

CWS Workwear  
Responsibility Report  
2024/25

Neu gedacht.  
Schon immer.

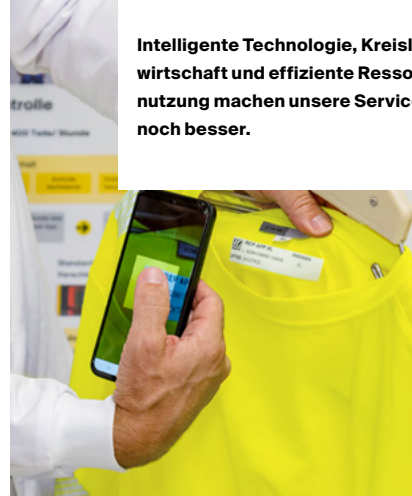
# Inhalt

## CWS Workwear Responsibility Report



Seit mehr als 125 Jahren sorgt CWS Workwear für Sauberkeit und bietet Services für verschiedenste Berufsgruppen.

4



Intelligente Technologie, Kreislaufwirtschaft und effiziente Ressourcennutzung machen unsere Services noch besser.

19



Durch unser klares Bekenntnis zu einer ganzheitlichen ESG-Strategie eröffnen wir eine neue Ära der Verantwortung.

7

## 2 Einführung

- 2 Vorwort
- 4 Wer wir sind
- 5 Innovation trifft Tradition
- 6 ESG-Konformität
- 8 Nachhaltigkeit in Zahlen

## 9 Innovationen und Schulungen

- 10 Das Innovation Lab von CWS Workwear
- 11 Die CWS Workwear Training Academy

## 12 Lieferkette

- 13 Cotton made in Africa®
- 14 Fairness-Preis
- 14 EcoVadis

Durch Innovation und Zusammenarbeit verlängern wir die Lebensdauer unserer Kleidungsstücke.

10



Eine Teilnahme an der Initiative Cotton made in Africa® ermöglicht uns die nachhaltige Beschaffung von Baumwolle aus Afrika.

12



## 15 Verantwortungsvolle Personalpolitik

- 15 „The way we lead“
- 16 Erfolgsgeschichte des Teams

## 17 CWS Healthcare

## 19 Ausblick 2025

## 20 Länderspezifische Deep Dives

- 21 Deutschland
- 23 Schweiz
- 24 Belgien und Niederlande
- 25 Schweden
- 27 Polen
- 28 Tschechien, Rumänien, Slowenien

## 29 Fakten und Zahlen



**Hartmut Engler,**  
CEO CWS Workwear

**Leonie Biesen,**  
Sustainability Lead

# Arbeiten im individuellen Stil – wir übernehmen die Verantwortung

**CWS Workwear bietet „Workwear as a Service“, damit Fachleute ihr Bestes geben können. Hartmut Engler, CEO, und Leonie Biesen, Sustainability Lead, erklären, wie CWS Workwear Verantwortung übernimmt.**

**Was waren 2024 die wichtigsten Entwicklungen in puncto Nachhaltigkeit bei CWS Workwear?**

**Hartmut Engler** Wir haben noch nachhaltiger und ressourcenschonender in unser zirkuläres Geschäftsmodell investiert. Dazu gehörten unter anderem neue Anlagen in unseren Wäschereien, weitere Schritte bei der E-Mobilität und die Installation von Solaranlagen. Zudem hat CWS Workwear ein eigenes Innovation Lab eröffnet, um die Lebensdauer unserer Produkte zu verlängern. Mit Blick auf die Zukunft haben wir uns neue Nachhaltigkeits- und Verantwortungsziele gesetzt, die wir in den kommenden Jahren ambitioniert verfolgen werden.

**Welche Veränderungen gab es in Ihrem Unternehmen, um erneuerbare Energien und emissionsarme Mobilität zu fördern?**

**HE** Für uns ist es von strategischer Bedeutung, mehr Umweltverantwortung zu übernehmen, aber gleichzeitig wirtschaftlich erfolgreich zu bleiben. Die Einführung von Solaranlagen und unsere Roadmap zur E-Mobilität sind zentrale Maßnahmen, um unsere Dekarbonisierungsziele zu erreichen. Dabei konzentrieren wir uns auf machbare

Lösungen und bleiben flexibel genug, um auf effizientere Technologien umsteigen zu können. So finden wir die richtige Balance zwischen kurzfristiger Wirkung und Skalierbarkeit bzw. Erfolg auf lange Sicht.

**Warum sind verantwortungsvolle Materialbeschaffung und Kreislaufwirtschaft in Ihrer Branche so wichtig?**

**HE** Diese Maßnahmen sind unerlässlich, um die Umweltbelastung zu verringern, faire Arbeitsbedingungen zu schaffen und wertvolle Ressourcen zu schonen. Deshalb sind wir auch der Initiative Cotton made in Africa® beigetreten. Kreislaufwirtschaft gewinnt zunehmend an Bedeutung, da Kunden und Partner nach nachhaltigen Lösungen suchen. Mit diesen Initiativen können wir unseren ökologischen Fußabdruck verringern und der Branche eine zukunfts-sichere Perspektive geben.

**Welche Herausforderungen sehen Sie, wenn Nachhaltigkeit in alle Geschäftsbereiche integriert werden soll?**

**HE** Wir konzentrieren uns auf Lösungen, mit denen wir auf kurze Sicht erfolgreich sind, ohne unsere langfristigen Ziele aus den Augen zu verlieren. Die Dekarbonisierung erfordert umfassende Anpassungen in der Wertschöpfungskette. Dazu gehören insbesondere die Umstellung auf erneuerbare Energien und auf Elektroantriebe in unserer Fahrzeugflotte. Entscheidend ist, die Technologie- und Marktentwicklungen genau zu beobachten und zum richtigen Zeitpunkt zu reagieren. Gleichzeitig möchten wir alle Stakeholder einbinden und sicherstellen, dass wir verlässliche Daten zur Verfügung haben, die unsere Fortschritte messbar und transparent machen.

**»So finden wir die richtige Balance zwischen kurzfristiger Wirkung und Skalierbarkeit bzw. Erfolg auf lange Sicht.«**

**Hartmut Engler, CEO CWS Workwear**



# »Die Verankerung von ESG im Wertschöpfungsplan von CWS Workwear ist ein wichtiger Bestandteil der gesamten Unternehmensstrategie und unserer Entscheidungsprozesse.«

Leonie Biesen, Sustainability Lead

## Welche Ergebnisse der Nachhaltigkeitsstrategie Ihres Unternehmens möchten Sie für 2024 besonders hervorheben?

**Leonie Biesen** Es war ein erfolgreiches Jahr. Wir konnten unseren bereits bestehenden Fokus auf ökologische und soziale Themen in einen umfassenderen ESG-Ansatz umwandeln, bei dem nun auch Governance-Themen vollständig Berücksichtigung finden. Außerdem haben wir unsere Partnerschaften und Kooperationen optimiert und konnten wertvolle Erfahrungen in der CSRD-Berichterstattung sammeln. Die kontinuierliche Umsetzung einer zuverlässigen Datenstruktur war ein entscheidender Schritt zur Gewährleistung von Transparenz und Rückverfolgbarkeit.

## Welche weiteren Schritte braucht es, um einen großflächigen Übergang zur E-Mobilität zu erreichen?

**LB** Wir stehen absolut hinter dem Umstieg auf E-Mobilität. Dafür brauchen wir jedoch eine umfassende Ladeinfrastruktur an unseren Standorten. Wir möchten E-Mobilität dort einsetzen, wo sie sinnvoll ist. Gleichzeitig fördern wir die Nutzung erneuerbarer Energien für eine nachhaltige Energieversorgung und ein intelligentes Lademanagement, um unseren Stromverbrauch zu optimieren. Anhand von Nutzungsprofilen möchten wir im Idealfall

optimale Fahrtechnologien für die verschiedenen Routen ermitteln und diese dann entsprechend harmonisieren.

## Welche technologischen Fortschritte helfen Unternehmen, noch nachhaltiger zu arbeiten?

**LB** Auf der Produktseite helfen uns nachhaltige Beschaffung, Materialinnovationen und zertifizierte Materialien. Auch eine Optimierung des Lebenszyklus für langlebige Produkte und verbesserte Recyclingfähigkeiten sind hier von Bedeutung. Im Bereich der Lieferkette braucht es alternative Logistikkösungen, emissionsarme Mobilität und eine Optimierung der Routenplanung. Darüber hinaus erhalten wir durch Digitalisierung, Daten und KI auch automatisierte ESG-Datenstrukturen. Diese nutzen wir für genaue Nachhaltigkeitsanalysen und die CSRD-Berichte. Und nicht zuletzt führen Automatisierung und IoT zu einer optimierten Nutzung, verbessern die Instandhaltung und fördern damit die Kreislaufwirtschaft.

## Lässt sich Nachhaltigkeit messen, wenn ESG in alle Geschäftsbereiche integriert ist?

**LB** Die Verankerung von ESG im Wertschöpfungsplan von CWS Workwear ist ein wichtiger Bestandteil der gesamten Unternehmensstrategie und unserer Entscheidungsprozesse. Dazu gehören eine Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes durch E-Mobilität, innovative Technologien und eine höhere Effizienz beim Wasser-, Energie- und Materialverbrauch. Wir stärken die Lieferkette, indem wir Transparenz fördern, umfassende Lieferantenbewertungen durchführen und langfristige Partnerschaften schaffen. Gleichzeitig arbeiten wir an der Umsetzung neuer Vorschriften und Berichtspflichten. Für unsere Mitarbeitenden fördern wir die Chancengleichheit und verbessern den Zugang zu Weiterbildungs- und Schulungsmöglichkeiten.



# Eine saubere Sache seit 1899

Seit den bescheidenen Anfängen des Unternehmens im 19. Jahrhundert mit einem Mann und seinem Handwagen hat sich CWS Workwear zu einem weltweit führenden Unternehmen im Bereich Arbeitskleidung entwickelt. Heute zählt es Niederlassungen in 15 Ländern und versorgt täglich mehr als 1,5 Millionen Menschen mit sauberer Arbeitskleidung.

1899

## Bernhard Burmeister startet seinen Wäscheverleih in Hamburg

Textilien wie Bettwäsche, Handtücher und Tischwäsche werden für Kunden gewaschen und per Handwagen ausgeliefert.



1960

## Einführung von „Workwear as a Service“

Das neue Geschäftsmodell ermöglicht es Kunden, Arbeitskleidung zu mieten, anstatt zu kaufen, und wird durch professionelle Wäschereien und einen Austauschservice unterstützt.



1998

## Haniel übernimmt „boco“

Das Familienunternehmen Franz Haniel & Cie übernimmt „boco“ in sein Unternehmensportfolio, und „boco“ fusioniert mit CWS.

2019

## Umbenennung in CWS Workwear

CWS Workwear wird zusammen mit den anderen CWS-Geschäftseinheiten als neue Marke eingeführt.

2024

## 125-jähriges Jubiläum für langlebige Arbeitskleidung

Das Unternehmen feiert seinen 125. Geburtstag und eröffnet in Dreieich ein hochmodernes Innovation Lab.



1906

## Burmeister gründet gemeinsam mit Oszmer & Co die Firma „boco“

Die ehemaligen Konkurrenten werden zu einem Unternehmen und bieten ihre Wasch-, Wäsche- und Textilservices einem breiteren Kundenkreis an.



1970

## Einführung von intern entworfener Arbeitskleidung

Das Unternehmen beginnt, eigene Kollektionen für bestimmte Berufsgruppen zu entwerfen, um kundenspezifischere Lösungen anbieten zu können.

2017

## Joint Venture mit Initial

CWS-boco entsteht aus einem Joint Venture von Haniel, Rentokil Initial, CWS sowie boco, und das Unternehmen wird umstrukturiert.



Wir sind in insgesamt **15 Ländern** tätig und pflegen durch unsere „Keep it local“-Initiative enge Beziehungen zu unseren Kunden.



Ein engagiertes und vielfältiges Team mit mehr als **5.300 Fachleuten** an über 100 Standorten.



Wir bedienen mehr als **35.000 Kunden** und versorgen täglich 1,5 Millionen Menschen mit nachhaltiger und stilvoller Arbeitskleidung.



**400 t**

Mehr als 30 hochmoderne Wäschereien waschen täglich bis zu **400 Tonnen Wäsche**.

# Innovation trifft Tradition

**Wir schützen nicht nur Ihre Mitarbeitenden, sondern auch unseren Planeten. 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.**

**N**eu-erfindung gehört zu unserem Tagesgeschäft. Wir arbeiten kontinuierlich an Innovationen und erfinden Dinge neu. Unser Ziel ist es, stilvolle, langlebige und schützende Arbeitskleidung zu entwickeln und gleichzeitig Nachhaltigkeit zu fördern sowie Verantwortung zu übernehmen. Dank langjähriger vertrauensvoller Partnerschaften verbinden wir Innovation mit Tradition und passen uns kontinuierlich an neue Marktanforderungen an – unser kundenorientierter Ansatz steht dabei stets im Mittelpunkt. Alle unsere Kunden haben eigene Ansprechpartner. Für unsere Wäschereien, die Beschaffung und Produktion verfolgen wir einen lokalen Ansatz.

