kompetenzen bestens vertraut und kann so langfristige Beziehungen zu Bestandskunden aufbauen.

Woran erkennen Sie, dass der von CWS Workwear angebotene Service gut funktioniert?

Kamil Thomalla Idealerweise haben die Kunden nur einen minimalen Aufwand mit dem Management der Arbeitskleidung, da wir uns um alles kümmern und der Service zuverlässig im Hintergrund läuft. Offene, transparente Kommunikation ist dabei von unschätzbarem Wert. Das Feedback der Ansprechpartner vor Ort gibt Aufschluss darüber, ob Prozesse stabil laufen. Treten Probleme auf, müssen diese schnell gelöst werden, um das Vertrauen aufrechtzuerhalten. Funktioniert alles reibungslos, haben wir unsere Arbeit richtig gemacht.

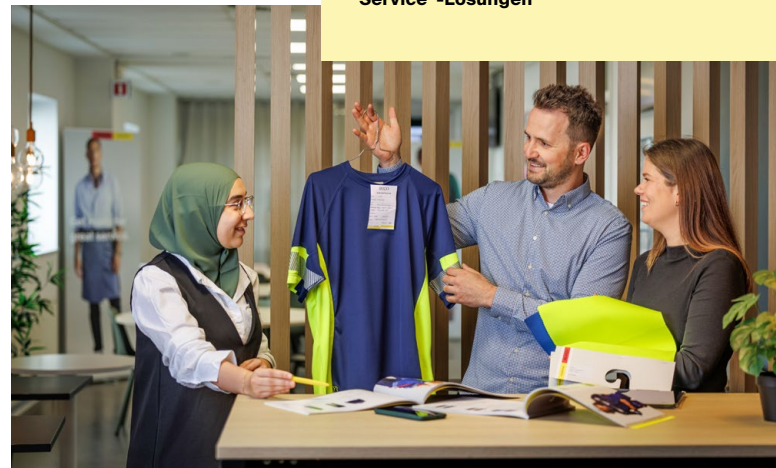
Wie gestalten Sie regelmäßige Kontakte und Auswertungen mit Kunden?

KT Wir möchten unseren Service kontinuierlich verbessern und die Beschaffung von Arbeitskleidung für unsere Kunden so einfach wie möglich gestalten. Bei meinen Besuchen spreche ich mit der Kontaktperson und den Mitarbeitenden vor Ort, um deren Feedback zu erhalten und sicherzustellen, dass alles reibungslos läuft. Ich prüfe immer, ob die Menge

der Kleidungsstücke noch stimmt, die Größen und Artikel korrekt sind und die Trägerliste auf dem neuesten Stand ist.

Wie können Sie Probleme vermeiden und die Kundenzufriedenheit erhöhen?

KT Selbst kurze, aber dennoch regelmäßige Besuche können etwas bewirken. Kommunikation ist dabei sehr wichtig: Durch aufmerksames Zuhören, vor allem wenn es um das Feedback der Träger geht, können wir uns ständig weiter verbessern. Je besser wir die Kunden und ihre Prozesse kennen, desto gezielter und zuverlässiger können wir sie unterstützen. Und umso zufriedener sind sie.




UNSER SERVICEZYKLUS IM ÜBERBLICK

Wir kümmern uns um Arbeitskleidung – von Anfang bis Ende. Nachdem wir die Bedürfnisse unserer Kunden ermittelt haben, wählen wir die richtigen Kleidungsstücke für das jeweilige Arbeitsumfeld aus und stellen sicher, dass die Kleidung bei jedem Mitarbeitenden richtig sitzt.

Dann beginnt unser „Flex Comfort“-Zyklus:

- Planmäßige Abholung getragener Kleidungsstücke
- Professionelles industrielles Waschen und Trocknen
- Umfassende Qualitätskontrolle und Reparaturen
- Planmäßige Lieferung sauberer Kleidungsstücke
- Erweiterung auf Kundenwunsch um unsere Modelle „Flex Cosy“ und „Flex Prime“

Das Ergebnis: **komfortable „Workwear as a Service“-Lösungen**



»Wenn wir verstehen, wie unsere Kunden arbeiten, können wir unser Servicemodell auf ihre Bedürfnisse zuschneiden.«

META SRNEL

Sales Manager New Business

Sie arbeitet seit vier Jahren bei CWS Workwear. Ihr Aufgabenfeld umfasst Vertrieb und Beratung, um langfristige Partnerschaften zwischen Kunden und CWS Workwear aufzubauen.

Beratung
2

Die Bedürfnisse der Kunden verstehen

Vom ersten Gespräch an konzentrieren sich unsere Berater und Vertriebsmitarbeitenden darauf, die betrieblichen Gegebenheiten der Kunden zu verstehen und starke Beziehungen aufzubauen. Ihre Aufgabe ist es, die Anforderungen in ein zuverlässiges Servicemodell zu übersetzen, das dem Kunden gerecht wird, Sicherheit und Kontinuität bietet und vom ersten Tag an einen messbaren Mehrwert liefert.

“

Worum geht es in Ihrem Geschäft, und was benötigen Sie, um sich ausschließlich darauf konzentrieren zu können?“ Das ist der Ausgangspunkt jeder fachkundigen Beratung bei CWS Workwear. Wir wissen, dass kein Kunde dem anderen gleicht und die Anforderungen an die Arbeitskleidung je nach Branche, Prozessen und Risikoprofilen sehr unterschiedlich sind.

In der Abfallwirtschaft liegt der Schwerpunkt auf Sicherheit und Zuverlässigkeit. In der Lebensmittelindustrie sind Hygiene und die Einhaltung der Vorschriften von entscheidender Bedeutung. Und im Gastgewerbe stehen möglicherweise das Erscheinungsbild und die Servicekontinuität im Vordergrund. Unser „Workwear as a Service“-Modell basiert auf einem präzise konzipierten



und bewährten Leasingmodell. Gleichzeitig bietet es die nötige Flexibilität, um den unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen gerecht zu werden.

„Zuhören ist das A und O“, erklärt Meta Snel, Sales Manager New Business bei CWS Workwear. „Wenn wir verstehen, wie unsere Kunden arbeiten und was ihre Herausforderungen sind, können wir unser Servicemodell auf ihre Bedürfnisse zuschneiden.“

In den ersten Beratungsgesprächen möchten wir Vertrauen aufbauen und Transparenz über die täglichen Arbeitsabläufe und Erwartungen schaffen. Wir verfolgen keinen auf Transaktion ausgerichteten Ansatz, sondern sind beratend tätig. So können wir den Kunden bei der Optimierung ihrer Arbeitsabläufe helfen. Für Unternehmen, die zum ersten Mal Arbeitskleidung leasen, schaffen die Gespräche auch Klarheit darüber, wie z. B. professionelle Wäsche, Reparatur und Ersatz sowie Abholung und Lieferung funktionieren.

WAS CWS WORKWEAR AUSZEICHNET

- „Workwear as a Service“-Lösungen, die auf die Betriebs- und Sicherheitsanforderungen der Kunden zugeschnitten sind
- Für alle Funktionen und Aufgaben die passende Arbeitskleidung
- Zertifizierte hygienische Wiederaufbereitung, Reparatur und Ersatz
- Persönliche Servicekontakte und Kundenservice, auch mit Unterstützung zahlreicher digitaler Tools
- Und vieles mehr

WAS MACHT EINEN KOMPETENTEN BERATER AUS?



Über das Fach- und Servicewissen hinaus erfordert eine kompetente Beratung Einfühlungsvermögen und die Fähigkeit, nicht nur das Gesagte zu verstehen, sondern auch zwischen den Zeilen zu lesen. Durch das Verständnis des Kontexts, der Anliegen und Wünsche wird aus einem ersten Gespräch eine langfristige und vertrauensvolle Partnerschaft zwischen dem Kunden und uns.



Sie geben Aufschluss, wie sich der Aufwand auf Kundenseite verringern lässt.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Themen Nachhaltigkeit und Verantwortung zunehmend Teil dieses frühen Austauschs sind. Mit unserem eigens entwickelten Emissionsrechner informieren unsere Experten über die Auswirkungen auf die Umwelt, einschließlich möglicher CO₂-Einsparungen. Zentrale, zertifizierte Verfahren zum Waschen der Arbeitskleidung und unser auf die Kreislaufwirtschaft ausgerichtetes Servicemodell führen in der Regel zu einem geringeren Energie-, Emissions- und Waschmittelverbrauch im Vergleich zur dezentralen Haushaltswäsche.

„Bei einer guten Beratung fühlen sich die Kunden verstanden. So gewinnen sie Vertrauen, dass die vorgeschlagenen Lösungen wirklich zu ihrem jeweiligen Umfeld passen“, erläutert Meta. „Unser Ansatz beruht auf Integrität, Transparenz und langfristiger Verantwortung.“



»Arbeitskleidung muss perfekt sitzen, um ihren Zweck zu erfüllen: den Schutz des Trägers.«

MARC BENSCHIEDT

Segment Manager Kategorie PSA (persönliche Schutzausrüstung) und PSA-Experte

Er arbeitet seit 33 Jahren bei CWS Workwear. Durch seine enge Zusammenarbeit mit den Kunden werden Risiken am Arbeitsplatz in Lösungen für Schutzkleidung umgesetzt, die sowohl für die Aufgabe als auch für den Träger geeignet ist.

Passform
3

Passend für jeden Zweck

Jeder Arbeitsplatz birgt eigene Risiken – und jede Schutzkleidung muss auf diese Risiken abgestimmt sein. So verwandeln unsere Teams Arbeitsschutzkleidung in zuverlässigen, alltäglichen Schutz und damit in potenzielle Lebensretter.

Schutzkleidung kann ihren Zweck nur erfüllen, wenn sie sowohl für den Träger als auch die konkreten Risiken des Arbeitsplatzes geeignet ist. Deshalb sind die richtige Passform und die Auswahl der Arbeitskleidung ein zentrales Element unseres „Workwear as a Service“-Modells. „Wir möchten für jeden Menschen und die Risiken, denen er bei der täglichen Arbeit ausgesetzt ist, die richtige persönliche Schutzausrüstung (PSA) bereitstellen“, erklärt Marc Benschiedt. „Es geht dabei nicht nur um Kleidung, sondern auch darum, dass das, was die Menschen tragen, sie zuverlässig, bequem und langfristig schützt.“

Daher besuchen unsere Experten die Kunden auch vor Ort. Bei einem Rundgang durch die Einrichtungen des Kunden beobachtet Marc die Arbeitsabläufe und erörtert die Risiken, die sich an den verschiedenen Arbeitsplätzen ergeben. In manchen



Umgebungen ist Warnschutzkleidung unerlässlich. In anderen Fällen ist ein Schutz gegen Hitze und Flammen oder komplexe Kleidung erforderlich, die verschiedenen Normen wie Nomex® entsprechen muss. In diesen Fällen müssen mehrere Schutznormen zuverlässig und einheitlich zusammenwirken. Meistens ist es die richtige Kombination von Schutzfunktionen, die dazu beitragen kann, schwere Verletzungen zu verhindern.

Auf Grundlage dieser Erkenntnisse werden erste Kleidungskonzepte in der Praxis getestet. Die Mitarbeitenden tragen daher während der täglichen Arbeit Musterkleidung. Das Feedback der Träger, Sicherheitsteams, Supervisoren, Führungskräfte und anderer Stakeholder wird dabei systematisch berücksichtigt, um das Enddesign zu verfeinern. Hinter den Kulissen wird dieser Prozess durch detailliertes Wissen über Materialien, Normen und die Leistungsfähigkeit von Kleidungsstücken unterstützt. In enger Zusammenarbeit mit den Sicherheitsteams geben wir auch Hilfestellung beim korrekten Einsatz der Kleidung. Damit sorgen wir dafür, dass jede Lösung sowohl den Sicherheitsanforderungen als auch den realen Arbeitsbedingungen entspricht.

Die richtige Größe von Anfang an

Nachdem die richtige Lösung für die Bedürfnisse und die Arbeitsumgebung des Kunden ausgewählt wurde, folgt die individuelle Passform. Beim Kunden vor Ort probieren die Mitarbeitenden die Kleidungsstücke an, testen die Beweglichkeit und nehmen bei Bedarf Anpassungen vor. „Jeder hat

In mehr als

90 %

der Fälle passen unsere Kleidungsstücke sofort.

eine einzigartige Körperform und daher ist es so wichtig, dass auch jeder die richtige Größe bekommt“, erläutert Marc. In mehr als 90 % der Fälle passen unsere Kleidungsstücke sofort. Dadurch vermeiden wir unnötigen Austausch, senken die Abfallmenge und können die Lebensdauer der Kleidungsstücke verlängern.