Nachhaltigkeit, Verantwortung, Innovation und Entwicklung sind das Herzstück unseres zirkulären Geschäftsmodells. Dabei lassen wir uns von einer ehrgeizigen

Roadmap leiten, mit der wir sowohl unsere eigenen als auch die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Kunden entlang der gesamten Wertschöpfungskette verringern möchten. Wir bieten verschiedene Kollektionen an, entwickeln eigene Produkte und Designs und verfügen über eine breite Palette an Serviceoptionen. Durch die Förderung einer ganzheitlichen Kundenerfahrung und die enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden stellen wir sicher, dass unsere Arbeitskleidung ihre Bedürfnisse erfüllt. Gleichzeitig unterstützen wir verantwortungsvolle Produktionsverfahren, mit denen sich unser CO<sub>2</sub>-Fußabdruck deutlich verringern lässt.

## **Zukunftsfähig durch Anpassungsfähigkeit und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken**

Wir investieren weiterhin in die neuesten Technologien und digitalen Tools für unsere Wäschereien, Büros, die Logistik, unser eigenes Innovation Lab und eine Trainings Academy. Außerdem errichten wir in ganz Europa neue Wäschereien und eigene kundenspezifische Services. Dabei

haben wir immer im Blick, dass wir die neuesten technologischen und Nachhaltigkeitsnormen erfüllen. Auf der Produktseite möchten wir neue Designs für funktionelle, bequeme, stilvolle und schützende Arbeitskleidung einführen, die die Bedürfnisse unserer Kunden und der Träger erfüllt.

**»Von der Materialbeschaffung bis zur fertigen Kollektion stehen unsere Produkte und Services im Dienste der Menschen und des Planeten. Dieser Ansatz macht uns aus. Wir erhöhen weiterhin die Transparenz unserer Produkte und der Lieferkette, fördern den Umstieg auf E-Mobilität und handeln verantwortungsvoll bei den Emissionen unserer Wäschereien und beim Wasserverbrauch.«**

Hartmut Engler, CEO CWS Workwear

# Verantwortung neu gedacht

**Durch unser klares Bekenntnis zu einer ganzheitlichen ESG-Strategie integrieren wir Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und Governance in unser Kerngeschäft – für langfristige Resilienz, Verantwortung und zukunftsfähiges Wachstum.**

**W**ir wissen, warum eine umfassendere Nachhaltigkeitsstrategie so wichtig ist, und haben unseren Fokus vom Umweltschutz auf einen vollständig integrierten ESG-Rahmen erweitert. Die neue ESG-Governance-Struktur fördert eine bereichsübergreifende Rechenschaftspflicht und stellt damit sicher, dass die Themen Umwelt, Soziales und Governance synergetisch zusammenwirken. Wir haben alle drei ESG-Aspekte in unseren Werteschöpfungsplan eingebettet. Damit bilden Nachhaltigkeit und Verantwortung integrale Bestandteile unserer Kerngeschäftsstrategie und führen zu langfristigen Ergebnissen und unternehmensrelevanten Synergien.

Unser Ansatz beruht dabei auf drei Säulen: Kreislaufwirtschaft, Befähigung und Verantwortung. Mit der Kreislaufwirtschaft treiben wir unsere Bemühungen rund um Reduzierung, Reparatur, Wiederverwendung und Recycling voran. Dadurch senken wir Abfälle und optimieren die Ressourceneffizienz. Bei

der Befähigung geht es um das Wohlergehen der Mitarbeitenden, die Menschenrechte in der Lieferkette und die Zusammenarbeit mit den Kunden. Die Verantwortung schließlich sorgt für nachhaltiges Wachstum durch Governance, Transparenz und die Einhaltung von Richtlinien.

„Dieser Wandel markiert den Beginn einer neuen Ära für CWS Workwear, die unsere tief verwurzelten Traditionen mit zukunftsweisenden Innovationen verbindet. Indem wir unser Vermächtnis würdigen und gleichzeitig modernste Nachhaltigkeitspraktiken anwenden, wird unser Unternehmen widerstandsfähig und bleibt anpassungsfähig. So können wir auch für kommende Generationen verantwortlich arbeiten“, erklärt CEO Hartmut Engler.

Auch angesichts sich wandelnder EU-Vorschriften spiegelt unsere ESG-Strategie bereits jetzt ein proaktives Engagement für Nachhaltigkeit wider. Wir möchten Vorschriften wie der Richtlinie hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD), dem Produktpass und der erweiterten Herstellerverantwortung (EPR) stets einen Schritt voraus sein. Darüber

hinaus richten wir unsere Bemühungen an den Nachhaltigkeitserwartungen unserer Kunden und den Zertifizierungen der Branche aus, um Compliance- und Marktanforderungen zu erfüllen.

## **Ausblick 2030**

Unsere Roadmap bis 2030 baut auf 125 Jahren Erfolg und Kreislaufwirtschaft auf und fördert die ESG-Integration. Wir setzen uns entschlossen für Kreislaufwirtschaft ein und verfolgen gleichzeitig eine Reduzierung der Emissionen sowie einen verantwortungsvollen Umgang mit Abfall, Wasser und Chemikalien. Ethische Beschaffung, Arbeitnehmerrechte und soziale Verantwortung bleiben weiterhin Prioritäten. Dazu kommen eine stärkere Governance durch Transparenz, Compliance und Risikomanagement, um eine nachhaltigere Zukunft zu schaffen. „Die Neudefinition unserer ESG-Strategie bedeutet, den Planeten zu schützen und gleichzeitig einen dauerhaften Wert für Mitarbeitende, Kunden und andere Stakeholder zu schaffen. Nachhaltigkeit ist unser Erfolgsfaktor“, erklärt Leonie Biesen, Sustainability Lead bei CWS Workwear.



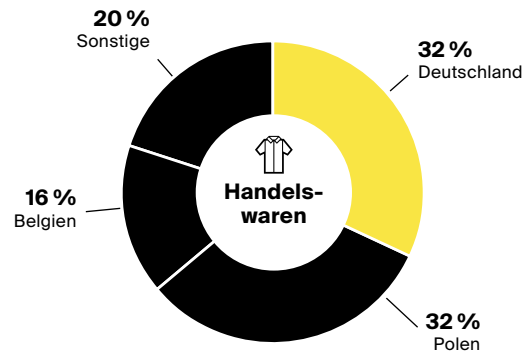


# Die ganzheitliche CER-Strategie (Circular, Empowering, Responsible) von CWS Workwear basiert auf einem soliden Fundament und den drei ESG-Säulen.

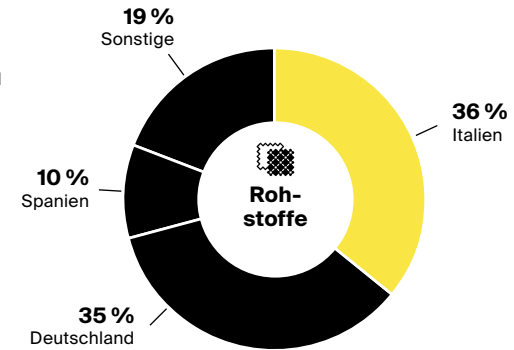


# Nachhaltigkeit in Zahlen

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



Procentsatz der **Handelswaren nach Land (Stufe 1)**



Procentsatz der **Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1)**

# Das Innovation Lab von CWS Workwear



# Nachhaltig gedacht: Kleidung, die länger hält – Erlebnisse, die überzeugen

**U**nsere hochmodernes Innovation Lab in Dreieich ist Showroom, Schulungszentrum, Prüflabor und eine Möglichkeit der Zusammenarbeit zugleich. Es wurde eingerichtet, um die Lebensdauer unserer strapazierfähigen und nachhaltigen Kleidungsstücke noch weiter zu verlängern.

In diesem Innovation Lab richten unsere Qualitätsexperten ihre gesamte Aufmerksamkeit auf die Forensik von Textilien, Qualitätsnormen, individuelle und professionelle Fehleranalysen, Validierungsprüfungen neuer Kleidungsstücke, neue Ideen zur Produktoptimierung und vieles mehr. Das Labor ist auch ein Ort zum Vernetzen und damit wie geschaffen für den Austausch von Wissen, Know-how und Erfahrung. Wir führen interne und externe Schulungen durch, bieten kundenorientierte Workshops sowie Wissensaustausch an und geben wichtige Einblicke in Textilien. Damit fördern wir die Langlebigkeit, Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft.

Im Sinne unseres Strebens nach Transparenz laden wir unsere Kunden und alle, die sich für die Zukunft der Arbeitskleidung interessieren, dazu ein, unser Innovation Lab selbst zu erleben und einen faszinierenden Blick hinter die Kulissen der Welt nachhaltiger Textilien zu werfen. Unsere Prüfungen erfolgen vom Labor bis hin zur Produktion so praxisnah wie möglich. Der dabei ausgestellte Produktpass von CWS Workwear enthält alle Vorgaben zur Qualitätssicherung.

**»Mit kontinuierlichen Innovationen möchten wir die Strapazierfähigkeit, die Funktionalität und den Schutz unserer Arbeitskleidung verbessern. Ziel ist es, die Produktlebensdauer bis 2030 zu verdoppeln und gleichzeitig den Wäschereiaufwand zu verringern – damit entsteht weniger Abfall und Ressourcen werden geschont.«**

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



# Fit für die Praxis – mit der CWS Workwear Trainings Academy

Mit unserem Onboarding-Programm können neue Mitarbeitende schon am ersten Tag loslegen – mit strukturierten Schulungen, praktischen Übungen und einer nahtlosen Einführung in die Welt von CWS Workwear.

**D**ie Förderung eines lebenslangen Lernens, die Befähigung unserer Mitarbeitenden und die Möglichkeit, ihre individuellen Fähigkeiten zu entwickeln, sind für uns wichtige Komponenten, um Innovationen voranzutreiben und der Mitarbeiterfluktuation entgegenzuwirken. Daher verfolgen wir seit der Eröffnung unserer eigenen CWS Workwear Trainings Academy im November 2024 einen proaktiven Ansatz zum Wissenstransfer.

Unser monatliches Onboarding-Programm „Sales Rocket“ ist auf die Bedürfnisse unserer neuen Mitarbeitenden im Vertrieb zugeschnitten. Der 30-tägige Kurs bietet eine strukturierte und ansprechende Onboarding-Erfahrung vom ersten Tag.

„Wir investieren in eine nahtlose Erfahrung für unsere neuen Mitarbeitenden – von Anfang an. Alle Schritte des Onboardings bauen intuitiv aufeinander auf. Wir melden uns etwa eine Woche vor

ihrem ersten Arbeitstag bei CWS Workwear bei unseren Neulingen, bereiten sie emotional vor und sorgen für eine rundum inspirierende Erfahrung, damit sie sich willkommen und als Teil unseres Teams fühlen“, erklärt Sabrina Kranz, International Sales Trainer.

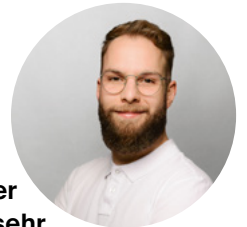
## **Aufbau eines starken Fundaments**

Durch die Teilnahme am Onboarding-Programm erhalten alle neuen Vertriebsmitarbeitenden fundiertes Wissen über CWS Workwear, unsere Services und Produkte. Ziel ist es, alle Grundlagen unserer Vertriebsorganisation zu vermitteln. Das gesamte Programm beinhaltet sowohl Vor-Ort- als auch Online-Module mit Gruppenarbeiten, Einzelaufgaben, Feedbackrunden und praktischen Übungen. Neben allen notwendigen Verkaufstechniken und -methoden werden dem neuen Verkaufspersonal auch klare ethische Grundlagen vermittelt.

Mit neuen Workshops und dem „Train the Trainer“-Programm erweitern wir das Angebot unserer Academy im Jahr 2025. „Das ist ein wichtiger Schritt beim Aufbau starker Führungskräfte, die unsere Vision vorantreiben“, erklärt Sabrina Kranz.

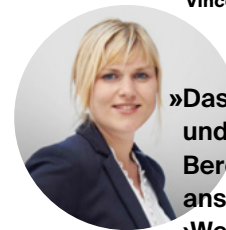
»Ich habe mich als neuer Mitarbeiter und zudem noch Quereinsteiger sehr geschätzt gefühlt! Die gute Arbeit mit dem Programm und der Academy sollte unbedingt fortgesetzt werden!«

Vincent Wolf, Sales Consultant New Business



»Das ist eine tolle Begrüßung im Unternehmen und ein Muss für alle Vertriebsneulinge! Bereits vor dem ersten Arbeitstag habe ich ansprechende E-Mails und eine spannende »Welcome Bubble« erhalten. Mein persönliches Highlight: Bereits in der zweiten Woche konnte ich nach einer Kaltakquise meinen ersten Vertrag abschließen!«

Julia Klares, Senior Sales Consultant New Business



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

# Gemeinsam für bessere Bedingungen – mit Cotton made in Africa®

Im Rahmen unseres Engagements für Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung entlang der Lieferkette haben wir uns der Initiative Cotton made in Africa® (CmiA) angeschlossen. CmiA wurde 2005 zur nachhaltigen Beschaffung von Baumwolle aus Afrika gegründet. Die Initiative unterstützt lokale Gemeinschaften und trägt zur Verbesserung der Arbeits- bzw. Lebensbedingungen vor Ort bei. Zudem sorgt sie für Natursanierung und schafft damit Zukunftsperspektiven für nachfolgende Generationen.



## Vorteile von Cotton made in Africa®

### Wohlstand

CmiA unterstützt nicht nur die Verbesserung der Produktivität und der Faserqualität, sondern schafft auch Zugang zu Schulungsmöglichkeiten und Wissen. Damit stärkt die Initiative die allgemeinen Lebensbedingungen in den landwirtschaftlichen Gemeinschaften.

### Schutz

CmiA fördert die Gleichstellung der Geschlechter, sorgt für menschenwürdige Arbeitsbedingungen und die Einhaltung von Kinderrechten.

### Nachhaltigkeit

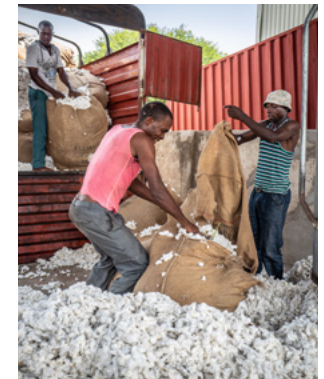
CmiA verbietet den Einsatz von gentechnisch veränderten Pflanzen und trägt zum Schutz von Boden, Wasser, Biodiversität, Klima und Umwelt bei.

Als international anerkannter Standard bringt CmiA afrikanische Kleinbauern mit Handelsunternehmen und Modemarken entlang der globalen Textilwertschöpfungskette zusammen.

Nach vier Jahren erfolgreicher Zusammenarbeit mit Fairtrade Supported Cotton ist dieses Programm in seiner jetzigen Form zu Ende gegangen. Daher ist eine Zusammenarbeit mit CmiA unerlässlich, um unseren Kunden nachhaltige Arbeitskleidung anbieten zu können. Dies ermöglicht uns weiterhin die Produktion von Arbeitskleidung, die Menschen und Gemeinschaften schützt und die Umwelt schont.

CmiA verfolgt einen Value-to-Business-Ansatz, der die Faser- und Textilproduktion verändert. Die Initiative fördert Methoden der Rohstoffproduktion, mit denen sich Treibhausgasemissionen reduzieren und gleichzeitig die Bodengesundheit wiederherstellen, Wasserressourcen schonen und die Biodiversität stärken lassen. Der CmiA-Standard konzentriert sich auf die ersten Stufen der Baumwolllieferkette – d. h. auf die Landwirte, die die Baumwolle anbauen und ernten, und die Fabriken, in denen die Rohbaumwolle entkörnt und für den Versand und die weitere Textilverarbeitung in Baumwollbällen verpackt wird.

Diesen Landwirten bieten wir Planungssicherheit durch feste Abnahmemengen und unsere langfristige Verpflichtung, den Anteil von CmiA-Baumwolle in unserer Arbeitskleidung zu erhöhen. Die Baumwolle wird mit Polyester aus recycelten PET-Flaschen und anderen industriellen Kunststoffabfällen kombiniert. Dadurch gewährleisten wir, dass alle unsere Kleidungsstücke robust und strapazierfähig sind, sich jedoch auf der Haut weich anfühlen.



**Alle Kleidungsstücke von CWS Workwear, die die Arbeit von Cotton made in Africa® unterstützen, sind mit einem speziellen CmiA-Siegel gekennzeichnet. Die von uns bezogene Baumwolle ist nach dem Massenbilanzsystem von CmiA in unsere Lieferkette integriert.**

# CWS Workwear mit renommiertem „Fairness-Preis“ ausgezeichnet

Nach einer Online-Umfrage unter 72.745 Kunden konnte CWS Workwear den „Deutschen Fairness-Preis 2024“ im Bereich Textilvermietung entgegennehmen. Im Rahmen der Umfrage hatte man die Kunden gebeten, verschiedene Unternehmen in Bezug auf deren Preis-Leistungs-Verhältnis, Zuverlässigkeit und Transparenz zu bewerten. Diese Auszeichnung würdigt unser anhaltendes Engagement für außergewöhnlichen Service, hohe Qualität und die Zufriedenheit unserer Kunden. Unser Ansatz, Kunden als Partner zu verstehen und

aktiv auf ihre Bedürfnisse einzugehen, ist entscheidend für den Aufbau von vertrauensvollen langfristigen Beziehungen. Der „Fairness-Preis“ wird vom Deutschen Institut für Servicequalität (DISQ) und dem deutschen Nachrichtensender ntv verliehen.

**»Wir sind sehr stolz auf den Fairness-Preis. Er unterstreicht, dass unsere Ansprüche an Qualität und Transparenz im Einklang mit den Bedürfnissen unserer Kunden stehen. Über das Innovation Lab von CWS Workwear in Dreieich bieten wir transparente Einblicke in unsere Prüfungen, die Qualität und Waschverfahren.«**

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



# CWS unter den Top 15 % der Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit



**»Diese Bewertung unterstreicht unser anhaltendes Engagement für höhere Nachhaltigkeitsstandards. Der Übergang zu einem eigenständigen Rating ermöglicht eine verbesserte Verfolgung der Fortschritte, zielgerichtete Maßnahmen und eine Stärkung unserer langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie.«**

**Leonie Biesen,**  
Sustainability Lead bei CWS Workwear

EcoVadis ist ein weltweit anerkannter Standard für die Nachhaltigkeitsbewertung von Unternehmen, welche auf der Grundlage von Umwelt, Arbeits- und Menschenrechten, Ethik und nachhaltiger Beschaffung beurteilt werden. Im Jahr 2024 erhielt CWS die Silber-Auszeichnung und schnitt aufgrund unserer kontinuierlichen Beschaffung erneuerbarer Energien und Initiativen zur Emissionsreduzierung bei. Darüber hinaus konnten wir unsere Bewertungen in den Bereichen Arbeitsbedingungen, Menschenrechte und Ethik durch verbesserte Richtlinien und Compliance-Maßnahmen deutlich verbessern und gleichzeitig die nachhaltige Beschaffung durch eine bessere Einbindung unserer Lieferanten und verantwortungsbewusste Lieferketten steigern.





# Umsetzung einer neuen Führungskultur

**A**ls führender Anbieter von Arbeitskleidung mit mehr als 125 Jahren Erfahrung im Bereich Innovation und Service setzen wir Maßstäbe für maßgeschneiderte, stilvolle, langlebige und schützende Arbeitskleidung. Diese Maßstäbe wenden wir auch auf unsere Führungskultur an. Im Rahmen unseres ganzheitlichen Ansatzes erkennen wir an, dass wir alle Führungsqualitäten besitzen und Führung in allen Bereichen des Unternehmens stattfindet.

Als Grundlage für unsere Führungskultur haben wir im Rahmen von „The way we lead“ vier Führungsebenen eingeführt: „sich selbst führen“, „andere führen“, „Führungskräfte führen“ und „das Unternehmen führen“. Anhand dieser Ebenen wird erläutert, wie die Arbeit erledigt wird und wie alle unsere Mitarbeitenden Verantwortung für ihre tägliche Arbeit und ihren Umgang mit Kollegen, Lieferanten, Kunden und anderen Stakeholdern übernehmen können. Unsere vier Führungsebenen orientieren sich

an fünf Kernkompetenzen: Kommunikation, Aufbau von Beziehungen, Entwicklung von Talenten, Motivation und Befähigung sowie Ergebnisorientierung. Dieses gemeinsame Verständnis definiert unseren Führungsstil.

Die Definition unseres Führungsstils ermöglicht es uns, gemeinsam zu wachsen und gleichzeitig unsere Services und Produkte kontinuierlich zu verbessern – was auch unseren Kunden zugutekommt. „The way we lead“ unterstützt unser Bestreben, ein Arbeitgeber erster Wahl zu werden und gleichzeitig attraktivere Karrierechancen zu bieten. Das gilt auch für die Förderung des Bewusstseins für kulturelle Unterschiede sowie die Unterstützung der persönlichen und beruflichen Entfaltung. Darüber hinaus bieten wir allen Mitarbeitenden individuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

## Die Talentförderung von CWS Workwear

Über die 2023 ins Leben gerufene Talentförderung von CWS Workwear können Mitarbeitende aus verschiedenen Ländern und unterschiedlichen Unternehmensbereichen an Online-Schulungen und Mentoring-Programmen teilnehmen.

Dabei arbeiten die Mitarbeitenden gemeinsam an der Erstellung von Gruppenpräsentationen in innovativen Bereichen, wodurch die Bedeutung des kontinuierlichen Lernens und der Entwicklung hervorgehoben wird. Am Ende wird das beste Projekt ausgezeichnet.

**»Da wir an mehr als 100 Standorten in 15 Ländern tätig sind und täglich 35.000 Kunden bedienen, muss unser Engagement für Qualität und Führung alle Facetten der Wertschöpfungskette umfassen. Wir möchten unsere Mitarbeitenden bei ihren Aufgaben durchgängig unterstützen. Dafür haben wir gemeinsame Führungsziele im gesamten Unternehmen und eine klar umrissene Definition des Begriffs »Führungskraft« eingeführt.«**

Hartmut Engler,  
CEO CWS Workwear



# Erfolgsgeschichte: von der Assistentin zur Logistikexpertin

Das ist Anja Wolter: dreifache Mutter aus Düsseldorf, die vor mehr als 13 Jahren bei CWS Workwear als Assistentin angefangen hat und heute internationale Logistikprojekte leitet sowie für die Routenplanung verantwortlich ist.

## Welche Entwicklungsphasen haben Sie in Ihrer Karriere bei CWS Workwear bereits durchlaufen?

**Anja Wolter** Angefangen habe ich als Assistentin. Dabei war ich für die Löhne der Servicefahrer verantwortlich und habe das Tagesgeschäft koordiniert. Danach wurde ich Teamleiterin im Servicebereich und habe im one.erp-Team AdvanTex und die „Driver App“ eingeführt. Derzeit leite ich die strategische Routenplanung, bin verantwortlich für Prozessoptimierung und Logistikprojekte.

## Was war der entscheidende Moment für Sie, den nächsten Schritt in Ihrer Karriere zu gehen?

**AW** Das war, als mir immer mehr Verantwortung übertragen wurde, und ich die Koordination des Tagesgeschäfts in der Logistik übernahm. Das hat mir sehr viel Spaß gemacht. Heute motiviert mich die Aussicht, Prozesse zu optimieren, meinen Arbeitsalltag effizienter zu gestalten und so einen echten Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen.

## Vor welchen Herausforderungen standen Sie dabei?

**AW** Anfangs hatte ich keine Vorkenntnisse in der Logistik – das war eine große Herausforderung. Durch kontinuierliches

Lernen und die intensive Beschäftigung mit neuen Themen habe ich meinen Weg in diesem Bereich aber erfolgreich gefunden.

## Gab es bestimmte Projekte oder Aufgaben, die für Ihre Entwicklung besonders wichtig waren?

**AW** Die Aufgaben im Servicebereich waren sehr wichtig, da ich mich mit den Abläufen auf der Primärebene vertraut machen konnte. Auch das one.erp-Projekt war von entscheidender Bedeutung, da es mir wertvolle Erfahrungen bei der Durchführung und Koordinierung komplexer Projekte vermittelt hat.

## Welche Fähigkeiten oder Kenntnisse haben Sie in dieser Zeit erworben?

**AW** Ich habe meine Fähigkeiten im Projektmanagement weiterentwickelt, insbesondere in der Planung und Leitung anspruchsvoller Projekte. Außerdem konnte ich Prozesse optimieren, die Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachabteilungen ausbauen und meine analytischen und kommunikativen Fähigkeiten stärken.

## Welche neuen Fähigkeiten und Kenntnisse haben Sie im Rahmen des „High Potential“-Programms erworben?

**AW** Zum einen habe ich gelernt, strategisch zu denken und datenbasierte Entscheidungen zu treffen. Zum anderen habe ich meine Team- und Kommunikationsfähigkeiten gestärkt, insbesondere bei der Zusammenarbeit mit verschiedenen Abteilungen und der Lösung komplexer Herausforderungen.

## Welche Unterstützung haben Sie von Kollegen und Führungskräften erhalten, und wie hat Ihnen das bei Ihrer Karriere geholfen?

**AW** Im Rahmen des Programms habe ich wertvolle Unterstützung von Kollegen und Führungskräften erfahren. Sie haben mir mit ihrem Fachwissen und ihrem konstruktiven Feedback bei meiner Weiterentwicklung geholfen. Durch ihre Unterstützung und ihr Vertrauen in meine Fähigkeiten konnte ich neue Herausforderungen meistern und meine Karriere voranbringen.



# CWS Healthcare im Überblick

CWS Healthcare – wir unterstützen beim Retten und Pflegen mit Service, der sich gewaschen hat.