Mit „EasyFit“ bieten wir auch eine effiziente digitale Lösung, wenn Passform und Größe nicht vor Ort bestimmt werden können. In weniger als zwei Minuten können die Mitarbeitenden online ihre Größe bestimmen, sodass sich auch größere und dezentral organisierte Teams zuverlässig ausstatten lassen. Folgebesuche und regelmäßige Servicezeiten beim Kunden ermöglichen Anpassungen, ohne den Betrieb zu stören. Denn schließlich geht es bei der richtigen Passform nicht nur um die Größe. Es geht auch um einen Schutz, der im Arbeitsleben funktioniert, und um Kleidungsstücke, die für eine lange Lebensdauer innerhalb eines verantwortungsvollen Nutzungszklus konzipiert sind.



PSA auf einen Blick

Normen: EN ISO 20471, EN ISO 11612, EN 1149



Zertifizierte Lösungen für hohe Sichtbarkeit, Hitze- und Flammenschutz sowie Schutz nach verschiedenen Normen



Risikobasierte Auswahl für unterschiedliche Arbeitsplätze



Anleitung zur korrekten Verwendung in Zusammenarbeit mit den Sicherheitsteams



Konzipiert für Langlebigkeit im Rahmen eines an der Kreislaufwirtschaft orientierten Servicemodells



»Sauberkeit ist kein Zufall, sondern das Ergebnis eines Prozesses, der immer wieder gleich funktionieren muss.«

KIM VAN ACKER
Plant Manager Lokeren

Er arbeitet seit sieben Jahren bei CWS Workwear. An seinem Arbeitsplatz sorgt er dafür, dass jedes Kleidungsstück unter kontrollierten Bedingungen, die eine gleichbleibende Qualität und Hygiene garantieren, verarbeitet, gereinigt und zurückgeschickt wird.

Wäscherei
4

Sauberkeit ist kein Zufall

Hinter jedem gewaschenen Kleidungsstück steht ein kontrollierter, wiederholbarer Prozess, der Sicherheit, Konsistenz und Zuverlässigkeit gewährleistet. Gleichzeitig werden Wasser, Energie und Chemikalien verantwortungsvoll eingesetzt, um die Umweltbelastung zu minimieren. Diese Kombination aus Servicequalität und Ressourceneffizienz ist das Herzstück der zuverlässigen operativen Unterstützung unserer Kunden.

Jeden Tag werden große Mengen getragener Arbeitskleidung an die 30 Wäschereien von CWS Workwear in ganz Europa geschickt. Dabei zeigt jedes Kleidungsstück Spuren der vergangenen Arbeitstage, von Öl und Fett bis hin zu Schweiß, Essensresten und anderen Flecken. Alle Verunreinigungen und Flecken müssen zuverlässig entfernt werden, damit die Kleidungsstücke sicher in den nächsten Arbeitszyklus zurückgegeben werden können. Um Kreuzkontaminationen zu vermeiden, achten wir in all unseren Wäschereien auf eine strikte Trennung zwischen verschmutzter und sauberer Wäsche sowie auf Arbeitsabläufe, die nur in eine Richtung laufen.





„Kommt die Arbeitskleidung in unseren Wäschereien an, stehen wir immer vor derselben Herausforderung“, erläutert Kim van Acker. „Die Reinigung muss zuverlässig erfolgen und gleichzeitig den Wasser-, Energie- und Chemikalienverbrauch minimieren.“ Wenn die Kleidungsstücke in der Anlage ankommen, werden sie automatisch erkannt, zum Beispiel über einen RFID-Chip. Die Chips enthalten Informationen zu Stoffart, Waschkategorie und Schutzfunktion. Sie gewährleisten eine korrekte und einheitliche Behandlung vom ersten Prozessschritt an.

Präzision bei jedem Schritt

Bevor sie in die Waschtunnel gelangen, durchlaufen alle Kleidungsstücke in unserer Wäscherei in Lokern ein Röntgensystem zur Erkennung von Fremdkörpern. Damit können wir Schäden an Textilien und Ausrüstung sowie Verletzungen unserer Mitarbeitenden in der Wäscherei ausschließen. Durch ein automatisiertes Routing wird jedes Teil zum entsprechenden Waschprozess weitergeleitet. Die richtige Reinigung der Kleidungsstücke von Anfang an ist ein wichtiger Service und ein Motor für Nachhaltigkeit: Die Vermeidung von erneuten Waschgängen spart Zeit, reduziert den Ressourcenverbrauch und schont den Stoff.

In den Waschtunneln werden Temperatur, Chemikalien, mechanische Vorgänge und die Verarbeitungszeit so eingestellt, dass die Hygiene gewährleistet ist und das Kleidungsstück sowie seine Funktion geschützt sind. Zur Verringerung der Umweltbelastung wird das Wasser dank Gegenstromanlagen wiederverwendet, die Wärme zurückgewonnen und die Maschinenauslastung optimiert. Diese Maßnahmen sorgen sowohl für eine gleichbleibende Reinigungsqualität als auch für eine effiziente Ressourcennutzung in jedem Zyklus.

Die Lebensdauer jedes Kleidungsstücks verlängern

Nach dem Trocknen werden die Kleidungsstücke im Bereich für saubere Wäsche nachverfolgt und geprüft. Barcode- und RFID-Daten leiten die Artikel durch die Qualitätskontrolle, bei der geschulte Teams die Stücke auf Schäden und Abnutzung prüfen. Kunden-Feedback, beispielsweise über die CWS Workwear Repair-App, kann direkt in diesen Prozess einfließen.

Werden Mängel festgestellt, erfolgt die Weiterleitung der Kleidungsstücke an spezialisierte Reparaturstationen. Kleinere Schäden an Nähten, Verschlüssen oder reflektierenden Kleidungsstücken können von geschultem Personal sofort repariert werden. Ist die Schutzfunktion beeinträchtigt oder lässt sich das Kleidungsstück nicht mehr reparieren, wird die Kleidung ersetzt und entsprechend gekennzeichnet. „Reparaturen gehören zum Standard in unserer Wäscherei“, erklärt Kim van Acker. „Dadurch können wir die Lebensdauer der Kleidungsstücke verlängern und gleichzeitig ihre Sicherheit und Leistungsfähigkeit aufrechterhalten.“ Nachdem alle Kontrollen abgeschlossen sind, kehren die Kleidungsstücke in das Sortiersystem zurück. Dort werden die Bestellungen pro Träger zusammengestellt und für die Auslieferung vorbereitet. Damit wird sichergestellt, dass die Kunden saubere, funktionale Arbeitskleidung erhalten, wenn sie diese benötigen. Arbeitsabläufe bleiben unterbrechungsfrei und Servicezyklen können eingeplant werden.

Kontinuierliche Verbesserungen und weitere Investitionen

Mit Blick auf die Zukunft investiert CWS Workwear in weitere Automatisierung und Technologie, Ressourceneffizienz sowie moderne Wasseraufbereitungssysteme.

Leistung der Wäscherei auf einen Blick

11,40

Wasserintensität
(l pro kg Textilien)

0,30

Elektrizitätsintensität
(kWh pro kg Textilien)

1,38

Wärmeenergieintensität
(kWh pro kg Textilien)



2.000 t

Anlagenleistung und -auslastung

In einem einzigen Waschtunnel kann bis zu 2.000 Tonnen Kleidung pro Jahr bei einer Auslastung von bis zu 80 % gewaschen werden.

2,44%

Reparaturanteil und verlängerte Lebensdauer der Kleidung

Ein Reparaturanteil von 2,44 % aller Artikel entspricht in etwa 2.000.000 reparierten Arbeitskleidungsstücken in allen Wäschereien von WW¹ und HC², ausgenommen Flachwäsche oder andere Dienstleistungsbereiche.

Einhaltung der Hygienevorschriften

(interne und externe Prüfung) Regelmäßige mikrobiologische Überwachung gewährleistet zuverlässige Hygienestandards.

¹ CWS Workwear
² CWS Healthcare



„Wir halten Kleidungsstücke im Kreislauf“

Jan Ulrich, Department Head of Engineering and Operational Excellence bei CWS Workwear und seit über 15 Jahren im Unternehmen, erläutert die Rolle von Wäschereien bei nachhaltigen Lösungen für Arbeitsbekleidung.

Was macht eine moderne Wäscherei heute aus?

Jan Ulrich Eine moderne Wäscherei ist der Ort, an dem alles zusammenläuft. Es geht nicht nur um die Reinigung von Textilien, sondern vor allem darum, das Versprechen zu halten, das wir unseren Kunden geben. Jedes Kleidungsstück, das ankommt, muss auch wieder zurück und erneut funktionieren. Dabei muss natürlich die Hygiene stimmen, aber eine Wäscherei steht auch für Konsistenz, Timing und Qualität. Letztlich geht es darum, dass sich ein hochkomplexer Vorgang für den Kunden mühelos anfühlt.

Wie tragen die Wäschereien zur Nachhaltigkeit bei?

JU Mit 30 Wäschereien in ganz Europa können wir hier wirklich etwas bewirken. Jede Entscheidung in der Wäscherei – wie wir waschen, sortieren, verarbeiten – hat Auswirkungen auf

Wasser, Energie und die Lebensdauer eines Kleidungsstücks. Wir stellen uns jeden Tag der Herausforderung: Wie können wir mit weniger Ressourcen das gleiche hochwertige Ergebnis erzielen?

Was wird in Wäschereien oft unterschätzt?

JU Die Ebene der Verantwortung. Wir reinigen Textilien nicht nur, wir schützen ihre Funktion und verlängern ihre Lebensdauer. Wenn alles reibungslos läuft, mag es einfach erscheinen. Doch hinter den Kulissen sind viel Fachwissen, Präzision und Sorgfalt gefragt.



Qualität für die Sicherheit der Menschen

Jeder Zyklus ist wichtig. Bei CWS Workwear ist es unsere Aufgabe, jedes Kleidungsstück zu prüfen. Nur so können wir sicherstellen, dass es immer noch den Schutz bietet, für den es entwickelt wurde. Dabei gibt es keine Ausnahmen.

Arbeitskleidung ist nicht nur Kleidung. In vielen Arbeitsumgebungen bietet sie Schutz und kann Leben retten. Diese Verantwortung steht von Anfang an hinter unserem Qualitätskonzept. Schon lange bevor ein Kleidungsstück in den Servicekreislauf kommt, achten wir auf hochwertige Materialien, langlebige Komponenten und ein sorgfältiges Produkt- und Funktionsdesign. In Verbindung mit umfangreichen internen Tests wird damit sichergestellt, dass unsere Arbeitskleidung wiederholten industriellen Bearbeitungen standhält und ihre Schutzfunktion weiter erfüllt.

Sobald die Kleidungsstücke im Umlauf sind, dürfen keine Kompromisse in puncto Qualität gemacht werden. Nach dem Waschen erfolgt eine Prüfung der Kleidungsstücke im Bereich der sauberen Wäsche. Geschulte Teams beurteilen beispielsweise die besonders verschleißanfälligen reflektierenden Elemente sowie Nähte, Verschlüsse, den Zustand des Stoffs und die täglichen Gebrauchsspuren anhand festgelegter Prüfkriterien. Bei persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und Kleidung, die verschiedenen Normen entsprechen muss, sind diese Kontrollen noch wichtiger. Kunden können Mängel auch selbst über die CWS Workwear Repair-App melden.

> 100

Zyklen durchläuft ein durchschnittliches Stück Arbeitskleidung im Rahmen eines Leasingvertrags.¹

¹ ohne PSA



Geringfügige Mängel werden gemäß den einschlägigen Normen und Standards sofort mit Materialien und industriellen Reparaturtechniken repariert (besonders wichtig bei PSA). Kann die Sicherheit nicht mehr gewährleistet werden, wird das Kleidungsstück ersetzt. „Wir gehen keine Risiken ein. Kann ein Kleidungsstück nicht sicher repariert werden, ersetzen wir es“, erklärt Kim van Acker, Plant Manager in Lokeren. Solche Entscheidungen stützen sich auf Inspektionsprotokolle, die die Historie der Kleidungsstücke und dokumentierte Qualitätskontrollen.

„Durch die Kombination von Qualitätskontrollen mit klaren Entscheidungen über Reparatur und Ersatz verlängern wir die Lebensdauer der Kleidungsstücke und halten gleichzeitig ihre Schutzfunktion aufrecht. Dadurch werden unnötige Ersatzbeschaffungen vermieden und Ressourcen geschont. Zudem wird sichergestellt, dass nur Kleidungsstücke, die den geforderten Normen entsprechen, wieder in Umlauf kommen“, so Kim van Acker.

Wäscherei
4



Qualität ist bei CWS Workwear kein einzelner Schritt, sondern ein ganzheitlicher Ansatz, der Sicherheit, Langlebigkeit und Leistung gewährleistet, erklärt Melanie Deppe, Director Product Quality.

Wo beginnt Qualität bei CWS Workwear?

Melanie Deppe Sie beginnt lange bevor ein Kleidungsstück in unseren Servicekreislauf kommt und von unseren Kunden getragen wird. Qualität entsteht bereits in der frühen Produktentwicklung durch geeignete Materialauswahl und entsprechendes Design. Jedes Produkt wird in umfangreichen Tests validiert, um eine

zuverlässige Leistung über viele Nutzungs- und Waschzyklen hinweg zu gewährleisten. So stellen wir sicher, dass die Kleidungsstücke auch nach vielen Zyklen noch zuverlässig funktionieren.

Wie wird diese Qualität über einen langen Zeitraum hinweg aufrechterhalten?

MD Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der Produkt-, Lieferanten- und betriebliche Qualitätskontrollen kombiniert. Zudem wird er durch Daten von jedem Kleidungsstück unterstützt. Das hilft uns, Verschleißmuster frühzeitig zu erkennen und sowohl Produkte als auch Prozesse bei Bedarf kontinuierlich zu verbessern.

Reparieren oder ersetzen – wie entscheiden Sie das?

MD Sicherheit hat oberste Priorität. Ist die Schutzfunktion noch intakt, reparieren wir – wenn nicht, ersetzen wir das Kleidungsstück. So einfach ist das. Dank standardisierter Kriterien und einer vollständigen Rückverfolgbarkeit können wir schnelle, konsistente und verantwortungsvolle Entscheidungen treffen.



»Einige unserer Kleidungsstücke, wie z. B. unsere Hitzeschutz- und Flamm-schutzserie, haben Leben gerettet. Wenn man eine Dankesnachricht von einem Kunden erhält, macht man sich einmal mehr bewusst, was Verantwortung wirklich bedeutet.«

Marc Benscheidt,

Segment Manager Kategorie PSA
(persönliche Schutzausrüstung) und PSA-Experte



»Wir sorgen dafür, dass sich unsere Kunden jeden Tag ausnahmslos auf uns verlassen können.«

JIŘINA DROZDOVÁ
Plant Manager Kralupy

Sie arbeitet seit 24 Jahren bei CWS Workwear. Zu ihrer Leitungsfunktion der Wäscherei in Kralupy gehört ein praxisorientierter Ansatz, der betriebliches Fachwissen mit einem starken Fokus auf Teamwork und Zuverlässigkeit verbindet.



Betriebliche Zuverlässigkeit im täglichen Service

Die 2008 eröffnete Wäscherei in Kralupy, die fortlaufend modernisiert wurde, verbindet modernste Technologie mit betrieblicher Disziplin. Sie bietet ihren Kunden jeden Tag zuverlässige Leistungen und Services.

In der Wäscherei von CWS Workwear in Kralupy werden täglich bis zu 24.000 Teile für Kunden in Tschechien und Deutschland verarbeitet. Obwohl der Standort in großem Maßstab arbeitet, fällt auf, wie konsequent Menschen, Prozesse und Technologie im täglichen Arbeitsalltag zusammenarbeiten.

Das Produktionsteam besteht aus 26 Mitarbeitenden, die von drei Technikern und dem Leiter der Wäscherei unterstützt werden. Klare Zuständigkeiten, strukturierte Prozesse und gegenseitiger Respekt innerhalb des Teams schaffen ein gesundes und stabiles Arbeitsumfeld. Gemeinsames Verantwortungsbewusstsein und ein kundenorientierter Ansatz spielen eine entscheidende Rolle bei den gleichbleibend guten operativen Ergebnissen der Wäscherei.

Für die Kunden bedeutet dies einen zuverlässigen Service, konstante Hygienestandards und Kleidung, die gemäß den geltenden Anforderungen gewaschen wird. Dank dieser Zuverlässigkeit können sich die Kunden auf ihr eigenes Geschäft konzentrieren, denn sie wissen, dass das Team von CWS Workwear in Kralupy tagtäglich seine Aufgaben erfüllt.

Wäscherei
4

Qualität durch Teamwork

Wäschereileiterin Jiřina Drozdová über Teamwork, Zuverlässigkeit und die tägliche Leistung in Kralupy.

Was motiviert Sie jeden Tag?

Jiřina Drozdová Die Tatsache, dass ich mit Menschen arbeiten kann. Das Team zu führen, zu unterstützen und gemeinsam schwierige Situationen zu meistern, schätze ich am meisten. Es motiviert, wenn man weiß, dass unsere Arbeit tatsächlich etwas bewirkt. Unsere Kunden können sich jeden Tag darauf verlassen, dass sie saubere Kleidung erhalten.

Wie hat sich die Wäscherei in den letzten Jahren entwickelt?

JD Wir haben mehrere technische Verbesserungen durchgeführt, darunter die Erneuerung des Waschtunnels. Zudem konnten wir das Sortiersystem erweitern und ältere Waschmaschinen durch moderne Geräte ersetzen. Diese Investitionen haben zur Verbesserung der Effizienz und Qualität beigetragen. Gleichzeitig ist das Team enger zusammengewachsen und arbeitet gemeinsam an seinen Aufgaben, was ebenso wichtig ist.

Was schätzen die Kunden am meisten?

JD Konsistenz. Sie erwarten Qualität, hohe Hygienestandards und pünktliche Lieferungen. Diese Zuverlässigkeit ist nur möglich, weil das Team eng zusammenarbeitet und jeden Tag klare Prozesse einhält.

Tätig für rund

360

Kunden in der Tschechischen Republik

Tätig für rund

1.400

Kunden aus Deutschland

Eröffnet

2008



Wäscherei

CWS Workwear
Responsibility Report 2025/26



CWS

»Wir versprechen, dass hohe Zuverlässigkeit niemals auf Kosten der Qualität geht.«

GUY BEECKMANS

Head of Service & Logistics bei CWS Workwear BeLux

Er arbeitet seit 13 Jahren bei CWS Workwear. Durch ihn wird jeder Besuch bei unseren Kunden zum Kinderspiel: Saubere Arbeitskleidung wird geliefert und verschmutzte Kleidung abgeholt.

Logistik
5

Beauftragt, abgewickelt und ausgeliefert

Unsere Fahrer haben optimierte Routen, um getragene Arbeitskleidung bei unseren Kunden abzuholen und sie frisch gewaschen, hygienisch behandelt und einsatzbereit wieder abzuliefern: zuverlässig, pünktlich und, wenn gewünscht, direkt in den Schrank der Mitarbeitenden.

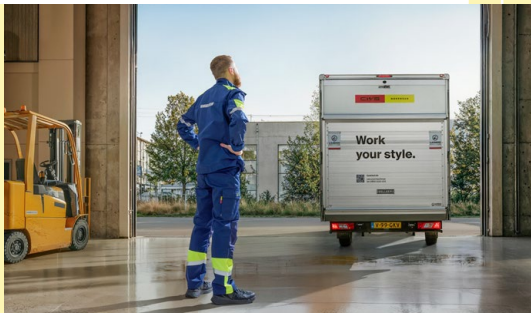
W

ir bieten komplette „Workwear as a Service“-Lösungen – von der Beratung und Auswahl der Kleidung bis hin zum Waschen, Reparieren und Ersetzen. Dabei übernehmen wir den gesamten Service und Lebenszyklus der Arbeitskleidung, damit sich unsere Kunden auf das Wesentliche konzentrieren können: ihr eigentliches Geschäft. Gleichzeitig unterstützt unser Serviceansatz sichere Arbeitsbedingungen, betriebliche Kontinuität und einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen.

Unser umfassendes Angebot wird durch einen zuverlässigen Abhol- und Lieferservice vervollständigt. Jeder Kunde hat einen festen Ansprechpartner, der sich um Routineangelegenheiten kümmert und Fragen, Anliegen oder Sonderfälle bearbeitet. Feste Abhol- und Liefertage sorgen für Planbarkeit und unterbrechungsfreie Arbeitsschichten.

„Wir richten unsere Abholungen und Lieferungen an den Abläufen und Bedürfnissen unserer Kunden aus“, erklärt Guy Beeckmans, Head of Service & Logistics bei CWS Workwear BeLux.





Zuverlässigkeit in der Praxis

- Feste Lieferhäufigkeit für maximale Planbarkeit
- Digitale Registrierung (RFID ein-/ausscannen) bei jedem Stopp für vollständige Rückverfolgbarkeit
- Sofortige Meldung von Problemen oder Abweichungen durch die Fahrer
- Klare Prozessdokumentation und Hygienenormen (ISO, RABC usw.)
- Fahrer-App ermöglicht Scannen, Routing, Berichterstattung und Informationsfluss in Echtzeit
- Zuverlässige und transparente Durchlaufzeiten, bei Bedarf auch per Expressversand
- Positives Feedback zur Qualität der Verpackung und zum professionellen Umgang mit den Kleidungsstücken



Auf dem Weg zu nachhaltiger Logistik

- Optimierte Routenplanung zur Reduktion der gefahrenen Kilometer und Emissionen
- Schrittweise Elektrifizierung der Flotte
- Digitalisierte Dienstleistungen zur Reduktion des Verwaltungsaufwands
- Minimaler und gezielter Einsatz von Kunststoffverpackungen

Logistik

5

„Eine planmäßige und bedarfsgerechte Abholung und Lieferung hilft unseren Kunden, ihre Auslastung und Schichtplanung zuverlässig zu steuern. Und wenn nötig, können wir sogar eine Expresslieferung innerhalb von 24 bis 48 Stunden anbieten.“

Ein optimierter Logistikprozess ist zentraler Bestandteil unseres Versprechens der Serviceexzellenz. Unsere im Voraus geplanten Routen, skalierbaren Servicezyklen, Abholungen auf Abruf und bei Bedarf schnellen Durchlaufzeiten sorgen für Pünktlichkeit und Planbarkeit der Lieferungen. Sie führen zu einem durchschnittlichen On-Time-In-Full-(OTIF)-Wert von über 98 %.

„Wir versprechen, dass hohe Zuverlässigkeit niemals auf Kosten der Qualität geht“, so Beckmans. „Dafür arbeiten wir mit versiegelten Wäschesäcken und geschützten Rollcontainern, um Verunreinigungen zu vermeiden und die Hygiene zu gewährleisten. Unsere durchdachten Arbeitsabläufe und Prozesse in den Wäschereien und Servicedepots sorgen für eine klare Trennung von verschmutzter und sauberer Wäsche.“



Der sichere Umgang mit kontaminierten Kleidungsstücken unterstützt aktiv die Arbeitsschutznormen unserer Kunden. Durch automatisierte Inspektionen und integrierte Reparaturprozesse werden Nacharbeit und unnötige Kommunikation weiter reduziert. Jeder Besuch bei unseren Kunden ist ein Kinderspiel: Saubere Arbeitskleidung wird geliefert und verschmutzte Kleidung abgeholt. Die reibungslose Kommunikation zwischen Fahrern, Betrieb und Kundendienst gewährleistet eine schnelle Reaktion und Kontinuität, auch in unerwarteten Situationen.



FAHRER-APP

Unsere Fahrer nutzen eine spezielle App für den Zugang zu relevanten Kundeninformationen und die Navigation zu den einzelnen Standorten. Aktualisierungen können in Echtzeit durch den Depotmanager vorgenommen werden. Zu den wichtigsten Funktionen gehören die Containerverfolgung sowie das Scannen von Barcodes und RFID-Teilen. Kundenanliegen können direkt in der App erfasst werden, darunter auch Fotos. Die Anliegen werden dann an den Kundendienst weitergeleitet. Feedback oder Anweisungen lassen sich über dasselbe System an den Fahrer senden, um eine klare und zeitnahe Kommunikation zu gewährleisten.



„Wir setzen auf standardisierte Verpackungen, dokumentierte Verfahren und bewährte Wasch-, Inspektions- und Reparaturprozesse“, erklärt Bееckmans. „So können wir eine gleichbleibende Qualität, die vollständige Rückverfolgbarkeit und eine Rückgabe der Kleidungsstücke in optimalem Zustand gewährleisten.“

Für zusätzlichen Komfort bieten wir unseren Kunden den sogenannten „Locker Service“. Dafür liefern unsere Servicefahrer die Arbeitskleidung direkt an die Schränke der Mitarbeitenden unserer Kunden. Dies ermöglicht einen kontinuierlichen Zugang zu sauberer Kleidung, unterstützt den schichtbasierten und 24/7-Betrieb, reduziert den internen Logistikaufwand und kann sogar die Mitarbeiterzufriedenheit verbessern.

Präzision in Bewegung

Mike Goldmann erklärt, wie unsere Abhol- und Zustelldienste in der Praxis funktionieren und warum Konsistenz sowie klare Prozesse für unsere Kunden so wichtig sind.