**1/2 Mio.**

HC verarbeitet mehr als eine halbe Mio. **Teile pro Tag**

**86,5 Mio. €**

Umsatz (2024)

**900**

Mitarbeitende

**6**

Standorte

○ Bad Oldesloe

○ Warburg ○ Brehna

○ Malbergweich ○ Creußen

○ Birkenfeld



## Arbeitskleidung für Pflegerkräfte noch nachhaltiger

2024 wurde auch das Arbeitskleidungssortiment für Pflegekräfte aktualisiert. Ziel ist es, Einrichtungen eine Vielzahl an hochwertigen Outfits für den Arbeitsalltag zu bieten. Dabei bestehen 50 % aller neuen Teile im Angebot aus nachhaltigen Materialien.

# Wir investieren in die Zukunft

## Ergonomisches Arbeiten bei niedrigerem CO<sub>2</sub>-Ausstoß

Über sieben Millionen Euro hat CWS Healthcare allein 2024 in seine sechs Wäschereien gesteckt. Wir optimieren mit den Geldern Abläufe und verbessern den Service für unsere Kunden. Jeder Standort vereint Wäscherei, Logistik und Kundenservice unter einem Dach. „Uns geht es darum, moderner, effizienter und nachhaltiger zu arbeiten und gleichzeitig unsere Mitarbeitenden zu entlasten und Tätigkeiten zu erleichtern“, erklärt unser General Manager Ralph Rouget die Strategie hinter den Investitionen. Die Wäschereien sind vollständig auf die Verarbeitung von Textilien für die Pflegebranche, Feuerwehren und Rettungsdienste deutschlandweit ausgelegt.

## Das Team entlasten

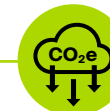
Vor allem körperlich belastende Tätigkeiten wie Bücken, Heben oder Drehen, die für das Verarbeiten der Wäsche erforderlich sind, können durch den Einsatz moderner Maschinen und Systeme erleichtert werden oder gar entfallen. Ein sensibles Thema ist die Bewohnerwäsche,

also die private Kleidung von Bewohnern in Pflegeeinrichtungen. Dank zwölf neuer Faltautomaten kann diese nun maschinell gefaltet werden. Bei Tausenden von Teilen pro Tag entlastet dies die Mitarbeitenden erheblich. Jetzt legen sie die Kleidung nur in den Automaten. Der faltet 200 bis 300 Kleidungsstücke pro Stunde und stellt eine einheitliche Faltechnik über alle Wäschereien hinweg sicher.

Eine weitere Entlastung bringt der sogenannte Containerkipper. Durch diese Maschine entfällt das Heben der Schmutzwäsche auf das Förderband zur Waschstraße und erfordert so weniger körperlichen Einsatz unserer Mitarbeitenden. Besonders rückschonend ist auch der Vereinzeler, der neu in der Wäscherei in Warburg eingesetzt wird. Teile werden nun einzeln über ein Förderband zum Mitarbeiter gebracht. Dieser muss sich nicht mehr bücken oder Teile entwirren, um sie in die Mangel zu legen. Weitere intelligente Systeme – etwa zum Sortieren von Bewohnerwäsche – entlasten zusätzlich: Sie ordnen die Kleidungsstücke automatisch den richtigen Kisten zu und reduzieren damit die Konzentrationsbelastung.

| Verbrauch                | 2023 <sup>1</sup> | 2024    |
|--------------------------|-------------------|---------|
| Wasser (m <sup>3</sup> ) | 160.785           | 222.204 |
| Gas (MWh)                | 20.907            | 24.071  |
| Elektrizität (MWh)       | 2.308             | 3.628   |

<sup>1</sup> Der Berichtsrahmen wurde von 2023 auf 2024 angepasst; seit 2024 sind alle Wäschereien der CWS Healthcare vollständig erfasst.



**8.691 t CO<sub>2</sub>e**

Scope 1

**5 t CO<sub>2</sub>e<sup>1</sup>**

Scope 2

**15.967 t CO<sub>2</sub>e**

Scope 3

<sup>1</sup> Marktbasierend.

## Vierfach weniger Verbrauch

Aber auch die Waschstraßen wurden umfassend optimiert – mit deutlichen Einsparungen bei Ressourcen. Durch die neue Waschstraße am Standort Bad Oldesloe sparen wir zum Beispiel jährlich 42.900 m<sup>3</sup> Wasser, 244.400 kWh Strom und 3.520 kg Waschmittel sowie über 41 Tonnen CO<sub>2</sub>.

Oleksandra (rechts) ist eine von 30 ukrainischen Mitarbeitenden in den Wäschereien von CWS Healthcare.



# ESG neu gedacht: Wir gehen weiter als bisher

2025 und in den Folgejahren werden wir uns stärker auf den Bereich ESG konzentrieren, um neben Umweltinitiativen auch soziale und Governance-Aspekte zu stärken. Unsere ESG-Transformation beinhaltet eine vollständige Integration in alle unsere Geschäftsbereiche. Wir werden unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz in der Logistik und im Tagesgeschäft weiter verbessern und gleichzeitig die Kreislaufwirtschaft vorantreiben sowie die Transparenz erhöhen und die Berichterstattung ausweiten. Wir übernehmen die Verantwortung für alles, was mit unserem Geschäft zusammenhängt.

**U**nsere starkes Engagement für eine effiziente und verantwortungsvolle Ressourcennutzung wird sich auch auf die Bildung von Partnerschaften mit lokalen Behörden erstrecken. Das wird uns dabei helfen, die Wassernutzung in der gesamten Lieferkette zu verringern. Außerdem werden wir uns Ziele für Wäscherei- und Wartungsprozesse setzen, um den Wasser- und Ressourcenverbrauch zu minimieren. Dafür planen wir einen CO<sub>2</sub>-neutralen Standort in Trossingen und eine neue Wäscherei mit anspruchsvollen Maßstäben in Lingen.

Für eine weitere Stärkung der Kreislaufwirtschaft werden wir darauf hinarbeiten, dass gemietete Kleidungsstücke wiederverwendbar, recycelbar oder kompostierbar sind. Dafür schaffen wir eine Infrastruktur für das Ende der Nutzungsdauer, einschließlich Reparatur- und Rücknahmesystemen

für unsere Kunden. Zudem werden wir uns bemühen, mehr nachhaltige, recycelte und regenerative Materialien in unsere Produktlinien zu integrieren und unsere Kunden darüber aufklären, welche Umweltvorteile es bringt, Arbeitskleidung zu leihen, anstatt sie zu kaufen.

**Ein datengesteuerter Ansatz für Nachhaltigkeit**  
Zu unserer ESG-Transformation gehört der Einsatz von Technologie, Daten und Digitalisierung, um Nachhaltigkeit und Verantwortung zu stärken. Mit digitalen Produktpässen für jedes Kleidungsstück können der Lebenszyklus, die Materialien und die Recyclingfähigkeit nachverfolgt werden. Ein solcher datengesteuerter Ansatz in Bezug auf Nachhaltigkeit sorgt für mehr Transparenz und eine bessere Messung des Erfolgs. Mithilfe von Blockchain oder anderen digitalen Technologien planen wir die Einführung einer transparenten Echtzeit-Berichterstattung für ESG-Kennzahlen. Dies steht auch im Einklang mit der Einhaltung der neuen EU-Gesetzgebung und ethischen Praktiken in der Lieferkette.



**»Nachhaltigkeit steht im Mittelpunkt unseres Handelns, das auf einer langjährigen Tradition verantwortungsvoller und ethischer Geschäftspraktiken aufbaut. Gleichzeitig setzen wir neue Maßstäbe in der Branche mit dem nachhaltigen »Workwear as a Service«-Angebot.«**

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

# Länderspezifische Deep Dives<sup>1</sup>



- 21 **Deutschland**
- 23 **Schweiz**
- 24 **Belgien und Niederlande**
- 25 **Schweden**
- 27 **Polen**
- 28 **Tschechien, Rumänien, Slowenien**

<sup>1</sup> Die Gesamtverbrauchsdaten spiegeln teilweise vollständige Gesamtwerte wider und umfassen unter anderem die Wäscherien. Der Erfassungsbereich wird in künftigen Berichtszyklen erweitert, um den ESRS-Anforderungen zu entsprechen. Abweichungen bei den gemeldeten Verbrauchsdaten können sich aus den derzeitigen Beschränkungen der Datenverfügbarkeit und der Standortabdeckung ergeben.



## Für die Zukunft gerüstet: Pflege von Arbeitskleidung neu gedacht

**Nach der Modernisierung 2024 ist unsere Wäscherei in Trossingen nun eine der modernsten und nachhaltigsten in Europa. Wir haben die Kapazität erhöht, setzen intelligente Technologien ein und nutzen Ressourcen effizienter.**

Saubere Arbeitskleidung in verschiedenen Größen und Stilen schwirrt auf automatisierten Förderbändern durch die Luft. In der Zwischenzeit entladen Arbeiter am anderen Ende der Wäscherei große Säcke mit schmutzigen Kleidungsstücken und sortieren sie nach Farben. Danach werden die Stücke in den nagelneuen Waschtunnel mit optimiertem Reinigungszyklus geschickt.

Die Wäscherei von CWS Workwear in Trossingen ist seit dem Jahr 1900 in Betrieb. Im Laufe der Jahrzehnte haben wir die Anlagen kontinuierlich erneuert. 2024 stand jedoch eine umfassende Modernisierung an, die den Standort in unsere Vorzeigewäscherei verwandelt hat. Dafür haben wir bereits 5 Mio. Euro in die Modernisierung investiert und konnten die tägliche Waschkapazität von 30.000 auf

45.000 Kleidungsstücke erhöhen. Bis 2026 sind zusätzliche Investitionen in Höhe von 2 Mio. Euro geplant.

### Niedrigere Temperatur

„Wir verstehen uns als Pioniere, die die Zukunft der Arbeitskleidung durch Innovation und nachhaltige Ressourcennutzung mitgestalten“, erklärt COO Oliver Mäske. Daher standen Nachhaltigkeit, Effizienz und Qualität im Mittelpunkt unserer Modernisierung in Trossingen. In Werk 2 haben wir den Waschtunnel erneuert und können jetzt 30 % des Wassers zurückgewinnen. Damit haben wir den Einsatz dieser kostbaren Ressource deutlich reduziert. In Werk 1 wurden die Sortier- und Förderanlage modernisiert und ein Tieftemperatur-Finisher installiert – weltweit sind derzeit nur drei solcher Anlagen in Betrieb. Sie trocknet die Kleidungsstücke und entfernt

gleichzeitig Falten. „Mit der Anlage können wir diesen Schritt bei 100 °C anstatt 150 °C abschließen“, erklärt Andrei Craznic, Laundry Manager in Trossingen. „Niedrigere Temperaturen senken den Energieverbrauch, schonen die Fasern und verlängern die Lebensdauer der Arbeitskleidung – zum Vorteil unserer Kunden und der Umwelt.“

### Weitere Optimierungspläne

2023 wurden in einem separaten Raum beider Werke neue automatisierte Dosiersysteme installiert. Diese gewährleisten einen präzisen Waschmitteleinsatz für optimale Hygiene, langlebige Textilien und verbesserten Umweltschutz. In den nächsten zwei Jahren werden weitere Innovationen zur Optimierung des Standorts beitragen. Dazu gehören unter anderem der Ausbau eines modernen Sortierbereichs, in dem mit Röntgentechnologie Fremdkörper erkannt werden, sowie ein neuer Waschtunnel in Werk 1. „Die durchdachten Technologien in unserer Wäscherei in Trossingen unterstützen höchste

Hygienestandards und eine nachhaltige Pflege der Arbeitskleidung“, erklärt Oliver Mäske. „Und die Modernisierung in Trossingen ist erst der Anfang“, ergänzt Carsten Best, Regional Managing Director CWS Workwear D/A/CH & CWS Healthcare. „Wir investieren weiter in nachhaltige Innovationen, damit stilvolle, funktionelle und schützende Arbeitskleidung und Umweltschutz Hand in Hand gehen.“

Trossingen ist nach Bielefeld unser zweitgrößter Standort. Dank seiner Lage fügt sich der Standort nahtlos in unser europäisches Netzwerk ein.

# 45.000

Erhöhung der täglichen Waschkapazität von 30.000 auf 45.000 Kleidungsstücke.





## Wir gehen die nächsten Schritte

### Kurzes Interview mit Wäschereileiter Andrei Craznic

#### Was bedeutet die Modernisierung für die Wäscherei in Trossingen?

**Andrei Craznic** Die Modernisierung ist ein großer Fortschritt. Unsere Wäscherei arbeitet jetzt nicht nur effizienter, sondern auch nachhaltiger. Außerdem verbrauchen wir weniger Ressourcen, die zum Waschen der Kleidungsstücke unserer Kunden erforderlich sind. Mit dem neuen Waschtunnel und der anstehenden Installation einer zweiten Anlage können wir größere Mengen an Kleidungsstücken verarbeiten, ohne die Umwelt stärker zu belasten.

#### Wie hat das Team auf die Veränderungen reagiert?

**AC** Natürlich war es eine Herausforderung, bei vollem Betrieb einen neuen Waschtunnel zu installieren, um die Kundenbedürfnisse zu erfüllen. Aber als Team konnten wir die Herausforderungen gemeinsam meistern und arbeiten jetzt in einer der fortschrittlichsten Wäschereien Europas.

#### Was hält die Zukunft für Trossingen bereit?

**AC** Das war erst der Anfang! In den kommenden Jahren sind weitere Investitionen geplant, darunter ein neuer Waschtunnel für Werk 1 und eine Erweiterung unserer Sortierkapazitäten. Wir bereiten Trossingen auf die Zukunft vor und setzen uns zum Vorteil unserer Kunden für nachhaltige Lösungen ein.

## Zukunft gestalten beginnt jetzt

# 5 Mio.

**Investition von 5 Mio. EUR** und weitere 2 Mio. EUR sind bis 2026 geplant.

# 30 %

**Neuer Waschtunnel** (Werk 2): spart 30 % Wasser und optimiert den Waschmitteleinsatz.

# 100 °C

**Tieftemperatur-Finisher** (100 °C anstatt 150 °C): verlängert die Lebensdauer von Textilien und reduziert den Energieverbrauch.

# 45.000

**Höhere Kapazität:** Verarbeitung von bis zu 45.000 Stücken täglich.

# 290

**Mitarbeitende**

**Automatisiertes Dosiersystem:** präzise Waschmitteldosierung für maximale Effizienz.

**Hellere Beleuchtung, ergonomische Arbeitsplätze und mehr Sicherheit am Arbeitsplatz**

### Geplante Investitionen

- **Neuer Waschtunnel für Werk 1** (2025)
- **Weitere Digitalisierung und KI-Optimierung** von Prozessen
- **Stärkere Kundeneinbindung** durch individuelle CO<sub>2</sub>-Nachverfolgung für Unternehmen

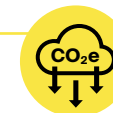
| Verbrauch                | 2023    | 2024    |
|--------------------------|---------|---------|
| Wasser (m <sup>3</sup> ) | 233.460 | 207.972 |
| Gas (MWh)                | 84.391  | 24.307  |
| Strom (MWh)              | 14.643  | 5.784   |

**9.113 t CO<sub>2</sub>e**  
Scope 1

**1.318 t CO<sub>2</sub>e<sup>1</sup>**  
Scope 2

**22.826 t CO<sub>2</sub>e**  
Scope 3

<sup>1</sup> Marktbasiert.





## Abfall besser nutzen

Kreislaufwirtschaft ist ein Herzstück unseres Unternehmens, und wir suchen immer nach Möglichkeiten, den Kreislauf weiter zu schließen. Für eine bessere Nutzung unserer Abfälle arbeiten wir mit dem Recyclingunternehmen Schneider Umweltservice zusammen, um die Abfallwirtschaft in unserer Wäscherei in Bronschhofen, Schweiz, zu verbessern.

Mit dieser Partnerschaft können wir von einem der modernsten Sortiersysteme der Schweiz profitieren. In den Anlagen von Schneider wird der unsortierte Abfall besser getrennt. Was in unserer Wäscherei früher unter Restmüll lief, wird nun sortiert, verwertet und in den Ressourcenkreislauf zurückgeführt. Mit diesem Prozess können wiederverwertbare Materialien zurückgewonnen werden, die sonst verbrannt würden. Das ist ein einfacher, aber wirksamer Schritt in Richtung Abfallverringerung, mehr Kreislaufwirtschaft und eine grünere Zukunft.

| Verbrauch                | 2023   | 2024 <sup>1</sup> |
|--------------------------|--------|-------------------|
| Wasser (m <sup>3</sup> ) | 64.050 | 99.851            |
| Gas (MWh)                | 9.185  | 12.663            |
| Strom (MWh)              | 1.237  | 2.012             |

**3.286 t CO<sub>2</sub>e**

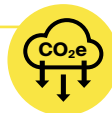
Scope 1

**1 t CO<sub>2</sub>e<sup>2</sup>**

Scope 2

**8.844 t CO<sub>2</sub>e**

Scope 3



<sup>1</sup> Umfasst das ganze Land und alle Standorte.

<sup>2</sup> Die marktbasiernten Scope-2-Emissionen spiegeln den Strombezug aus überwiegend erneuerbaren Energiequellen wider, was zu niedrigen bis null marktbasiernten Emissionen führt.

## Zirkuläre Arbeitskleidung – von der Theorie zur Praxis

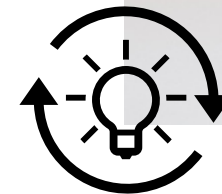
2023 haben wir gemeinsam mit der Hochschule Luzern ein ambitioniertes Projekt zu zirkulärer Arbeitskleidung gestartet. Das Ziel: Textilien neu zu gestalten, zu nutzen und zu recyceln – mit echten Auswirkungen auf unser alltägliches Leben. Eines der wichtigsten Ergebnisse ist das Circular Workwear Indicator Tool, mit dem Benutzer Kleidungsstücke vergleichen und deren Zirkularität bewerten können. Dieses praxisnahe Entscheidungsinstrument wird von unserer Einkaufsabteilung in der Schweiz genutzt.

Gemeinsam mit der Universität untersuchen wir auch, wie Textilien im Kreislauf wiederverwendet werden können. Textilien, die beschädigt sind und sich nicht mehr als Arbeitskleidung verwenden lassen, werden recycelt und zu neuen

Hosen, Overalls und Jacken verarbeitet, anstatt sie wegzuworfen. „Gemeinsam mit Branchenpartnern, darunter Hersteller, Sortierer, Recyclingunternehmen und Kunden, haben wir ein Kreislaufszenario entwickelt, das den gesamten textilen Lebenszyklus abbildet. Darin werden Rollen, Schnittstellen, Chancen und Herausforderungen in einem vollständig geschlossenen Kreislauf definiert“, erklärt Noëmi Mariacher, Quality & Environment Coordinator bei CWS Workwear.

Im nächsten Schritt sollen klare Empfehlungen für alle beteiligten Stakeholder entwickelt werden. Dazu gehören Leitlinien, welche Materialdaten zu welchem Zeitpunkt des Zyklus bekannt gegeben werden müssen und wie die Zusammenarbeit zwischen Recyclingunternehmen

und Herstellern gestärkt werden kann. Wir sind überzeugt davon, dass die Kreislaufwirtschaft eine Zusammenarbeit auf allen Ebenen erfordert.



# Belgien und Niederlande

## Effizienz und Nachhaltigkeit – Hand in Hand

An unserem Standort in Lokeren, Belgien, werden Automatisierung, Datenanalyse und Solarenergie genutzt, um die Nachhaltigkeit zu verbessern und Prozesse in Produktion, Wäscherei bzw. bei der Verpackung zu optimieren. Durch stärker automatisierte Systeme sinkt der Bedarf an manuellen Eingriffen, die Produktionsprozesse verlangsamen können.

Früher mussten Kleidungsstücke mit Reparaturbedarf manuell in einen bestimmten Bereich transportiert werden. Jetzt werden diese Kleidungsstücke automatisch in die richtige Zone gelenkt. Das reduziert den Reparaturbedarf und verbessert gleichzeitig die Produktivität. Darüber hinaus verfügen die Hängestationen über ein neues Modul, das bei technischen Störungen ein automatisches Zurücksetzen ermöglicht. Zuvor musste das manuell erledigt werden. Wir planen auch die Einführung eines automatisierten Containerumschlags unter Einsatz von Robotern.



### Solarstrom für morgen

Die Anlage in Lokeren verfügt über eine eigene Solaranlage, die fast 30 % des Energieverbrauchs am Standort decken kann. Das im Dezember 2023 installierte Photovoltaiksystem mit 745 Solarmodulen liefert 452 kWp und sorgt damit für Einsparungen von etwa 390 MWh pro Jahr. Das reduziert unsere Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen und senkt den CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Wäscherei.

### Datengesteuerter Wasserverbrauch

Eine neue Dosieranlage in Lokeren liefert Echtzeitdaten über unseren Wasser- bzw. Chemikalienverbrauch und ermöglicht eine Analyse, wo wir unseren Wasserverbrauch optimieren oder reduzieren können. Wir haben zudem vor Ort ein Wasseraufbereitungssystem installiert, um Wasser für Toiletten, Waschbecken und im kleinen Maßstab für unserer dunkle Wäsche wiederzuverwenden. Wichtig ist, dass unsere Waschprozesse vollständig PFAS-frei sind (sie enthalten keine Per- und Polyfluoralkylstoffe). Damit erfüllen wir bereits jetzt die europäischen Rechtsvorschriften hinsichtlich PFAS.



### Reduzierung von Verpackungsmaterialien

Um Abfälle weiter zu minimieren und den Einsatz von Verpackungen in Lokeren zu reduzieren, sehen wir uns genau an, welche Kunden keine Verpackungen für ihre Kleidungsstücke benötigen. Dadurch können wir unseren ökologischen Fußabdruck verringern und die Produktivität steigern.



### Schreibfreude für kleine Köpfe

Unsere Mitarbeiter im niederländischen Den Bosch sammeln auch weiterhin alle Schreibutensilien, die sie in Kleidungsstücken finden, und spenden sie an Schulen oder Kindergärten in der Ukraine und anderen Ländern. 2024 haben sie mehr als 5.000 Stifte gespendet.

### Niederlande

| Verbrauch <sup>1</sup>   | 2023   | 2024   |
|--------------------------|--------|--------|
| Wasser (m <sup>3</sup> ) | 74.398 | 47.949 |
| Gas (MWh)                | 8.679  | 2.273  |
| Strom (MWh)              | 1.640  | 1.127  |

### Belgien

| Verbrauch <sup>1</sup>   | 2023   | 2024   |
|--------------------------|--------|--------|
| Wasser (m <sup>3</sup> ) | 51.182 | 57.228 |
| Gas (MWh)                | 4.766  | 5.016  |
| Strom (MWh)              | 1.395  | 1.460  |

1.446 t CO<sub>2</sub>e

Scope 1

5 t CO<sub>2</sub>e<sup>2</sup>

Scope 2

7.001 t CO<sub>2</sub>e

Scope 3

1.786 t CO<sub>2</sub>e

Scope 1

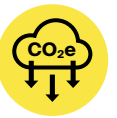
4 t CO<sub>2</sub>e<sup>2</sup>

Scope 2

12.878 t CO<sub>2</sub>e

Scope 3

<sup>1</sup> Die aktuellen Verbrauchsdaten schließen den Verbrauch von Büros und Depots nicht ein.  
<sup>2</sup> Die marktbasiereten Scope-2-Emissionen spiegeln den Strombezug aus überwiegend erneuerbaren Energiequellen wider, was zu niedrigen bis null marktbasiereten Emissionen führt.



# Länderspezifischer Deep Dive Schweden



## Mit Abfall Werte schaffen

**Vom Pilotprojekt zur Prozessreife: Unsere erfolgreiche Partnerschaft mit Rester trägt dazu bei, Alttextilien in neue Ressourcen zu verwandeln.**

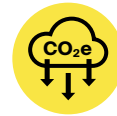
Unsere Partnerschaft mit dem finnischen Recyclinginnovator Rester Oy hat 2024 richtig Fahrt aufgenommen. Nach einem vielversprechenden Pilotprojekt 2023 konnten wir unsere Partnerschaft dieses Jahr vertiefen und noch bessere Ergebnisse erzielen: Fast 17 Tonnen Textilien haben wir zur hochwertigen Faserveredelung an Rester geschickt.

Dank der innovativen Herangehensweise beider Unternehmen und der engen Zusammenarbeit unserer Teams konnten wir wichtige Prozessgrundlagen schaffen. Dazu gehörten unter anderem die Meldung von Daten, die Verfolgung des Materialflusses und die Verfeinerung von Logistik- und Sortiersystemen. „Durch die genaue Bewertung der Auswirkungen auf Ressourcen und die Etablierung von Nachhaltigkeitskennzahlen sind wir nun kurz davor, eine völlig neue und innovative Tradition im Recycling von Alttextilien zu begründen“, erklärt Jesper Tapper, Project Manager bei CWS Workwear Schweden.

In einem nächsten Schritt möchten wir diese Prozesse an weiteren Standorten in Schweden einführen. Auch eine Expansion nach Deutschland wird geprüft neben der möglichen Rückführung von Arbeitskleidung in den Recyclingkreislauf. Bis 2026 möchten wir im Einklang mit unseren Kreislaufzielen marktübergreifende Prozesse für das Textilrecycling etablieren – damit Textilabfälle der Vergangenheit angehören.

### Die Partnerschaft mit Rester auf einen Blick

| Initiative                               | Start                                  | Status 2024  | Enthaltene Materialien  | Nächste Schritte   | Ziel 2025/26  |
|--|--|--|---|--|---|
| Zirkuläres Textilrecycling mit Rester Oy | Ende 2023 (Pilotwäscherei in Schweden) | Ausweitung auf andere schwedische Wäschereien; deutsche Pilotprojekte laufen | Flachwäsche, Handtücher; Tests mit Arbeitskleidung haben begonnen | Vollständige Einführung in Schweden, Integration in Deutschland, Tests mit Arbeitskleidung | Marktübergreifende Implementierung, abgestimmt auf Kreislaufziele |



| Verbrauch                | 2023    | 2024   |
|--------------------------|---------|--------|
| Wasser (m <sup>3</sup> ) | 111.399 | 90.146 |
| Gas (MWh)                | 17.022  | 0      |
| Strom (MWh)              | 3.440   | 3.379  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>1.597 t CO<sub>2</sub>e</b><br>Scope 1 | <b>0 t CO<sub>2</sub>e<sup>1</sup></b><br>Scope 2 | <b>3.728 t CO<sub>2</sub>e</b><br>Scope 3 |
|---|---|---|

<sup>1</sup> Die marktbasieren Scope-2-Emissionen spiegeln Strom wider, der überwiegend aus erneuerbaren Energiequellen stammt, was zu niedrigen bis keinen (null) marktbasieren Emissionen führt.