Was macht den Abhol- und Lieferservice von CWS Workwear für unsere Kunden derart zuverlässig?

Mike Goldmann Unsere Routen sind klar definiert und werden regelmäßig gefahren. Das bedeutet, dass unsere Kunden jedes Mal den gleichen Service mit der gleichen Qualität erhalten. Unsere Fahrer wissen, wo die Schränke stehen und wo die Wäsche abzuholen ist. Die Kunden müssen nichts erklären oder interne Ressourcen für die Verwaltung des Prozesses freimachen. Unser Service läuft reibungslos im Hintergrund.

Wie unterstützen Tools und Daten die Logistik?

MG Die Fahrer-App von CWS Workwear ist das zentrale Tool für unsere Fahrer. Sie bietet Routenführung, Echtzeit-Updates und eindeutige Informationen über jeden Kundenstandort. Durch feste Liefertage lassen sich unnötige Fahrten vermeiden, was unsere Nachhaltigkeitsziele unterstützt. Außerdem geben sie unseren Kunden Planungssicherheit. Wir nutzen auch Schnittstellen der Zusammenarbeit, KPI-Auswertungen und bieten regelmäßige Fahrerschulungen an. Es ist wichtig, dass die Fahrer ihre Rolle innerhalb unseres gesamten Serviceprozesses verstehen.

Wie profitieren die Kunden von planbaren Prozessen?

MG Zuverlässigkeit reduziert den Aufwand auf Kundenseite – und unsere Kunden haben für uns oberste Priorität. Finden Lieferungen und Abholungen planmäßig statt, können die Kunden entsprechend planen und müssen nicht nachfassen. Das spielt eine entscheidende Rolle beim Aufbau langfristiger und vertrauensvoller Kundenbeziehungen. Wenn wir beim Kunden ankommen, steht die Wäsche in der Regel bereits zur Abholung bereit und die Abläufe sind klar abgestimmt. Durch die digitale Dokumentation wird der zusätzliche Verwaltungsaufwand verringert. Klare Kommunikationswege ermöglichen eine schnelle Bearbeitung von Sonderwünschen oder Reparaturen.



»Bei uns wird die Pflege der Arbeitskleidung von einer Notwendigkeit zu einem automatisierten Prozess, mit dem Kunden Zeit, Platz und nervenaufreibende Prozesse sparen.«

MIKE GOLDMANN

Depot Manager bei CWS Workwear

Er arbeitet seit 28 Jahren bei CWS Workwear. In seiner Verantwortung liegt es, dass die täglichen Logistikprozesse im Depot strukturiert, transparent und zuverlässig ablaufen.

DRKW





»Unser Ziel ist es immer, schwierige Situationen in gute Ergebnisse zu verwandeln.«

MAJA REBERNIK

Sales Consultant Existing Business

Sie arbeitet seit 18 Jahren bei CWS Workwear.

Customer Care
6

Kundenbetreuung rund um die Uhr

Der Kundendienst von CWS Workwear übernimmt die Verantwortung vom ersten Kontakt bis zur Lösung des Problems und ist für die Kunden da, wenn sie Unterstützung benötigen.

Bei der täglichen Arbeit läuft nicht immer alles rund. Ausschlaggebend ist, wie Probleme angegangen werden. Unser Kundendienst konzentriert sich darauf, schnell Lösungen zu finden, jeden Fall bis zum Ende zu begleiten und ihn zufriedenstellend abzuschließen. Das bedeutet, dass wir eng mit Fahrern, Lagern, Wäschereien und dem Vertrieb zusammenarbeiten. Dabei kommen digitale Tools wie die Repair-App immer dann zum Einsatz, wenn sie wirklich hilfreich sind. Unsere Kunden haben außerdem Zugang zu unserem Kundenportal, über das sie zu jeder Tages- und Nachtzeit Probleme melden und auf Wunsch auch selbst lösen können.

„Dies ist eine sehr praktische Aufgabe, die betriebliche Koordination mit direktem Kundenkontakt verbindet“, erklärt Maja Rebernik, Sales Consultant Existing Business. „Dabei geht es nicht nur um die Verwaltung von Bestellungen, Lieferungen und Retouren. Die Kunden erwarten vor allem zwei Dinge: klare und zuverlässige Antworten sowie eine schnelle Rückmeldung.“

Klare Kommunikation steht im Mittelpunkt der Arbeit, sei es per Telefon, E-Mail oder Nachrichten im Portal. Jeder Kunde hat einen festen



Ansprechpartner. Unterstützt wird dies durch das digitale Kundenportal, das den Kunden Optionen wie die Verwaltung von Trägerdaten, die Verfolgung der Ausrüstung, den Zugriff auf Rechnungen und die Überprüfung von Lieferterminen bietet.

„Unser Ziel ist es immer, schwierige Situationen in gute Ergebnisse zu verwandeln“, sagt Rebernik. „Dabei spielt Eigenverantwortung eine wichtige Rolle. Wir nehmen jedes Problem ernst, räumen Fehler ein und arbeiten mit dem Team zusammen, um die beste Lösung zu finden und die Angelegenheit zu einem zufriedenstellenden Abschluss zu bringen.“



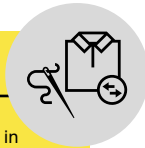
WICHTIGE KENNZAHLEN MESSEN

Wir verfolgen eine Anzahl von Indikatoren, die uns sagen, wo wir gut abschneiden und wo es noch Verbesserungsmöglichkeiten gibt:

- Lösung beim ersten Kontakt
- Einhaltung der vereinbarten Fristen
- Kundenzufriedenheit
- Zeit bis zur Lösung
- Qualität und Klarheit der Kommunikation
- Kunden-Feedback

REPAIR-APP

Damit die Arbeitskleidung immer in bestem Zustand ist, bieten wir unseren Kunden eine einfache Lösung, um Reparaturanfragen schnell, unkompliziert und zu jeder Tages- und Nachtzeit zu melden: die CWS Workwear Repair-App. Einfach den Barcode auf der Arbeitskleidung scannen, die gewünschte Reparatur auswählen und den Reparaturauftrag abschicken – wir machen den Rest.



Customer Care in der Praxis

Wie sieht ein typischer Tag im Kundendienst aus?

Lilli Rast Unsere Kundenbetreuer kümmern sich um die Bereiche Beratung, Prozesskoordination und operative Betreuung entlang der gesamten „Workwear as a Service“-Kette. Der Kundendienst ist das zentrale Bindeglied zwischen Kunden und internen Abteilungen. Er hält die Dinge am Laufen. Dabei gibt es viele Abhängigkeiten und unsere Kundenbetreuer müssen dafür sorgen, dass unsere Serviceprozesse zuverlässig funktionieren. Unser Kundendienst ist ein strategischer Hebel für Kundenerfahrung, Effizienz und Wachstum.

Was macht einen erfolgreichen Kundendienst aus?

LR Schnelle Orientierung, Transparenz und Lösungskompetenz. Der Kunde erreicht jemanden, der den Fall versteht und die Verantwortung dafür übernimmt. Dann erklären wir, wie es weitergeht, wer beteiligt ist und welcher Zeitrahmen realistischweise erwartet werden kann. Wir versuchen immer,

Probleme möglichst beim ersten Kontakt zu lösen. Das schafft Vertrauen und erspart beiden Seiten viel Arbeit.

Wie gehen Sie mit schwierigen Situationen um?

LR Nicht jede Situation ist einfach, vor allem dann nicht, wenn Lieferungen unterbrochen wurden oder Faktoren ins Spiel kommen, auf die wir keinen Einfluss haben. Dazu gehören z. B. extreme Wetterbedingungen oder Straßensperrungen. In solchen Fällen hören wir genau zu, kommunizieren offen und bleiben aktiv an der Seite der Kunden, bis eine Lösung gefunden ist. Die Zufriedenheit unserer Kunden hat für uns oberste Priorität, daher arbeiten wir eng mit ihnen zusammen und stimmen uns mit ihnen ab.

»Unser Kundendienst ist ein strategischer Hebel für Kundenerfahrung, Effizienz und Wachstum.«

Lilli Rast,
Head of Customer
Care Excellence



2006

Standort eröffnet

130

Mitarbeitende

54.000

verarbeitete Textilien pro Tag

HEALTHCARE

STEIGERUNG DER EFFIZIENZ
(NEUER HEIZKESSEL MIT WÄRMERÜCKGEWINNUNG)

23.816

eingespartes Heizöl pro Jahr in kg

75

CO₂e-Reduktion pro Jahr in t

Robust und zukunfts-fähig

Effiziente Prozesse, zukunftsorientierte Technologie und ein engagiertes Team bestimmen den Arbeitsalltag in der Wäscherei von CWS Healthcare in Creußen.

Die Wäscherei von CWS Healthcare in Creußen ist zwar eine der kleineren Wäschereien des Unternehmens, doch ihre Leistung und Auslastung sprechen für sich. Täglich werden hier bis zu 54.000 Textilien verarbeitet. Damit trägt der Standort seinen Teil zu den etwa 500.000 Artikeln bei, die täglich in allen Wäschereien von CWS Healthcare gewaschen werden.

Getragen wird diese beeindruckende Leistung von einem engagierten Team mit rund 130 Mitarbeitenden und einer effizienten Struktur. Seit der Eröffnung 2006 verfolgt der Standort einen klaren Ansatz: zuverlässige Prozesse sicherstellen und kontinuierlich in die Zukunft investieren.

Ein wichtiger Meilenstein auf diesem Weg konnte 2025 mit der Installation eines neuen Heizkessels als zentrale Energiequelle der Wäscherei erreicht werden. Dank der Wärmerück-





Die Belegschaft im Mittelpunkt

Sven Naumann, Location Manager in Creußen, ist seit fast 26 Jahren bei CWS Healthcare tätig. Er erzählt von täglichen Herausforderungen, Teamwork und wie man wirklich etwas bewirken kann.

Welchen Herausforderungen sehen Sie sich gegenüber?

Sven Naumann Ganz ehrlich, jeden Tag entstehen neue Herausforderungen, und das ist völlig normal. Was mir an meiner Arbeit besonders gefällt, ist, dass ich gemeinsam mit meinem Team eben diese Herausforderungen anpacken kann. Denn Erfolg stellt sich nur ein, wenn alle an einem Strang ziehen. 2006 haben wir mit etwa 45 Mitarbeitenden begonnen, heute sind es rund 130.

Was ist das Wichtigste in einer Wäscherei?

SN Unser Team ist sehr divers. Um diese verschiedenen Menschen zusammenzubringen, braucht es Verständnis und Einfühlungsvermögen. Für uns sind Mitarbeitende keine Zahlen. Wir unterstützen uns gegenseitig, auch über die Arbeit hinaus, z. B. bei Arztterminen und Behördengängen. Genauso wichtig ist es natürlich, die Anforderungen unserer Kunden zu erfüllen. Ich verlasse mich auf mein Führungsteam und regelmäßige Qualitätskontrollen. Letztendlich möchten wir ein Umfeld schaffen, in dem sich die Menschen wertgeschätzt fühlen und Spaß an ihren Aufgaben haben.

Was bereitet Ihnen am meisten Freude?

SN Ohne Frage: mein Team. Ohne diese Menschen wäre ich heute nicht da, wo ich bin. Mein Ziel ist es, dass jeder gerne zur Arbeit kommt. Das ist das Wichtigste für mich.

gewinnung lässt sich die Energie beispielsweise zum Vorwärmen von Waschwasser wiederverwenden. Und das ist nicht nur eine technische Optimierung: Damit ist auch die Energieeffizienz spürbar gestiegen, der Kraftstoffverbrauch gesunken und die Emissionen konnten deutlich reduziert werden.

Gleichzeitig bereitet sich der Standort auf weiteres Wachstum vor. „Da die Kundennachfrage in Süddeutschland weiter steigt, haben wir zusätzliche Waschmaschinen und Trockner angeschafft. Damit lassen sich größere Mengen ohne Leistungseinbußen bewältigen“, erklärt Sven Naumann, Laundry Manager in Creußen.

Der nächste Schritt ist der Einbau eines automatischen Lageraufzugs über die gesamte Höhe des Gebäudes. Dadurch kann der benötigte Lagerraum um etwa 70 % reduziert werden. Für die Mitarbeitenden bedeutet das kürzere (Lauf-)Wege und reibungslosere Arbeitsabläufe. Weitere Verbesserungen, darunter ein neuer Gemeinschaftsbereich, sind bereits in der Planung.

Creußen zeigt, wie durch gezielte Investitionen und engagierte Teams ein Wäschereistandort entstehen kann, der für die Zukunft bestens gerüstet ist.

CWS Healthcare ist Teil von CWS Workwear.