## Eine Frage des Gleichgewichts

**Eine Wäscherei so zu optimieren, dass Ressourcen nachhaltig genutzt werden, erfordert umfassendes Wissen und Offenheit für neue Ideen. Projektmanager Jens Abeling möchte daher das gesamte im Rahmen unseres BlueOcean-Projekts gesammelte Know-how mit anderen Standorten von CWS Workwear teilen.**

**Mit dem BlueOcean-Projekt konnten Sie den Wasserverbrauch pro Kilo Wäsche seit 2020 von acht auf vier Liter senken. Welche wichtigen Schritte haben dies möglich gemacht?**

**Jens Abeling** Kurz gesagt: Zunächst muss man die Verbrauchszahlen prüfen und über einen längeren Zeitraum Daten erheben. Dann gilt es, die Potenziale zur Reduzierung des Wasserverbrauchs zu ermitteln. Ist das erledigt, sollte versucht werden, das Wasser ein zweites Mal zu verwenden – so wie beim BlueOcean-Projekt. In einem nächsten Schritt könnte das Wasser aufbereitet werden, um es als Frischwasser wiederzuverwenden. Wir haben große Fortschritte bei der Reduzierung unseres Ressourcenverbrauchs gemacht. Zuerst haben wir genaue Daten über den Wasser- und Chemikalienvverbrauch pro Anlage gesammelt, denn wir können nur verbessern, was wir auch verstehen. Mit den gesammelten Daten haben wir versucht, den Wasserverbrauch im Waschprozess zu senken. Dafür haben wir die Planung optimiert und einfach unseren gesunden Menschenverstand genutzt.

**Wie konnten Sie eine solche Effizienz erreichen?**

**JA** Zuerst einmal haben wir die Anlagen gemeinsam mit unseren Waschmittellieferanten umprogrammiert, damit wir genauer dosieren können. Gleichzeitig wurde das Sortieren der Wäsche optimiert. Dadurch können wir längere unterbrechungsfreie Waschsequenzen durchführen, ohne das System zwischen den Waschgängen spülen zu müssen. Durch die Reduzierung dieser sogenannten „blinden Flecken“ konnten wir große Mengen Wasser, Chemikalien und Energie einsparen. Beispielsweise

benötigt ein voller Waschgang weniger Wasser pro kg Wäsche als ein Waschgang, der nur zu 50 % beladen ist.

**Wie findet man das richtige Gleichgewicht zwischen effizienter Ressourcennutzung und der Einhaltung hoher Hygienestandards in industriellen Wäschereien?**

**JA** Es ist tatsächlich eine Frage des Gleichgewichts. Wir wollen möglichst wenig Wasser und Chemikalien einsetzen; trotzdem muss die Wäsche wirklich sauber werden – das haben wir uns zur Aufgabe gemacht. Dank unserer über 125-jährigen Tradition und unseres Strebens nach Innovation überwachen und verfeinern wir gemeinsam mit unseren Waschmittellieferanten ständig unsere Einstellungen, bewerten Gewebeatarten sowie Verschmutzungsgrade und passen dann Temperatur und Zykluslängen an. Um das Gleichgewicht zu finden, braucht es Daten und Erfahrung. Diese Schritte führen wir und unsere Lieferanten regelmäßig mehrmals pro Jahr durch.

**Worauf konzentrieren Sie sich nach Abschluss des BlueOcean-Projekts?**

**JA** Momentan analysieren wir, wie viele Daten des Projekts wir zur Senkung des Ressourcenverbrauchs in unserer Wäscherei in Varberg (Schweden) nutzen können. Die Ausgangssituation ist etwas anders als in Arlandastad. Trotzdem sind wir zuversichtlich, dass sich die Prozesse noch optimieren lassen und wir wertvolle Ressourcen einsparen können. Darüber hinaus gibt es in Arlandastad weitere Aspekte, die wir gern optimieren möchten ...

**Worum handelt es sich dabei konkret?**

**JA** Mit wiederverwendeter Wärmeenergie könnten wir beispielsweise angrenzende Gebäude heizen oder kühlen. Eine weitere Möglichkeit wäre, das Schleuderwasser aus der Wäscherei weiter aufzubereiten oder Regenwasser von unserem 6.000 m<sup>2</sup> großen Dach aufzufangen und im Waschprozess zu nutzen. Es gibt immer Wege, um mit Ressourcen noch nachhaltiger umzugehen. Denn Nachhaltigkeit ist für uns nicht nur ein Projekt, sondern die Triebfeder unseres gesamten Handelns.

## Entwicklung des Wasserverbrauchs





## Strahlend hell: Ausbau von Solarenergie

Im April 2023 haben wir eine Reihe von Solarmodulen auf dem Dach unserer Anlage in Międzyrzecz installiert, um die Zukunft nachhaltiger zu gestalten. Von den anfänglichen 50 kWp Energie, die mit der Anlage produziert werden, soll dieser Wert bis Ende des ersten Quartals 2026 auf bis zu 310 kWp steigen. Dadurch können wir unseren Stromverbrauch um 30 % senken und gleichzeitig den CO<sub>2</sub>-Ausstoß um 125 Tonnen pro Jahr verringern. Das ist ein riesiger Gewinn – für den Planeten und für CWS Workwear.

## Weniger Plastik, mehr Planet

Wir suchen immer nach Möglichkeiten, den Kunststoffverbrauch in unseren Verpackungen zu reduzieren. Eine wichtige Änderung der Prozesse in unserer Wäscherei in Międzyrzecz ist die schrittweise Abschaffung von Plastikfolien und -beuteln für Verpackungen. Stattdessen wurden wiederverwendbare Gummibänder eingeführt, um Kleidungsstücke zusammenzuhalten. Der Kunststoffverbrauch konnte dadurch deutlich reduziert werden – von 11.286 kg Folie pro Quartal auf 3.220 kg im letzten Quartal 2024: Das ist ein Rückgang um mehr als 70 %.

## Starke Leistung, moderne Technik

In unserem Werk in Dabrowa Gornicza haben wir einen eigenen Dampfgenerator gebaut. Damit sind wir bei der Beschaffung und dem Transport von Dampf aus einem nahe gelegenen, mit Kohle betriebenen Stahlwerk unabhängig. Der moderne Heizkessel mit einem Wirkungsgrad von 94,8 bis 95,2 % verfügt über einen dualen Brenner, der bei Gas-mangel auf Öl umgestellt werden kann. Darüber hinaus ergreifen wir weiterhin an allen Standorten Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserverbrauchs. Unsere Waschmaschinen sind mit Waagen ausgestattet, um die Wäsche zu wiegen und daraus die erforderliche Menge an Wasser und Waschmittel zu ermitteln.

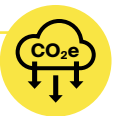
**Unsere Mitarbeiter pflanzten rund 800 Bäume im Wald von Międzyrzecz.** Die Bäume werden zusammen jährlich rund 4.400 kg CO<sub>2</sub> aus der Atmosphäre binden.



| Verbrauch                | 2023   | 2024   |
|--------------------------|--------|--------|
| Wasser (m <sup>3</sup> ) | 78.172 | 68.917 |
| Gas (MWh)                | 6.385  | 6.688  |
| Strom (MWh)              | 1.688  | 2.014  |

**2.586 t CO<sub>2</sub>e**    **2.056 t CO<sub>2</sub>e<sup>1</sup>**    **3.742 t CO<sub>2</sub>e**  
 Scope 1                      Scope 2                      Scope 3

<sup>1</sup> Marktbasiert.



# Tschechien, Rumänien, Slowenien



gespendete Schulranzen im Rahmen einer Initiative von Adina Stiftelsen

## Rumänien – ein Ranzen voller Chancen

CWS Workwear Rumänien spendete im Rahmen einer Initiative der norwegischen Stiftung Adina Stiftelsen 100 Schulranzen an Schulkinder in der Nähe von Craiova. Die Schulranzen sind mit allem ausgestattet, was man in der Schule braucht, und wurden an Kinder aus finanzschwachen Familien verteilt. Bei den Kindern, die einen solchen Schulranzen erhalten haben, konnten die Lehrer eine deutliche Steigerung der Mitarbeit und Freude am Lernen feststellen. Bildung und die Unterstützung von Gemeinschaften sind weiterhin ein fester Bestandteil unserer langfristigen CSR-Strategie und leisten einen Beitrag zum Aufbau einer gerechteren, solidarischeren und inklusiveren Gesellschaft.

## Tschechien – volle Kraft mit Sonnenergie

Das Dach der Wäscherei in unserem Werk in Kralupy ist jetzt mit 500 Solarmodulen mit einer Gesamtleistung von 207,5 kWp ausgestattet. Die Anlage soll den Stromverbrauch senken und die CO<sub>2</sub>-Emissionen verringern. Selbst an bewölkten Tagen produzieren die PV-Module 33 % des erforderlichen Energieverbrauchs der Anlage.

## Slowenien – Textilspenden stärken den lokalen Boxsport

Unser Werk in Ptuj, das die Einstellung von Menschen mit Behinderungen fördert, wurde bereits in unserem CSR-Bericht 2023/24 vorgestellt. Jetzt spendet das Werk Reststoffe an einen lokalen Boxclub, um Boxsäcke herzustellen. Dadurch muss der Verein keine neuen Säcke anschaffen, die bis zu 200 Euro kosten, und Alttextilien aus der Kleiderherstellung finden neue Einsatzmöglichkeiten. Mit dieser Spende können lokale Boxer weiter trainieren, während unsere Textilien im Kreislauf bleiben – ein weitere Kluge Idee, die Kreislaufwirtschaft fördert.

# Fakten und Zahlen

---



30 **Fakten und Zahlen**  
38 **GRI-Index**



# Fakten und Zahlen

Zur Vorbereitung auf die CSRD-Berichterstattung ab 2026 hat CWS Workwear/ CWS Healthcare einen ersten Testlauf gemäß den ESRS-Anforderungen und basierend auf einer vorläufigen doppelten Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse sowie ein GRI-Index werden nachfolgend als Referenz aufgeführt. Die vollständigen ESG-Daten für 2024 für CWS finden Sie hier:

<https://www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/wir-schuetzen-ihre-mitarbeitenden-und-unseren-planeten>

| Feldname   | Einheit                  | 2024 gesamt        | 2023 gesamt        | Veränderung       | Veränderung in % |
|--|--------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|------------------|
| <b>Energieverbrauch und -mix<sup>1</sup></b>                           |                          |                    |                    |                   |                  |
| <b>Gesamtenergieverbrauch</b>  | MWh                      | <b>190.593</b>     | <b>169.779</b>     | <b>20.814</b>     | <b>12,3</b>      |
| <b>Gesamtenergieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen</b>           | MWh                      | <b>156.693</b>     | <b>138.050</b>     | <b>18.643</b>     | <b>13,5</b>      |
| Kraftstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölprodukten                       | MWh                      | 53.814             | 34.327             | 19.486            | 56,8             |
| Kraftstoffverbrauch aus Erdgas   | MWh                      | 87.257             | 96.894             | -9.637            | -9,9             |
| Gekaufte Elektrizität, Wärme, Dampf                                    | MWh                      | 15.622             | 6.828              | 8.794             | 128,8            |
| <b>Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen</b>                 | MWh                      | <b>33.901</b>      | <b>31.730</b>      | <b>2.171</b>      | <b>6,8</b>       |
| Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen                           | MWh                      | 17.026             | 17.019             | 7                 | 0,0              |
| Gekaufte Elektrizität, Wärme, Dampf EE                                 | MWh                      | 16.875             | 14.711             | 2.165             | 14,7             |
| Erneuerbare Energie aus eigener Erzeugung ohne Kraftstoff              | MWh                      | -                  | -                  | -                 | -                |
| <b>Prozentsatz der erneuerbaren Energiequellen am Gesamtwert</b>       | MWh                      | <b>18 %</b>        | <b>19 %</b>        | <b>-1 %</b>       | <b>-</b>         |
| <b>Prozentsatz der nicht erneuerbaren Energiequellen am Gesamtwert</b> | MWh                      | <b>82 %</b>        | <b>81 %</b>        | <b>1 %</b>        | <b>-</b>         |
| <b>Energieerzeugung aus nicht erneuerbaren Quellen</b>                 | MWh                      | <b>-</b>           | <b>-</b>           | <b>-</b>          | <b>-</b>         |
| <b>Nettoumsatz</b>   | €                        | <b>656.600.000</b> | <b>643.000.000</b> | <b>13.600.000</b> | <b>2,1</b>       |
| <b>Energieintensität</b>   | MWh/TEUR                 | <b>0,290</b>       | <b>0,264</b>       | <b>0,026</b>      | <b>-</b>         |
| <b>THG-Emissionen</b>  |                          |                    |                    |                   |                  |
| <b>THG-Gesamtemissionen (standortbasiert)</b>                          | t CO <sub>2</sub> e      | <b>129.992</b>     | <b>197.220</b>     | <b>-67.228</b>    | <b>-34,1</b>     |
| <b>THG-Gesamtemissionen (marktbasiert)</b>                             | t CO <sub>2</sub> e      | <b>127.819</b>     | <b>194.239</b>     | <b>-66.420</b>    | <b>-34,2</b>     |
| <b>THG-Intensität (standortbasiert)</b>                                | t CO <sub>2</sub> e/TEUR | <b>0,198</b>       | <b>0,307</b>       | <b>-0,11</b>      | <b>-</b>         |