CWS Healthcare auf dem Vormarsch:

500.000

Artikel werden täglich gewaschen



Supporter von Make-A-Wish® Deutschland

Seit 2025 ist CWS Healthcare offizieller Ausstatter von Make-A-Wish® Deutschland und stellt der Organisation, die sich für die Erfüllung der Wünsche schwerkranker Kinder einsetzt, Berufsbekleidung zur Verfügung. In ihren markanten blauen Polohemden und Jacken mit dem auffälligen Logo sind die Mitarbeitenden und Freiwilligen leicht zu erkennen. Gleichzeitig sind sie sowohl für warme als auch kühlere Tage bestens gerüstet. Make-A-Wish® ist die weltweit größte Organisation, die Kindern und ihren Familien auf der ganzen Welt Wünsche erfüllt und damit Hoffnung und Freude schenkt.

„Es ist uns eine Herzensangelegenheit, Make-A-Wish® Deutschland zu unterstützen“, erklärt Ralph Rouget, General Manager bei CWS Healthcare. „Mit unserem Beitrag möchten wir sicherstellen, dass sich die fantastischen freiwilligen Helfer ganz auf das konzentrieren können, was am Wichtigsten ist: die Erfüllung der größten Wünsche der Kinder.“

Investition in die Zukunft

2026 wird ein entscheidendes Jahr auf unserem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Es ist das erste Jahr, in dem wir als ein Unternehmen arbeiten, das von der Science Based Targets initiative (SBTi) validiert wurde. Leonie Biesen, Head of Sustainability & ESG, und Claudia Kärcher, Chief Transformation Officer, erklären, wie CWS Workwear auch weiterhin in Betriebsabläufe investiert, diese verbessert und gleichzeitig messbare sowie glaubwürdige Fortschritte beim Klimaschutz erzielt.

Was sind die wichtigsten Ziele für 2026?

Leonie Biesen Aufbauend auf unseren eigenen Fortschritten und der Anerkennung von außen, die wir 2025 erzielen konnten, liegt unser Schwerpunkt 2026 auf der weiteren Integration von Nachhaltigkeit und Verantwortung in alle Aspekte unserer Geschäftstätigkeit sowie auf der Weiterführung unserer Transformation. Nur durch eine Abstimmung von Innovation, operativer Exzellenz und Nachhaltigkeit können wir die Dekarbonisierung vorantreiben, unsere Infrastruktur modernisieren und die Widerstandsfähigkeit unseres Unternehmens stärken.

Claudia Kärcher Unsere Transformation konzentriert sich auf den Aufbau eines zukunftsfähigen Unternehmens, das sowohl nachhaltig als auch widerstandsfähig agiert. 2026 werden wir weiter in unsere Präsenz in Europa investieren und Wäschereien in Irland, Rumänien und Deutschland eröffnen. Das stärkt unsere Infrastruktur und unsere operativen Fähigkeiten. Diese und weitere Investitionen werden die langfristige Wertschöpfung für Kunden, Mitarbeitende sowie andere Stakeholder fördern und gleichzeitig sicherstellen, dass das Wachstum auch strukturell unseren Nachhaltigkeits- und Verantwortungszielen entspricht.

Was bedeutet es, ein von der SBTi validiertes Unternehmen zu sein?

LB Mit der Validierung durch die SBTi 2025 haben wir einen klaren Rahmen für unsere Klimastrategie geschaffen. 2026 gehen wir nun von der reinen Verpflichtung zur vollständigen operativen Integration der

Ziele der Science Based Targets initiative über. Diese bieten zusätzliche Benchmarks, mit denen wir unsere Aktivitäten steuern, unsere Verantwortlichkeit stärken und die Kohärenz zwischen den Regionen und Funktionen fördern können. Das ist wirklich ein kritischer Wendepunkt in der Geschichte unseres Unternehmens.

CK Dank der Validierung durch die SBTi fließen Klimaüberlegungen direkt in unsere Investitions-, Modernisierungs- und Expansionspläne ein. Wachstum und Dekarbonisierung schließen sich nicht mehr gegenseitig aus. Klimakriterien prägen unsere Entscheidungen in Bezug auf Technologie, Infrastruktur und Standortentwicklung. Sie sorgen für eine bessere Unternehmensführung, eine skalierbare Emissionsreduktion und spürbare Effizienzsteigerungen im gesamten Unternehmen.

Wie wird sich das auf die ESG-Performance auswirken?

LB 2026 möchten wir weitere Verbesserungen bei unseren externen ESG-Ratings und unabhängigen Bewertungen erreichen. Wir bereiten uns auf eine höhere Genauigkeit bei der Berichterstattung, eine verbesserte Abbildung der Klimarisiken und Datenerfassung sowie eine strukturiertere Einbeziehung der Lieferanten vor. Zudem erweitern wir unser Engagement bei den Zulieferern und verstärken unsere Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte durch aktualisierte Risikobewertungen und gezielte Audits.



Leonie Biesen,
Head of Sustainability & ESG

Claudia Kärcher,
Chief Transformation Officer



»2026 möchten wir weiter in Europa investieren, indem wir unsere Anlagen modernisieren und Nachhaltigkeit, Technologie sowie verantwortungsvolles Wachstum in unsere Transformation einbinden.«

Claudia Kärcher, Chief Transformation Officer bei CWS Workwear

CK Eine starke ESG-Performance beginnt mit zuverlässigen Daten und soliden internen Kontrollen. Digitale Überwachung und transparente, auf die CSRD ausgerichtete Prozesse stärken die Governance, verbessern die Entscheidungsfindung und sorgen für Glaubwürdigkeit. Externe ESG-Ratings spiegeln diesen internen Reifegrad zunehmend wider und stärken damit das Vertrauen bei unseren Kunden und Partnern sowie den Aufsichtsbehörden.

Welche Investitionen sind für 2026 geplant?

LB 2026 wird voraussichtlich unser bisher stärkstes Investitionsjahr, in dem wir neue Anlagen an ausgewählten europäischen Standorten eröffnen und unsere bestehenden Werke bzw. Infrastrukturen modernisieren möchten. Diese Investitionen unterstützen den Kapazitätsausbau, die Widerstandsfähigkeit der Lieferkette und die Einführung fortschrittlicher Technologien sowie digitaler Systeme. Gleichzeitig bringen sie den operativen Betrieb mit den Zielen der Klima- und Ressourceneffizienz in Einklang.

CK Ein zentraler Schwerpunkt ist der Einsatz energieeffizienter Technologien und ausgewählter Automatisierungslösungen. Das reduziert nicht nur die Emissionen, sondern stärkt auch die langfristige operative Stabilität. Unsere Investitionen unterstreichen unser Engagement für Kunden und Stakeholder sowie für Europa als Produktions- und Innovationsstandort. Wir sehen regulatorische Anforderungen nicht als Hindernisse, sondern als Chance für einen verantwortungsvollen Wandel.

Neue Wäschereien für Europa

Der Ausbau unseres Wäschereinetzes spielt eine entscheidende Rolle bei der kontinuierlichen Verbesserung unserer Servicezuverlässigkeit. Gleichzeitig reduzieren wir damit die Umweltbelastung und stärken unser Engagement für die Regionen, in denen wir tätig sind. In den letzten Jahren, insbesondere 2025 und 2026, hat CWS Workwear in neue Standorte in ganz Europa investiert, um seine Kunden besser zu unterstützen und ressourceneffiziente Abläufe zu fördern.



Cork, Irland



Die neue Wäscherei von CWS Workwear in Cork zeichnet sich durch eine verbesserte Ausstattung, höhere Skalierbarkeit und effizientere Arbeitsabläufe aus. Mit einer Kapazität von etwa 125.000 Teile die Woche werden Wäscherei und Lager zu etwa 80 % ausgelastet sein. Weitere Steigerungen sind für die kommenden Jahre geplant. Der neue Standort von CWS Workwear in Cork spielt eine zentrale Rolle bei der Unterstützung der regionalen Kunden, denn damit können das Serviceniveau weiter verbessert und Transportzeiten verkürzt werden.

Der Standort verfügt über ein A3-Energie-Rating (ein Top-Rating, das für ein modernes Gebäude mit minimalen Umweltauswirkungen steht) und ist mit den modernsten Wäschereisystemen und -technologien ausgestattet. Sie ermöglichen ein hohes Maß an Automatisierung und kontinuierlicher Prozesskontrolle. Der Wasserverbrauch wird im Vergleich zur vorherigen Anlage um schätzungsweise 40 % gesenkt. Gleichzeitig werden über ein Wärmerückgewinnungssystem bis zu 40 % der Wärme aus dem Warmwasser aufgefangen, was zu einem geringeren Gesamtenergiebedarf beiträgt. Zusätzliche Abwasserrückgewinnungssysteme reduzieren den Energieverbrauch pro Waschgang und unterstützen eine gleichbleibende Reinigungsqualität.



Lingen, Deutschland

CWS Workwear investiert umfangreich in den Standort Lingen. Das Bauprojekt, das auch einen Betriebshof und Bürogebäude umfasst, wird die bisherigen Räumlichkeiten ersetzen und ein modernes Umfeld schaffen, das sich durch umweltfreundliche und ressourcenschonende Lösungen auszeichnet. Dazu gehört auch eine Photovoltaikanlage. Nach der Fertigstellung werden die CO₂-Emissionen des Gebäudes im Vergleich zur vorherigen Wäscherei um fast die Hälfte reduziert sein.

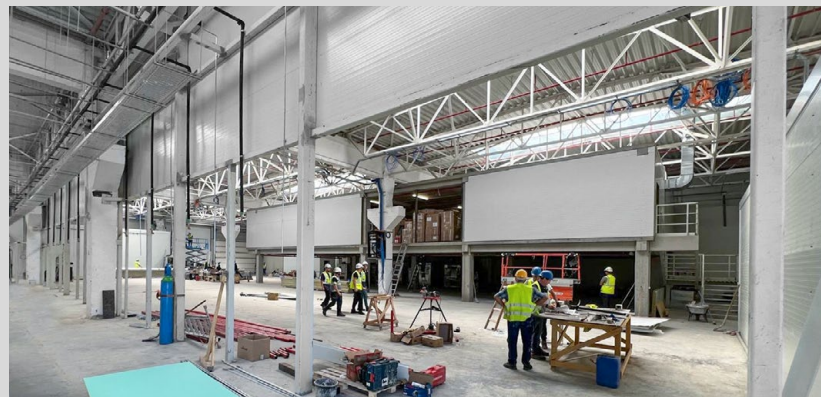
Mit dem neuen Standort wird unsere Servicekapazität in Lingen von 20.000 Stück pro Tag auf 26.000 Stück steigen. Dank der vollautomatischen Technologien für die Wäschesortierung und die automatischen Waschbeladungssysteme werden die Prozesse noch effizienter und ergonomischer. Eine KI-basierte Qualitätskontrollstation gewährleistet eine genaue und schnelle Überprüfung der Produkte, während manuelle Qualitätskontrollen dafür sorgen, dass die hohen Kundenerwartungen stets erfüllt werden. Durch das Wasserrecycling und die Abwasseraufbereitung werden voraussichtlich 291,5 Tonnen CO₂ pro Jahr eingespart. Das entspricht einer Reduktion von 43,7 %. In dem neuen Gebäude werden die Wäscherei, der Fuhrpark, der Kundendienst, die Personalabteilung und der Außendienst an einem geografisch wichtigen Standort zusammengefasst.



JÄHRLICHE SENKUNG VON

43,7%

an **CO₂-Emissionen** durch Wasserrecycling und Abwasseraufbereitung in Lingen



Braşov, Rumänien

Um das Serviceangebot für unsere Neu- und Bestandskunden zu erweitern, baut CWS Workwear derzeit die erste Wäscherei in Rumänien. Diese neue Wäscherei kann im Dreischichtbetrieb eine Kapazität von 24.000 Stück pro Tag erreichen. Die zentrale Lage von Braşov in Rumänien ermöglicht effiziente Vertriebswege und eine optimierte Transportplanung für all unsere Kunden. Sobald unsere neue Wäscherei mit Servicelager in Betrieb ist, werden sich die Transportwege zwischen den Produktions- und Lieferstandorten erheblich verkürzen. Damit sinken die Emissionen und die Serviceleistungen werden besser planbar.

Die Anlage verfügt über energie- und ressourceneffiziente Systeme, darunter einen Wärmetauscher und eine Rekuperationsanlage zur Senkung des Gas- und Dampfverbrauchs sowie Maßnahmen zur Reduzierung des Gesamtwasserverbrauchs. Um in der Übergangsphase einen unterbrechungsfreien Betrieb für unsere Kunden zu gewährleisten, wurden vorübergehend zusätzliche Wäscherei- und Lagerkapazitäten angemietet. Die neuen Büroräume und das Lager sind bereits in Betrieb.