| Feldname   | Einheit                  | 2024 gesamt       | 2023 gesamt       | Veränderung      | Veränderung in % |
|--|--------------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|
| <b>THG-Intensität (marktbasiert)</b>   | t CO <sub>2</sub> e/TEUR | <b>0,195</b>      | <b>0,302</b>      | <b>-0,107</b>    | <b>-</b>         |
| <b>Scope-1-THG-Emissionen</b>  | t CO <sub>2</sub> e      | <b>31.484</b>     | <b>28.645</b>     | <b>2.839</b>     | <b>9,9</b>       |
| <b>Scope-2-THG-Emissionen, standortbasiert</b>   | t CO <sub>2</sub> e      | <b>7.499</b>      | <b>6.209</b>      | <b>1.290</b>     | <b>20,8</b>      |
| <b>Scope-2-THG-Emissionen, marktbasiert</b>  | t CO <sub>2</sub> e      | <b>5.326</b>      | <b>3.228</b>      | <b>2.098</b>     | <b>65,0</b>      |
| <b>Scope-3-Brutto-THG-Emissionen<sup>2</sup></b>                                       | t CO <sub>2</sub> e      | <b>91.009</b>     | <b>162.366</b>    | <b>-71.357</b>   | <b>-43,9</b>     |
| 1 Gekaufte Waren und Dienstleistungen <sup>2</sup>                                     | t CO <sub>2</sub> e      | 44.917            | 107.374           | -62.458          | -58,2            |
| 2 Investitionsgüter <sup>3</sup>   | t CO <sub>2</sub> e      | 27.996            | 21.500            | 6.497            | 30,2             |
| 3 Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten  | t CO <sub>2</sub> e      | 8.308             | 7.410             | 898              | 12,1             |
| 4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb <sup>4</sup>                                    | t CO <sub>2</sub> e      | 5.922             | 22.519            | -16.597          | -73,7            |
| 5 Im Betrieb anfallende Abfälle  | t CO <sub>2</sub> e      | 515               | -                 | -                | -                |
| 6 Geschäftsreisen  | t CO <sub>2</sub> e      | 289               | 445               | -156             | -35,0            |
| 7 Mitarbeiterpendeln   | t CO <sub>2</sub> e      | 3.062             | 3.118             | -56              | -1,8             |
| <b>Wasserressourcen</b>  |                          |                   |                   |                  |                  |
| <b>Gesamtwasserverbrauch</b>   | m <sup>3</sup>           | <b>916.171</b>    | <b>803.778</b>    | <b>112.393</b>   | <b>14,0</b>      |
| <b>Gesamtmenge an recyceltem und wiederverwendetem Wasser</b>                          | m <sup>3</sup>           | <b>-</b>          | <b>206.682</b>    | <b>-206.682</b>  | <b>-100,0</b>    |
| <b>Wasserintensität</b>  | %                        | <b>0</b>          | <b>0</b>          | <b>0</b>         | <b>-</b>         |
| <b>Waschvolumen</b>  | kg                       | <b>87.799.329</b> | <b>86.023.349</b> | <b>1.775.980</b> | <b>2,1</b>       |
| <b>Kreislaufwirtschaft und Abfall</b>  |                          |                   |                   |                  |                  |
| <b>Gesamtmenge an angefallenem Abfall<sup>5</sup></b>                                  | kg                       | <b>1.197.767</b>  | <b>1.011.749</b>  | <b>186.018</b>   | <b>18</b>        |
| <b>Gefährliche Abfälle, die von der Entsorgung umgeleitet wurden<sup>5</sup></b>       | kg                       | <b>4.540</b>      | <b>-</b>          | <b>4.540</b>     | <b>0</b>         |
| <b>Nicht gefährliche Abfälle, die von der Entsorgung umgeleitet wurden<sup>5</sup></b> | kg                       | <b>234.936</b>    | <b>668.741</b>    | <b>-433.805</b>  | <b>-65</b>       |
| <b>Zur Entsorgung weitergeleitete gefährliche Abfälle<sup>5</sup></b>                  | kg                       | <b>141.969</b>    | <b>-</b>          | <b>141.969</b>   | <b>0</b>         |
| Gefährlicher Abfall – Behandlungsart: Verbrennung                                      | kg                       | 45.290            | -                 | 45.290           | 0                |
| Gefährlicher Abfall – Behandlungsart: Deponierung                                      | kg                       | -                 | -                 | -                | 0                |
| Gefährlicher Abfall – Behandlungsart: sonstige Entsorgung                              | kg                       | 96.679            | -                 | 96.679           | -                |



| Feldname  | Einheit | 2024 gesamt    | 2023 gesamt    | Veränderung    | Veränderung in % |
|---|---------|----------------|----------------|----------------|------------------|
| <b>Nicht gefährliche Abfälle zur Entsorgung<sup>5</sup></b>         | kg      | <b>816.322</b> | <b>343.008</b> | <b>473.314</b> | <b>138</b>       |
| Nicht gefährlicher Abfall – Behandlungsart: Verbrennung             | kg      | 327.099        | 135.360        | 191.739        | 142              |
| Nicht gefährlicher Abfall – Behandlungsart: Deponierung             | kg      | -              | 207.648        | -207.648       | -100             |
| Nicht gefährlicher Abfall – Behandlungsart: sonstige Entsorgung     | kg      | 489.223        | -              | 489.223        | 0                |
| <b>Nicht recycelter Abfall<sup>5</sup></b>                          | kg      | <b>232.063</b> | <b>-</b>       | <b>232.063</b> | <b>0</b>         |
| <b>Anteil des nicht recycelten Abfalls<sup>5</sup></b>              | %       | <b>19</b>      | <b>-</b>       | <b>19</b>      | <b>0</b>         |
| <b>Gesamtmenge gefährlicher und radioaktiver Abfall<sup>5</sup></b> | kg      | <b>45.389</b>  | <b>-</b>       | <b>45.389</b>  | <b>0</b>         |
| <b>Merkmale der Mitarbeiter</b>                                     |         |                |                |                |                  |
| <b>Anzahl der Mitarbeiter – Gesamtanzahl<sup>6</sup></b>            |         | <b>5.231</b>   | <b>5.380</b>   | <b>-149</b>    | <b>-2,8</b>      |
| Anzahl der Mitarbeiter – weiblich <sup>6</sup>                      |         | 3.060          | 3.226          | -166           | -5,1             |
| Anzahl der Mitarbeiter – männlich <sup>6</sup>                      |         | 2.171          | 2.154          | 17             | 0,8              |
| Gesamtanzahl der Mitarbeiter – weiblich, Anteil                     | %       | 59             | 60             | -1             | -2,4             |
| Gesamtanzahl der Mitarbeiter – männlich, Anteil                     | %       | 41             | 40             | 1              | 3,6              |
| <b>Mitarbeiter im Top-Management<sup>6</sup></b>                    |         | <b>11</b>      | <b>9</b>       | <b>2</b>       | <b>22,2</b>      |
| Top-Management – Anzahl der weiblichen Mitarbeiter <sup>6</sup>     |         | 2              | 1              | 1              | 100,0            |
| Top-Management – Anzahl der männlichen Mitarbeiter <sup>6</sup>     |         | 9              | 8              | 1              | 12,5             |
| Top-Management – weibliche Mitarbeiter, Anteil                      | %       | 18             | 11             | 7              | -                |
| Top-Management – männliche Mitarbeiter, Anteil                      | %       | 82             | 89             | -7             | -                |
| <b>Mitarbeiter in den Ländern<sup>6</sup></b>                       |         | <b>5.231</b>   | <b>5.380</b>   | <b>-149</b>    | <b>-2,8</b>      |
| Belgien   |         | 372            | 367            | 5              | 1,5              |
| Bulgarien   |         | 0              | 0              | 0              | 0,0              |
| Deutschland   |         | 2.741          | 2.751          | -10            | -0,4             |
| Irland  |         | 116            | 142            | -26            | -18,0            |
| Kroatien  |         | 53             | 45             | 8              | 17,0             |
| Luxemburg   |         | 9              | 9              | 0              | 3,8              |



| Feldname  | Einheit | 2024 gesamt  | 2023 gesamt  | Veränderung | Veränderung in % |
|---|---------|--------------|--------------|-------------|------------------|
| Niederlande   |         | 188          | 272          | -84         | -31,0            |
| Österreich  |         | 51           | 48           | 3           | 7,1              |
| Polen   |         | 698          | 754          | -56         | -7,5             |
| Rumänien  |         | 33           | 33           | 0           | 1,5              |
| Schweden  |         | 292          | 296          | -4          | -1,3             |
| Schweiz   |         | 400          | 394          | 6           | 1,5              |
| Slowakei  |         | 124          | 122          | 2           | 1,7              |
| Slowenien   |         | 55           | 50           | 5           | 10,0             |
| Tschechische Republik   |         | 80           | 77           | 3           | 3,2              |
| Ungarn  |         | 19           | 20           | -1          | -6,5             |
| <b>Mitarbeiter nach Vertragsart</b>                                 |         |              |              |             |                  |
| <b>Anzahl der Vollzeitbeschäftigten - Gesamt<sup>6</sup></b>        |         | <b>4.495</b> | <b>4.598</b> | <b>-103</b> | <b>-2,2</b>      |
| Anzahl der Vollzeitbeschäftigten - weiblich <sup>6</sup>            |         | 2.471        | 2.587        | -116        | -4,5             |
| Anzahl der Vollzeitbeschäftigten - männlich <sup>6</sup>            |         | 2.025        | 2.011        | 14          | 0,7              |
| Vollzeitbeschäftigte - weiblich, Anteil                             | %       | 55           | 56           | -1          | -                |
| Vollzeitbeschäftigte - männlich, Anteil                             | %       | 45           | 44           | 1           | -                |
| <b>Anzahl der Teilzeitbeschäftigten - Gesamt<sup>6</sup></b>        |         | <b>736</b>   | <b>782</b>   | <b>-46</b>  | <b>-5,9</b>      |
| Anzahl der Teilzeitbeschäftigten - weiblich <sup>6</sup>            |         | 589          | 639          | -50         | -7,7             |
| Anzahl der Teilzeitbeschäftigten - männlich <sup>6</sup>            |         | 146          | 143          | 3           | 2,3              |
| Teilzeitbeschäftigte - weiblich, Anteil                             | %       | 80           | 82           | -2          | -                |
| Teilzeitbeschäftigte - männlich, Anteil                             | %       | 20           | 18           | 2           | -                |
| <b>Anzahl der festangestellten Mitarbeiter - Gesamt<sup>6</sup></b> |         | <b>4.579</b> | <b>4.685</b> | <b>-106</b> | <b>-2,3</b>      |
| Anzahl der festangestellten Mitarbeiter - weiblich <sup>6</sup>     |         | 2.686        | 2.777        | -91         | -3,3             |
| Anzahl der festangestellten Mitarbeiter - männlich <sup>6</sup>     |         | 1.893        | 1.908        | -15         | -0,8             |
| Festangestellte Mitarbeiter - weiblich, Anteil                      | %       | 59           | 59           | -1          | -                |
| Festangestellte Mitarbeiter - männlich, Anteil                      | %       | 41           | 41           | 1           | -                |