KAPAZITÄT VON

24.000

Stück pro Tag

in der neuen Wäscherei in Braşov im Dreischichtbetrieb

Fakten und Zahlen

33 **Länderspezifische Daten**

35 **Fakten und Zahlen**

40 **GRI-Inhaltsindex**



Methodischer Übergang und Vergleichbarkeit der CO₂-Bilanz

Überblick über die wesentlichen methodischen und datenbezogenen Änderungen, die Einfluss auf die Vergleichbarkeit zwischen den Berichtszeiträumen haben.

Im Rahmen der Vorbereitung auf die CSRD-konforme Berichterstattung hat CWS Workwear 2025 die Methodik der CO₂-Bilanz und die Datenerfassung verbessert. Damit ergaben sich erhebliche Abweichungen im Vergleich zu 2024, insbesondere in ausgewählten Scope-3-Kategorien.

Diese Abweichungen sind in erster Linie als **methodische und datenbedingte Effekte** zu verstehen und weniger als direkte Maßnahmen zur Emissionsreduktion. Betriebliche Veränderungen (z. B. Schwankungen des Energieverbrauchs an den Standorten) können nur zum Teil als Erklärung für die Unterschiede zwischen den Jahren herangezogen werden. Die wichtigsten Ursachen der Änderungen werden im Folgenden beschrieben.

Wichtigste Ursachen der Abweichungen

• Methodische Verbesserungen

Für ausgewählte Scope-3-Unterkategorien wurde eine aktualisierte CO₂-Bilanzmethode angewandt. Dazu zählen überarbeitete Berechnungsansätze und gegebenenfalls aktualisierte Datenbanken mit Emissionsfaktoren, um die Genauigkeit und die Konformität gemäß ESRS zu verbessern.

• Verbesserte Datenqualität und -erfassung

Erweiterte und vollständigere Datensätze (insbesondere für Abfall, Betriebsflotten und den Kraftstoffverbrauch von Firmenwagen) erhöhen die Transparenz, führen jedoch zu Beeinträchtigungen der Vergleichbarkeit zwischen den Jahren.

Die neue CO₂-Bilanzmethode wirkt sich insbesondere auf die folgenden Kategorien aus:



3.1 – Gekaufte Waren und Dienstleistungen

Sowohl die Emissionen für 2024 als auch für 2025 wurden mithilfe der Ecoinvent-Datenbank berechnet. Die neueren Ecoinvent-Versionen, die für die Analyse 2025 verwendet wurden, enthalten jedoch überarbeitete Emissionsfaktoren für mehrere textile Materialien, die einen erheblichen Anteil am Beschaffungsvolumen von CWS Workwear haben. Diese Aktualisierungen wirkten sich wesentlich auf die für diese Kategorie gemeldeten Emissionen aus.



3.2 – Investitionsgüter

Ab 2025 wurden die Emissionen anhand von DEFRA-Emissionsfaktoren berechnet, die die zuvor verwendete EXIOBASE-Datenbank ersetzt haben. Der beobachtete Rückgang in dieser Kategorie spiegelt hauptsächlich die vergleichsweise engen und aggregierten Systemgrenzen von DEFRA wider. Bei DEFRA wird mehr Wert auf Konsistenz und Anwendbarkeit in der Unternehmensberichterstattung gelegt als auf die detaillierte Modellierung komplexer globaler Lieferketten. Da CWS Workwear überwiegend in Europa tätig ist, ist dieser Ansatz repräsentativer für die tatsächliche Investitionsgüterbilanz des Unternehmens.



3.4 – Vorgelagerter Transport und Vertrieb

Auch in dieser Kategorie spiegelt sich der Übergang von den EXIOBASE- zu den DEFRA-Emissionsfaktoren wider. Der gemeldete Anstieg ist weitgehend darauf zurückzuführen, dass bei DEFRA physische, kraftstoffbasierte Transportaktivitäten und die konsequente Anwendung von Well-to-Wheel-Emissionsfaktoren im Mittelpunkt stehen. Diese Methode passt besser zum logistikintensiven Geschäftsmodell von CWS Workwear, das in hohem Maße auf interne und externe Straßentransporte angewiesen ist.



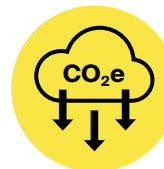
3.7 – Mitarbeitendenpendeln

2025 wurde eine neue und robustere Methode eingeführt, die von einem externen Partner von CWS Workwear für die CO₂-Bilanz bereitgestellt wurde. Durch sie wurden die früheren internen Schätzungen ersetzt. Die aktualisierte Methode basiert auf verfeinerten Annahmen für den Modal Split, die durch regionenspezifische und städtische Datensätze gestützt werden. Damit ergibt sich eine genauere Darstellung der pendlerbedingten Emissionen.

Im Einklang mit seiner Verpflichtung zu einer transparenten, entscheidungsunterstützenden Berichterstattung legt CWS Workwear diese Abweichungen und ihre Ursachen konsequent offen. Eine Neuberechnung der historischen Emissionen nach der aktualisierten Methodik wird derzeit geprüft und soll eine künftige Vergleichbarkeit fördern.

Eine ausführlichere Beschreibung der Methoden, Annahmen und Datenquellen wird im [→ Methodischen Anhang](#) bereitgestellt.

Länderspezifische Daten



Die länderspezifischen Daten geben einen Überblick über den Ressourcenverbrauch (Wasser, Gas und Strom) und die CO₂e-Emissionen in Scope 1, 2 und 3 auf Länderebene. Die Verfahren zur Datenerhebung werden ständig verfeinert, sodass die historischen Daten für 2024 noch nicht für alle Länder verfügbar sind. Berechnet werden die Emissionen nach der DEFRA-Methode.



Österreich ⁴

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	-	459
Gas (MWh)	-	272
Strom (MWh)	-	194

571,19 t CO₂e

Scope 1

1,07 t CO₂e¹

Scope 2

2.662,50 t CO₂e

Scope 3



Belgien

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	57.228	49.825
Gas (MWh)	5.016	4.541
Strom (MWh)	1.460	1.620

1.713,80 t CO₂e

Scope 1

0,00 t CO₂e¹

Scope 2

8.304,12 t CO₂e

Scope 3



Kroatien ⁴

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	-	15.251
Gas (MWh)	-	1.292
Strom (MWh)	-	870

261,96 t CO₂e⁵

Scope 1

270,62 t CO₂e²

Scope 2

413,04 t CO₂e

Scope 3



Tschechische Republik ⁴

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	-	25.738
Gas (MWh)	-	2.255
Strom (MWh)	-	398

573,67 t CO₂e

Scope 1

155,53 t CO₂e²

Scope 2

321,55 t CO₂e

Scope 3



Deutschland (Gesamt)

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	430.176	460.990
Gas (MWh)	48.378	55.073
Strom (MWh)	9.412	10.796

20.700,30 t CO₂e

Scope 1

806,78 t CO₂e²

Scope 2

34.150,12 t CO₂e

Scope 3



Deutschland (Workwear)

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	207.972	209.824
Gas (MWh)	24.307	25.618
Strom (MWh)	5.784	6.202

9.476,98 t CO₂e

Scope 1

720,26 t CO₂e²

Scope 2

22.597,64 t CO₂e

Scope 3



Deutschland (Healthcare)

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	222.204	251.166
Gas (MWh)	24.071	29.455
Strom (MWh)	3.628	4.594

11.223,32 t CO₂e

Scope 1

86,52 t CO₂e²

Scope 2

11.552,48 t CO₂e

Scope 3



Ungarn ⁴

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	-	43
Gas (MWh)	-	-
Strom (MWh)	-	88

143,15 t CO₂e

Scope 1

8,23 t CO₂e²

Scope 2

619,52 t CO₂e

Scope 3



Irland ^{3,4}

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	-	-
Gas (MWh)	-	-
Strom (MWh)	-	-

0,00 t CO₂e³

Scope 1

0,00 t CO₂e^{1,3}

Scope 2

2.044,86 t CO₂e

Scope 3



Luxemburg⁴

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	-	-
Gas (MWh)	-	-
Strom (MWh)	-	2

78,81 t CO₂e

Scope 1

0,00 t CO₂e¹

Scope 2

318,91 t CO₂e

Scope 3



Rumänien⁴

Verbrauch ¹	2024	2025
Wasser (m ³)	-	340
Gas (MWh)	-	-
Strom (MWh)	-	159 [‡]

268,40 t CO₂e

Scope 1

31,79 t CO₂e²

Scope 2

271,66 t CO₂e

Scope 3



Schweden

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	90.146	75.207
Gas (MWh)	0	-
Strom (MWh)	3.379	3.749

904,36 t CO₂e

Scope 1

0,00 t CO₂e¹

Scope 2

3.019,73 t CO₂e

Scope 3



Niederlande

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	47.949	36.981
Gas (MWh)	2.273	4.464
Strom (MWh)	1.127	958

1.730,76 t CO₂e

Scope 1

0,00 t CO₂e¹

Scope 2

5.488,89 t CO₂e

Scope 3



Slowakei⁴

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	-	41.951
Gas (MWh)	-	4.149
Strom (MWh)	-	589

1.717,99 t CO₂e

Scope 1

197,06 t CO₂e²

Scope 2

865,73 t CO₂e

Scope 3



Schweiz

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	99.851	102.265
Gas (MWh)	12.663	13.601
Strom (MWh)	2.012	2.177

3.660,63 t CO₂e

Scope 1

0,00 t CO₂e¹

Scope 2

5.941,21 t CO₂e

Scope 3



Polen

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	68.917	77.047
Gas (MWh)	6.688	9.571
Strom (MWh)	2.014	2.065

2.560,47 t CO₂e

Scope 1

1.763,46 t CO₂e²

Scope 2

3.997,91 t CO₂e

Scope 3



Slowenien⁴

Verbrauch	2024	2025
Wasser (m ³)	-	3.886
Gas (MWh)	-	38
Strom (MWh)	-	79

7,74 t CO₂e⁵

Scope 1

33,79 t CO₂e²

Scope 2

259,07 t CO₂e

Scope 3

¹ Geringe bis gar keine marktbasiernten Scope-2-Emissionen aufgrund der überwiegenden Beschaffung von Strom aus erneuerbaren Energien.

² Marktbasiernte Emissionen

³ Daten für 2025 sind aufgrund der vollständigen Auslagerung der Wäschereidienste nicht verfügbar.

⁴ Historische Daten für 2024 für dieses Land sind aufgrund der laufenden Datenverfeinerung noch nicht verfügbar.

⁵ Flottendaten für 2025 waren zum Zeitpunkt der Berichterstattung nicht verfügbar.

Fakten und Zahlen

Im Vorgriff auf die verpflichtende CSR-D-Berichterstattung wurde 2025 von CWS Workwear/ CWS Healthcare innerhalb der Haniel Group ein Test durchgeführt, der auf ESRS abgestimmt war. Dazu gehörten eine erste doppelte Wesentlichkeitsanalyse sowie eine erste strukturierte Zuordnung zu den ESRS-Offenlegungspflichten. Die Ergebnisse sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt und werden als Referenz und zur Vergleichbarkeit durch einen GRI-Index ergänzt.

Feldname	Einheit	2025 Gesamt	2024 Gesamt	Veränderung
Energieverbrauch und -mix				
Gesamtenergieverbrauch	MWh	193.757,2	190.593,5	3.163,7
Gesamtenergieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	161.904,0	156.692,5	5.211,5
Kraftstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölprodukten	MWh	60.717,9	53.813,6	6.904,3 ¹
Kraftstoffverbrauch aus Erdgas	MWh	95.256,7	87.257,0	7.999,7
Gekaufte Elektrizität, Wärme, Dampf	MWh	5.929,5	15.622,0	-9.692,5 ²
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	MWh	31.853,2	33.901,1	-2.047,9
Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	MWh	14.039,0	17.025,6	-2.986,6 ³
Gekaufte Elektrizität, Wärme, Dampf EE	MWh	17.814,2	16.875,5	938,7
Erneuerbare Energie aus eigener Erzeugung ohne Kraftstoff	MWh	0	0	0,0
Prozentsatz der erneuerbaren Energiequellen am Gesamtwert	MWh	16 %	18 %	0,0
Prozentsatz der nicht erneuerbaren Energiequellen am Gesamtwert	MWh	84 %	82 %	0,0
Energieerzeugung aus nicht erneuerbaren Quellen	MWh	0,0	-	
Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen	MWh	0,0	17.233,2	-17.233,2⁴
Nettoumsatz	€	668.380.000	656.600.000	11.780.000,0
Energieintensität	MWh/TEUR	0,290	0,290	0,000
Energieintensität	kWh/kg	2,182	2,171	0,011

Feldname	Einheit	2025 Gesamt	2024 Gesamt	Veränderung
THG-Emissionen				
THG-Gesamtemissionen (standortbasiert)	t CO ₂ e	109.236,5	128.157,2	-18.921⁵
THG-Gesamtemissionen (marktbasiert)	t CO ₂ e	106.831,2	127.803,2	-20.972,0
THG-Intensität (marktbasiert)	t CO ₂ e/TEUR	0,163	0,195	0,0
THG-Intensität (standortbasiert)	t CO ₂ e/TEUR	0,160	0,195	0,0
Scope-1-THG-Emissionen	t CO ₂ e	34.893,2	31.484,6	3.408,6
Scope-2-THG-Emissionen, standortbasiert	t CO ₂ e	5.673,7	5.769,6	-96,0
Scope-2-THG-Emissionen, marktbasiert	t CO ₂ e	3.268,3	5.415,6	-2.147,3²
Scope-3-Brutto-THG-Emissionen	t CO ₂ e	68.669,6	90.903,0	-22.233,3
1 Gekaufte Waren und Dienstleistungen	t CO ₂ e	32.019,6	44.916,6	-12.897,0
2 Investitionsgüter	t CO ₂ e	9.763,0	27.996,4	-18.233,4 ⁶
3 Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten	t CO ₂ e	8.749,4	8.522,9	226,5
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	t CO ₂ e	9.377,3	5.600,8	3.776,5 ⁶
5 Im Betrieb anfallende Abfälle	t CO ₂ e	2.754,1	515,2	2.238,9 ⁷
6 Geschäftsreisen	t CO ₂ e	470,9	289,2	181,7
7 Mitarbeitendenpendeln	t CO ₂ e	5.544,5	3.061,8	2.482,7 ⁸
3.21 Behandlung von verkauften Produkten am Ende ihrer Lebensdauer	t CO ₂ e	2,3		2,3
Biogene Emissionen	t CO ₂ e	4.847,2		



Feldname	Einheit	2025 Gesamt	2024 Gesamt	Veränderung
Wasserressourcen				
Gesamtwasserverbrauch	m³	889.984	916.171	-26.188
Wasserintensität	m³/TEUR	1,332	1,395	-0,06
Wasserintensität	m³/t	10,021	10,435	-0,41
Waschvolumen	kg	88.813.268	87.799.329	1.013.938
Kreislaufwirtschaft und Abfall °				
Gesamtmenge an angefallenem Abfall	t	5.821,3	1.913,4	3.907,9
Nicht recycelter Abfall	t	4.633,2	232,1	4.184,9
Anteil des nicht recycelten Abfalls	%	80	12	69
Gefährliche Abfälle, die von der Entsorgung umgeleitet wurden	t	161,3	4,5	156,7
Vorbereitung gefährlicher Abfälle zur Wiederverwendung	t	0,1	3,3	-3,2
Gefährlicher Abfall – Behandlungsart: Recycling	t	161,2	1,3	159,9
Gefährlicher Abfall – Behandlungsart: sonstige Rückgewinnung	t	0,0	0,0	0,0
Gesamtmenge gefährlicher und radioaktiver Abfall	t	938,1	146,5	-45,4
Gefährliche Abfälle zur Entsorgung	t	776,8	142,0	634,9
Gefährlicher Abfall – Behandlungsart: Verbrennung	t	2,9	45,3	-42,4
Gefährlicher Abfall – Behandlungsart: Deponierung	t	1,6	0,0	1,6
Gefährlicher Abfall – Behandlungsart: sonstige Entsorgung	t	772,4	96,7	675,7
Nicht gefährliche Abfälle, die von der Entsorgung umgeleitet wurden	t	1.560,4	705,5	635,3
Vorbereitung nicht gefährlicher Abfälle zur Wiederverwendung	t	546,3	511,7	-7,9
Nicht gefährlicher Abfall – Behandlungsart: Recycling	t	1.014,1	193,8	643,3
Nicht gefährlicher Abfall – Behandlungsart: sonstige Rückgewinnung	t	0,0	0,0	0,0
Nicht gefährliche Abfälle zur Entsorgung	t	3.321,7	1.061,4	2.074,9
Nicht gefährlicher Abfall – Behandlungsart: Verbrennung	t	461,5	327,1	10,5

Feldname	Einheit	2025 Gesamt	2024 Gesamt	Veränderung
Nicht gefährlicher Abfall – Behandlungsart: Deponierung	t	372,5	245,1	115,4
Nicht gefährlicher Abfall – Behandlungsart: sonstige Entsorgung	t	2.487,7	489,2	1.949,0
Merkmale der Mitarbeitenden				
Anzahl der Mitarbeitenden – Gesamtanzahl		5.255,41	5.231,16	24,25
Anzahl der Mitarbeitenden – weiblich		3.046,94	3.060,36	-13,42
Anzahl der Mitarbeitenden – männlich		2.208,47	2.170,80	37,67
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden – weiblich	%	58	59	-1
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden – männlich	%	42	41	1
Mitarbeitende im Top-Management		12,0	11,0	1,0
Mitarbeitende im Top-Management – weiblich		2,8	2,0	0,8
Mitarbeitende im Top-Management – männlich		9,2	9,0	0,2
Mitarbeitende im Top-Management – weiblich	%	23	18	5
Mitarbeitende im Top-Management – männlich	%	77	82	-5
Mitarbeitende in den Ländern		5.255,41	5.231,16	24,25
Österreich		51,59	51,41	0,18
Belgien		361,65	372,36	-10,70
Kroatien		63,31	52,64	10,68
Tschechische Republik		76,50	79,50	-3,01
Deutschland		2.793,50	2.740,78	52,72
Ungarn		19,95	18,70	1,25
Irland		129,07	116,39	12,68
Luxemburg		8,97	9,35	-0,38
Niederlande		181,62	187,78	-6,16
Polen		610,48	697,55	-87,07
Rumänien		35,84	33,50	2,34
Slowakei		122,92	124,11	-1,19
Slowenien		106,82	54,98	51,84
Schweden		279,90	292,12	-12,22
Schweiz		413,29	400,00	13,30



Feldname	Einheit	2025 Gesamt	2024 Gesamt	Veränderung
Mitarbeitende nach Vertragsart				
Vollzeitbeschäftigte – Gesamt		4.646,46	4.495,40	151,06
Vollzeitbeschäftigte – weiblich		2.551,83	2.470,88	80,95
Vollzeitbeschäftigte – männlich		2.094,63	2.024,52	70,11
Vollzeitbeschäftigte – weiblich	%	55	55	0
Vollzeitbeschäftigte – männlich	%	45	45	0
Teilzeitbeschäftigte – Gesamt		608,95	735,76	-126,81
Teilzeitbeschäftigte – weiblich		495,11	589,48	-94,37
Teilzeitbeschäftigte – männlich		113,84	146,28	-32,44
Teilzeitbeschäftigte – weiblich	%	81	80	1
Teilzeitbeschäftigte – männlich	%	19	20	-1
Festangestellte Mitarbeitende – Gesamt		4.559,16	4.579,00	-19,83
Festangestellte Mitarbeitende – weiblich		2.668,68	2.685,51	-16,84
Festangestellte Mitarbeitende – männlich		1.890,48	1.893,48	-3,00
Festangestellte Mitarbeitende – weiblich	%	59	59	0
Festangestellte Mitarbeitende – männlich	%	41	41	0
Zeitarbeitnehmer – gesamt		696,25	652,16	44,09
Zeitarbeitnehmer – weiblich		378,26	374,84	3,42
Zeitarbeitnehmer – männlich		317,99	277,32	40,67
Zeitarbeitnehmer – weiblich	%	54	57	-3
Zeitarbeitnehmer – männlich	%	46	43	3
Nicht garantierte Stunden der Mitarbeitenden – gesamt		0,00	0,00	0,00
Nicht garantierte Stunden der Mitarbeitenden – weiblich		0,00	0,00	0,00
Nicht garantierte Stunden der Mitarbeitenden – männlich		0,00	0,00	0,00
Nicht garantierte Stunden der Mitarbeitenden – weiblich	%	0	0	0
Nicht garantierte Stunden der Mitarbeitenden – männlich	%	0	0	0

Feldname	Einheit	2025 Gesamt	2024 Gesamt	Veränderung
Mitarbeitende nach Altersgruppen				
Mitarbeitende unter 30 Jahren		503,88	490,52	13,37
Prozentsatz der Mitarbeitenden unter 30 Jahren	%	9,6	9,4	0
Mitarbeitende 30–50 Jahre		2.448,65	2.433,29	15,37
Prozentsatz der Mitarbeitenden 30–50 Jahre	%	46,6	46,5	0
Mitarbeitende über 50 Jahre		2.302,87	2.307,36	-4,48
Prozentsatz der Mitarbeitenden über 50 Jahre	%	43,8	44,1	0
Mitarbeitendenfluktuation				
Anzahl der Mitarbeitenden, die das Unternehmen verlassen haben		815	965	-150
Rate der Fluktuation eigener Mitarbeitender		15,5	18,4	-2,94
Anzahl der Mitarbeitenden – Gesamtzahl (Nenner)		5.255,41	5.231,16	24,25
Schulung und Kompetenzentwicklung				
Schulungsstunden gesamt	Stunden	6.719	5.379	1.340
Schulungsstunden gesamt – weiblich	Stunden	2.529	2.980	-451
Schulungsstunden gesamt – männlich	Stunden	4.190	2.399	1.791
Durchschnittliche Schulungsstunden pro Person	Stunden	1,3	1,0	0,3
Durchschnittliche Schulungsstunden – weiblich	Stunden	0,8	1,0	-0,2
Durchschnittliche Schulungsstunden – männlich	Stunden	1,9	1,1	0,8
Schulungen pro Thema				
Geschäftsethik – Anzahl der Teilnehmer		2.309	1.210	1.099
Geschäftsethik – Gesamtanzahl der Stunden	Stunden	1.487,1	1.657,5	-170,4
Geschäftsethik – Anteil der Mitarbeitenden	%	43,9	23,1	20,8
Compliance – Anzahl der Teilnehmer		1.045	1.278	-233
Compliance – Gesamtanzahl der Stunden	Stunden	608,6	1.599,1	-990,5
Compliance – Anteil der Mitarbeitenden	%	19,9	24,4	-4,5



Feldname	Einheit	2025 Gesamt	2024 Gesamt	Veränderung
Diversität, Diskriminierung und Belästigung – Anzahl der Teilnehmer		0	59	-59
Diversität, Diskriminierung und Belästigung – Gesamtanzahl der Stunden		0,0	27,4	-27,4
Diversität, Diskriminierung und Belästigung – Anteil der Mitarbeitenden		0,0	1,1	-1,1
Umwelt – Anzahl der Teilnehmer		72	1.154	-1.082
Umwelt – Gesamtanzahl der Stunden	Stunden	143,2	272,2	-129,1
Umwelt – Anteil der Mitarbeitenden	%	1,4	22,1	-20,7
Sicherheit und Gesundheit – Anzahl der Teilnehmer		70	152	-82
Sicherheit und Gesundheit – Gesamtanzahl der Stunden	Stunden	70,4	116,5	-46,2
Sicherheit und Gesundheit – Anteil der Mitarbeitenden	%	1,3	2,9	-1,6
Qualifikationen – Gesamtanzahl der Teilnehmer		3.570	-	3.570
Qualifikationen – Gesamtanzahl der Stunden	Stunden	4.410,3	-	4.410,3
Qualifikationen – Anteil der Mitarbeitenden	%	67,9	-	67,9
Regelmäßige Leistungsbeurteilungen				
Mitarbeitende, die an Leistungsbeurteilungen teilgenommen haben		790	767	23
Büroangestellte – gesamt		1.521	1.647	-126
Prozentsatz der Mitarbeitenden, die an Leistungsbeurteilungen teilgenommen haben	%	52	47	5
Gesundheit und Sicherheit: eigene Belegschaft				
Anzahl der Mitarbeitenden, die einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz unterliegen		5.255	3.500	1.800
Prozentsatz der Mitarbeitenden, die einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz unterliegen	%	100	67	34
Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfälle		77	52	25
Anzahl der Todesfälle		1	0	1
Anzahl der insgesamt geleisteten Stunden	Stunden	7.146.907	6.925.178	221.729
Prozentsatz von meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfällen [pro 100.000 Stunden]		10,774	7,509	3,265
Anzahl der Ausfalltage		keine Daten	528	-528

Feldname	Einheit	2025 Gesamt	2024 Gesamt	Veränderung
Tarifverhandlungen und sozialer Dialog¹⁰				
Anzahl der Mitarbeitenden, die einem Tarifvertrag unterliegen		2.315	2.372	-57
Mitarbeitende in Deutschland		2.794	2.741	53
Prozentsatz der Mitarbeitenden, die einem Tarifvertrag unterliegen	%	83	87	-4
Anzahl der Mitarbeitenden in Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung		2.710	2.626	84
Prozentsatz der Mitarbeitenden in Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung	%	97	96	1
Verhältnis von Berufs- und Privatleben – familienbezogene Freistellung (FRL)¹⁰				
Anzahl der Mitarbeitenden mit Anspruch auf FRL		2.794	2.719	75
Prozentsatz der Mitarbeitenden mit Anspruch auf FRL	%	100	99	1
Anzahl der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden, die FRL genommen haben – weiblich		62	79	-17
Anzahl der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden, die FRL genommen haben – männlich		28	25	3
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden, die FRL genommen haben	%	3	4	-1
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden, die FRL genommen haben – weiblich	%	69	76	-7
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Mitarbeitenden, die FRL genommen haben – männlich	%	31	24	7
Vorbeugung und Erkennung von Korruption und Bestechung¹¹				
Prozentsatz der gefährdeten Funktionen, die Schulungsprogrammen unterliegen	%	100	100	0
Anzahl der als gefährdet eingestuften Funktionen – geschult	Anzahl	4	4	0
Anzahl der als gefährdet eingestuften Funktionen	Anzahl	4	4	0
Anzahl der Verurteilungen	Anzahl	0	0	0
Höhe der Geldbußen für Verstöße	€	0	0	0
Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze zur Korruptions-/Bestechungsbekämpfung	€	0	0	0



Feldname	Einheit	2025 Gesamt	2024 Gesamt	Veränderung
Anzahl der Meldungen im Zusammenhang mit dem Whistleblower-Verfahren	Anzahl	7	0	7
... davon begründet	Anzahl	4	-	4
Anzahl der Vorfälle im Bereich der Informationssicherheit	Anzahl	0	-	
Individuelle KPI für CWS Workwear				
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	Jahre	10	10	0
Prozentsatz der im gesamten Unternehmen recycelten oder wiederverwendeten Arbeitskleidung	%	55	66	-11
Gesamtanzahl der Lieferanten		308	333	-25
Prozentsatz der Lieferanten, die ESG-Kriterien erfüllen	%	100	100	0
Anzahl der Lieferanten, die ein CSR-Programm durchlaufen haben		308	333	-25
Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Belgien	%	22	16	6
Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Bulgarien	%	2	2	0
Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Dänemark	%	4	5	-1
Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Frankreich	%	1	2	-1
Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Deutschland	%	31	32	-1
Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Indien	%	1	0	1
Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Niederlande	%	3	3	0
Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Polen	%	27	32	-5
Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Portugal	%	1	1	0
Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Schweiz	%	0	1	-1
Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Tunesien	%	4	3	1
Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Vietnam	%	3	3	0

Feldname	Einheit	2025 Gesamt	2024 Gesamt	Veränderung
Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Österreich	%	3	5	-2
Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Belgien	%	1	0	1
Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Bulgarien	%	2	2	0
Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Frankreich	%	3	2	1
Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Deutschland	%	35	35	0
Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Irland	%	2	1	1
Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Italien	%	39	36	3
Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Niederlande	%	4	4	0
Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Polen	%	2	4	-2
Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Spanien	%	8	10	-2
Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Schweden	%	2	2	0

¹ Ein Teil des Anstiegs ist auf die verbesserte Erfassung von Flotten- und Fahrzeugverbrauchsdaten zurückzuführen.

² Der Rückgang ist auf eine Revision der vorher für 2024 gemeldeten Daten zum Dampfverbrauch zurückzuführen.

³ Die Abweichung ist teilweise auf Diskrepanzen bei der Datenmeldung 2024 für den Verbrauch der Wäschereien zurückzuführen.

⁴ Eine unabhängige Überprüfung der Daten 2025 lag zum Zeitpunkt der Veröffentlichung nicht vor.

⁵ Der Rückgang ist weitgehend auf die Kategorie 3.1 zurückzuführen (siehe unten).

⁶ Der Rückgang ist in erster Linie auf eine Änderung der Emissionsfaktoren in der DEFRA-Datenbank zurückzuführen. Weitere Einzelheiten sind im methodischen Anhang enthalten.

⁷ Der ausgewiesene Anstieg spiegelt eine erhebliche Ausweitung des Erfassungsbereichs der Daten wider; zusätzliche Informationen zur Methodik sind im methodischen Anhang enthalten.

⁸ Verbesserte Methodik angewandt. Einzelheiten im methodischen Anhang.

⁹ Der gemeldete Anstieg spiegelt eine erhebliche Ausweitung des Erfassungsbereichs der Daten wider.

¹⁰ Daten nur für Workwear Germany verfügbar.

¹¹ Nicht verfügbar auf Ebene von Workwear; spiegelt die Zahlen des Konzerns wider.

CWS Workwear GRI-Inhaltsindex

Offenlegung	Ort
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken	
2-1 Organisationsprofil	CWS Workwear International GmbH Dreieich Plaza 1A 63303 Dreieich Deutschland Länderspezifische Daten, S. 33 ff. Über uns, S. 6 Kontakt und Impressum, S. 43 www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns
2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Kontakt und Impressum, S. 43
2-3 Berichtszeitraum, -zyklus und Ansprechperson	Berichtszeitraum: 01.01.25–31.12.25 CWS Workwear – GRI-Inhaltsindex, S. 40 ff. Kontakt und Impressum, S. 43
2-4 Neuformulierung von Informationen	Keine
2-5 Externe Prüfung	Der Bericht wurde nicht extern geprüft. Der Geschäftsbericht der Muttergesellschaft Haniel wird extern geprüft. Siehe Geschäftsbericht: https://www.haniel.de/fileadmin/content/Creditor_Relations/Downloads/Haniel_Jahresbericht_2025_DE.pdf S. 4
Aktivitäten und Angestellte	
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Verantwortung neu gedacht, S. 3 f. Ein wertegesteuerter Ansatz für Nachhaltigkeit, S. 5 f. Nachhaltigkeit in Zahlen, S. 7 Workwear-Lösungen, die etwas bewirken, S. 8 Investition in die Zukunft, S. 28 Länderspezifische Daten, S. 33-34 https://www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/nachhaltigkeit

CWS Workwear International GmbH (CWS) hat diesen Responsibility Report erstellt. Dieser GRI-Index verweist auf Seiten mit Informationen über relevante Indikatoren gemäß den GRI-Standards in diesem Bericht oder im Internet. Wir berichten über Umwelt-, Sozial- und Wirtschaftsthemen, die für uns wesentlich sind, wie sie in unserer jüngsten Wesentlichkeitsanalyse definiert wurden, die von Franz Haniel & Cie. GmbH (Haniel) durchgeführt wurde. Haniel ist der 100%ige Eigentümer von CWS.

Verwendungsnachweis: Die CWS Workwear International GmbH hat die Informationen, auf die in diesem GRI-Inhaltsindex verwiesen wird, für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 berichtet.

Offenlegung	Ort
2-7 Angestellte	Fakten und Zahlen, S. 36 ff. Workwear-Lösungen, die etwas bewirken, S. 8 ff. www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns
2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	Fakten und Zahlen, S. 37
Leitung	
2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management von Auswirkungen	www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Der CEO ist verantwortlich für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation. Verantwortung neu gedacht, S. 3 Ein wertegesteuerter Ansatz für Nachhaltigkeit, S. 5 f.
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns
Strategie, Richtlinien und Praktiken	
2-22 Erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Verantwortung neu gedacht, S. 3 f. Ein wertegesteuerter Ansatz für Nachhaltigkeit, S. 5 f. Investition in die Zukunft, S. 28 ff.
2-23 Einsatz von Richtlinien	Verantwortung neu gedacht, S. 3 f. Nachhaltigkeit in Zahlen, S. 7 CWS unter den Top 5 % der Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit, S. 5 Fakten und Zahlen, S. 35 ff. https://www.cws.com/en/workwear/responsibility-report



Offenlegung	Ort
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Fakten und Zahlen, S. 35 ff. https://www.cws.com/de-DE/gemeinsam-unsere-werte-schuetzen
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Investition in die Zukunft, S. 28 f. Fakten und Zahlen, S. 35 ff. https://www.cws.com/de-DE/gemeinsam-unsere-werte-schuetzen
Einbindung von Stakeholdern	
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Workwear-Lösungen, die etwas bewirken, S. 8 ff.
2-30 Tarifverträge	Fakten und Zahlen, S. 38 www.cws.com/de-DE/gemeinsam-unsere-werte-schuetzen
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	
3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	https://www.cws.com/de-DE
3-2 Liste der wesentlichen Themen	Ein wertegesteuerter Ansatz für Nachhaltigkeit, S. 5 Verpflichtung gegenüber der Umwelt, soziale Verantwortung, Governance-Exzellenz, S. 6 https://www.cws.com/de-DE
3-3 Management von wesentlichen Themen	https://www.cws.com/de-DE
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	
203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	CWS Healthcare – Robust und zukunftsfähig, S. 26 f. Investition in die Zukunft, S. 28 f. Neue Wäschereien für Europa, S. 29 f.
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	
204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Fakten und Zahlen, S. 39
GRI 205: Antikorruption 2016	
205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	https://www.cws.com/de-DE/gemeinsam-unsere-werte-schuetzen
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Fakten und Zahlen, S. 37
GRI 301: Materialien 2016	
301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Fakten und Zahlen, S. 39
301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Fakten und Zahlen, S. 39

Offenlegung	Ort
GRI 302: Energie 2016	
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Fakten und Zahlen, S. 35 Länderspezifische Daten, S. 33 f.
302-3 Energieintensität	Fakten und Zahlen, S. 35 Länderspezifische Daten, S. 33 f.
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Länderspezifische Daten, S. 33-34 Fakten und Zahlen, S. 35
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Sauberkeit ist kein Zufall, S. 15 f. Länderspezifische Daten, S. 33 f. Neue Wäschereien für Europa, S. 29, Cork, Irland; Lingen, Deutschland; Brasov, Rumänien
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Sauberkeit ist kein Zufall, S. 15 f. Länderspezifische Daten, S. 33 f. Neue Wäschereien für Europa, S. 29, Cork, Irland; Lingen, Deutschland; Brasov, Rumänien
303-5 Wasserverbrauch	Fakten und Zahlen, S. 36 Länderspezifische Daten, S. 33 f.
GRI 305: Emissionen 2016	
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Länderspezifische Daten, S. 33 f. Fakten und Zahlen, S. 35
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Länderspezifische Daten, S. 33 f. Fakten und Zahlen, S. 35
305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Länderspezifische Daten, S. 33 f. Fakten und Zahlen, S. 35
305-4 Intensität der THG-Emissionen	Länderspezifische Daten, S. 33 f. Fakten und Zahlen, S. 35
305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	Länderspezifische Daten, S. 33 f. Fakten und Zahlen, S. 35
GRI 306: Abfall 2020	
306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbedingte Auswirkungen	Fakten und Zahlen, S. 36
306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Fakten und Zahlen, S. 36
306-3 Angefallener Abfall	Fakten und Zahlen, S. 36
306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Fakten und Zahlen, S. 36
306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Fakten und Zahlen, S. 36



Offenlegung	Ort
GRI 401: Beschäftigung 2016	
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Mitarbeitendenfluktuation	Nachhaltigkeit in Zahlen, S. 7 Fakten und Zahlen, S. 37
403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	Fakten und Zahlen, S. 38
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Fakten und Zahlen, S. 38
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Fakten und Zahlen, S. 37 f.
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Fakten und Zahlen, S. 37 f.
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Fakten und Zahlen, S. 37 f.
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	
405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Fakten und Zahlen, S. 36 f.
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	
413-1 Tätigkeiten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Supporter von Make-A-Wish® Deutschland, S. 27
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	
414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Fakten und Zahlen, S. 39
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016	
416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	Ein wertegesteuerter Ansatz für Nachhaltigkeit – Soziale Verantwortung, S. 6 Gold-Medaille von EcoVadis, S. 5

Kontakt und Impressum



Kontakt

CWS Workwear International GmbH

Head of Sustainability & ESG

Leonie Biesen

Tel.: +49 1511 6828 118

E-Mail: Leonie.Biesen@cws.com

Head of Corporate Communications & Events

Stefanie Wilhelm

Tel.: +491736679425

E-Mail: Stefanie.Wilhelm@cws.com

Konzept, Gestaltung und Text

RYZE Digital

www.ryze-digital.de

Fotos

Die Urheberrechte der Bilder in diesem Bericht liegen bei CWS Workwear und CWS Healthcare.

Dieser Bericht bildet die Datenlage von CWS Workwear/ CWS Healthcare für das Jahr 2025 ab. Er bezieht sich, wo relevant, auf die Standards der Global Reporting Initiative (GRI), ohne Zertifizierung.