| Feldname  | Einheit | 2024 gesamt  | 2023 gesamt  | Veränderung          | Veränderung in % |
|---|---------|--------------|--------------|----------------------|------------------|
| <b>Anzahl der Zeitarbeitnehmer – Gesamt<sup>6</sup></b>                             |         | <b>652</b>   | <b>670</b>   | <b>-18</b>           | <b>-2,7</b>      |
| Anzahl der Zeitarbeitnehmer – weiblich <sup>6</sup>                                 |         | 375          | 436          | -61                  | -14,0            |
| Anzahl der Zeitarbeitnehmer – männlich <sup>6</sup>                                 |         | 277          | 234          | 43                   | 18,5             |
| Zeitarbeitnehmer – weiblich, Anteil   |         | 57           | 65           | -8                   | -                |
| Zeitarbeitnehmer – männlich, Anteil   |         | 43           | 35           | 8                    | -                |
| <b>Anzahl der nicht garantierten Stunden der Mitarbeiter – Gesamt<sup>6,7</sup></b> |         | <b>0</b>     | <b>25</b>    | <b>-<sup>3</sup></b> | <b>-</b>         |
| Anzahl der nicht garantierten Stunden der Mitarbeiter – weiblich <sup>6</sup>       |         | 0            | 13           | - <sup>3</sup>       | -                |
| Anzahl der nicht garantierten Stunden der Mitarbeiter – männlich <sup>6</sup>       |         | 0            | 12           | - <sup>3</sup>       | -                |
| Nicht garantierte Stunden der Mitarbeiter – weiblich, Anteil                        | %       | 0            | 52           | - <sup>3</sup>       | -                |
| Nicht garantierte Stunden der Mitarbeiter – männlich, Anteil                        | %       | 0            | 48           | - <sup>3</sup>       | -                |
| <b>Mitarbeiter nach Altersgruppen</b>   |         |              |              |                      |                  |
| Mitarbeiter unter 30 Jahren <sup>6</sup>  |         | 491          | -            | 491                  | -                |
| Prozentsatz der Mitarbeiter unter 30 Jahren   | %       | 9            | -            | 9                    | -                |
| Mitarbeiter 30–50 Jahre <sup>6</sup>  |         | 2.433        | -            | 2.433                | -                |
| Prozentsatz der Mitarbeiter 30–50 Jahre   | %       | 47           | -            | 47                   | -                |
| Mitarbeiter über 50 Jahre <sup>6</sup>  |         | 2.307        | -            | 2.307                | -                |
| Prozentsatz der Mitarbeiter über 50 Jahre   | %       | 44           | -            | 44                   | -                |
| <b>Mitarbeiterfluktuation</b>   |         |              |              |                      |                  |
| Anzahl der Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben <sup>6</sup>            |         | 965          | 766          | 199                  | 26,0             |
| <b>Rate der Fluktuation eigener Mitarbeiter</b>                                     |         | <b>18,4</b>  | <b>14,2</b>  | <b>4,2</b>           | <b>-</b>         |
| Gesamtanzahl der Mitarbeiter (Nenner) <sup>6</sup>                                  |         | 5.231        | 5.380        | -149                 | -2,8             |
| <b>Schulung und Kompetenzentwicklung</b>  |         |              |              |                      |                  |
| <b>Schulungsstunden gesamt</b>  | Stunden | <b>5.379</b> | <b>6.052</b> | <b>-673</b>          | <b>12,5</b>      |
| Schulungsstunden gesamt – Frauen  | Stunden | 2.980        | -            | 2.980                | -                |
| Schulungsstunden gesamt – Männer  | Stunden | 2.399        | -            | 2.399                | -                |



| Feldname  | Einheit | 2024 gesamt | 2023 gesamt | Veränderung | Veränderung in % |
|---|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| <b>Durchschnittliche Schulungsstunden pro Person<sup>6</sup></b>  | Stunden | <b>1,03</b> | <b>1,1</b>  | <b>-0,1</b> | <b>-8,6</b>      |
| Durchschnittliche Schulungsstunden – Frauen <sup>6</sup>  | Stunden | 0,97        | -           | 0,97        | -                |
| Durchschnittliche Schulungsstunden – Männer <sup>6</sup>  | Stunden | 1,11        | -           | 1,11        | -                |
| <b>Regelmäßige Leistungsbeurteilungen</b>   |         |             |             |             |                  |
| Mitarbeiter, die an Leistungsbeurteilungen teilgenommen haben <sup>6</sup>  |         | 767         | 770         | -3          | -0,4             |
| Büroangestellte – Gesamt <sup>6</sup>   |         | 1.647       | -           | 1.647       | -                |
| Prozentsatz der Mitarbeiter, die an Leistungsbeurteilungen teilgenommen haben   | %       | 47          | -           | 47          | -                |
| <b>Gesundheit und Sicherheit: eigene Belegschaft</b>  |         |             |             |             |                  |
| Anzahl der Mitarbeiter, die einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz unterliegen <sup>6</sup> |         | 3.500       | -           | 3.500       | -                |
| Prozentsatz der Mitarbeiter, die einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz unterliegen         | %       | 67          | -           | 67          | -                |
| Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfälle  |         | 52          | 66          | -14         | -21,2            |
| Anzahl der Todesfälle   |         | 0           | 0           | 0           | 0                |
| Anzahl der insgesamt geleisteten Stunden  | Stunden | 6.925.178   | 6.901.606   | 23.572      | 0,3              |
| Prozentsatz von meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfällen [pro 100.000 Stunden]  |         | 7,51        | 9,56        | -0,21       | -                |
| Anzahl der Ausfalltage  |         | 528         | -           | 528         | -                |
| <b>Tarifverhandlungen und sozialer Dialog<sup>8</sup></b>   |         |             |             |             |                  |
| Anzahl der Mitarbeiter, die einem Tarifvertrag unterliegen <sup>6</sup>   |         | 2.372       | -           | 2.372       | -                |
| Anzahl der Mitarbeiter in den Ländern <sup>6,8</sup>  |         | 2.741       | 2.751       | -10         | -0,4             |
| Prozentsatz der Mitarbeiter, die einem Tarifvertrag unterliegen   | %       | 87          | -           | 87          | -                |
| Anzahl der Mitarbeiter in Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung <sup>6</sup>   |         | 2.626       | -           | 2.626       | -                |
| Prozentsatz der Mitarbeiter in Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung   | %       | 96          | -           | 96          | -                |
| <b>Verhältnis von Berufs- und Privatleben – familienbezogene Freistellungen (FRL)<sup>8</sup></b>                         |         |             |             |             |                  |
| Anzahl der Mitarbeiter mit Anspruch auf FRL <sup>6</sup>  |         | 2.719       | -           | 2.719       | -                |
| Prozentsatz der Mitarbeiter mit Anspruch auf FRL  | %       | 99          | -           | 99          | -                |
| Anzahl der anspruchsberechtigten Mitarbeiter, die FRL genommen haben – weiblich <sup>6</sup>                              |         | 79          | -           | 79          | -                |
| Anzahl der anspruchsberechtigten Mitarbeiter, die FRL genommen haben – männlich <sup>6</sup>                              |         | 25          | -           | 25          | -                |



| Feldname  | Einheit | 2024 gesamt | 2023 gesamt | Veränderung | Veränderung in % |
|---|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| Prozentsatz der anspruchsberechtigten Mitarbeiter, die FRL genommen haben                 | %       | 4           | -           | 4           | -                |
| Prozentsatz der anspruchsberechtigten Mitarbeiter, die FRL genommen haben – weiblich      | %       | 76          | -           | 76          | -                |
| Prozentsatz der anspruchsberechtigten Mitarbeiter, die FRL genommen haben – männlich      | %       | 24          | -           | 24          | -                |
| <b>Vorbeugung und Erkennung von Korruption und Bestechung<sup>9</sup></b>                 |         |             |             |             |                  |
| Prozentsatz der gefährdeten Funktionen, die Schulungsprogrammen unterliegen               | %       | 100         | 100         | 0           | 0                |
| Anzahl der als gefährdet eingestuftten Funktionen – geschult                              |         | 4           | 4           | 0           | 0                |
| Anzahl der als gefährdet eingestuftten Funktionen   |         | 4           | 4           | 0           | 0                |
| Anzahl der Verurteilungen   |         | 0           | 0           | 0           | 0                |
| Höhe der Geldbußen für Verstöße   | €       | 0           | 0           | 0           | 0                |
| <b>Individuelle KPI für CWS Workwear</b>  |         |             |             |             |                  |
| Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit   |         | 10          | -           | 10          | -                |
| Prozentsatz der im gesamten Unternehmen recycelten oder wiederverwendeten Arbeitskleidung | %       | 66          | -           | 66          | -                |
| Gesamtanzahl der Lieferanten  |         | 333         | -           | 333         | -                |
| Prozentsatz der Lieferanten, die ESG-Kriterien erfüllen                                   | %       | 333         | -           | 333         | -                |
| Anzahl der Lieferanten, die ein CSR-Programm durchlaufen haben                            |         | 100         | -           | 100         | -                |
| Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Belgien                                | %       | 16          | -           | 16          | -                |
| Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Bulgarien                              | %       | 2           | -           | 2           | -                |
| Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Dänemark                               | %       | 5           | -           | 5           | -                |
| Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Deutschland                            | %       | 32          | -           | 32          | -                |
| Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Frankreich                             | %       | 2           | -           | 2           | -                |
| Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Niederlande                            | %       | 3           | -           | 3           | -                |
| Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Polen                                  | %       | 32          | -           | 32          | -                |
| Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Portugal                               | %       | 1           | -           | 1           | -                |
| Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Schweiz                                | %       | 1           | -           | 1           | -                |
| Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Tunesien                               | %       | 3           | -           | 3           | -                |
| Prozentsatz der Handelswaren nach Land (Stufe 1) – Vietnam                                | %       | 3           | -           | 3           | -                |



| Feldname  | Einheit | 2024 gesamt | 2023 gesamt | Veränderung | Veränderung in % |
|---|---------|-------------|-------------|-------------|------------------|
| Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Bulgarien   | %       | 2           | -           | 2           | -                |
| Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Deutschland | %       | 35          | -           | 35          | -                |
| Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Frankreich  | %       | 2           | -           | 2           | -                |
| Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Irland      | %       | 1           | -           | 1           | -                |
| Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Italien     | %       | 36          | -           | 36          | -                |
| Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Niederlande | %       | 4           | -           | 4           | -                |
| Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Österreich  | %       | 5           | -           | 5           | -                |
| Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Polen       | %       | 4           | -           | 4           | -                |
| Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Schweden    | %       | 2           | -           | 2           | -                |
| Prozentsatz der Rohstoffquellen nach Land (Stufe 1) – Spanien     | %       | 10          | -           | 10          | -                |

- <sup>1</sup> Die ESRS-Verbrauchsdaten spiegeln teilweise vollständige Gesamtwerte wider und umfassen unter anderem die Wäschereien. Der Erfassungsbereich wird in künftigen Berichtszyklen erweitert, um den ESRS-Anforderungen zu entsprechen. Abweichungen bei den gemeldeten Verbrauchsdaten können sich aus den derzeitigen Beschränkungen der Datenverfügbarkeit und der Standortabdeckung ergeben.
- <sup>2</sup> Die Daten und Berechnungen wurden bereinigt und angepasst, um Konsistenz und Klarheit zu gewährleisten.
- <sup>3</sup> Nur Daten für den DACH-Raum verfügbar.
- <sup>4</sup> Erstes Berichtsjahr.
- <sup>5</sup> Die in diesem Bericht vorgelegten Abfalldaten spiegeln nur einen Teil der Unternehmensstandorte wider und umfassen derzeit verfügbare Daten der Standorte in DE, NL, SE, CH und AT. Die Zahlen geben noch nicht die gesamte betriebliche Bilanz wieder und sind entsprechend zu interpretieren.
- <sup>6</sup> CWS Healthcare.
- <sup>7</sup> ESR-Definition ab 2024 angewendet, kein Vergleich mit Daten aus dem Jahr 2023 möglich.
- <sup>8</sup> Daten von 2024 nur von WW GER verfügbar.
- <sup>9</sup> Nicht auf WW-Ebene verfügbar, Daten spiegeln Konzernzahlen wider.

# CWS Workwear – GRI-Inhaltsindex

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 2024 bis 31. Dezember 2024 berichtet.

| GRI-Standard                              | Offenlegung   | Ort  |
|---|---|--|
| <b>GRI 2:<br/>Allgemeine Angaben 2021</b> | <b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken</b>                                      |  |
|   | 2-1 Organisationsprofil   | CWS Workwear International GmbH<br>Dreieich Plaza 1A<br>63303 Dreieich<br>Deutschland<br><br>Innovation trifft Tradition, S. 5<br>Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff.<br>Veröffentlichung und Kontaktangaben, S. 42<br><br><a href="http://www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns">www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns</a>  |
|   | 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | Kontakt und Impressum, S. 42   |
|   | 2-3 Berichtszeitraum, -zyklus und Ansprechperson  | CWS Workwear – GRI-Inhaltsindex, S. 38<br>Veröffentlichung und Kontaktangaben, S. 42   |
|   | 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:<br><a href="https://www.haniel.de/fileadmin/content/1_Unternehmen/Finanzberichte/Geschaeftsbericht_2024_E.pdf">https://www.haniel.de/fileadmin/content/1_Unternehmen/Finanzberichte/Geschaeftsbericht_2024_E.pdf</a> S. 109 ff., 118   |
|   | <b>Aktivitäten und Angestellte</b>  |  |
|   | 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen                              | Innovation trifft Tradition, S. 5<br>Nachhaltigkeit in Zahlen, S. 8<br>Nachhaltige Beschaffung, S. 12 f.<br>Wir gehen mit unserer ESG-Transformation einen Schritt weiter, S. 19<br>Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff.<br><br><a href="https://www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/wir-schuetzen-ihre-mitarbeitenden-und-unseren-planeten">https://www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/wir-schuetzen-ihre-mitarbeitenden-und-unseren-planeten</a> |
|   | 2-7 Angestellte   | Fakten und Zahlen, S. 32 ff.<br><a href="http://www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns">www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns</a>   |
|   | 2-8 Mitarbeiter, die keine Angestellten sind  | Fakten und Zahlen, S. 34   |



| GRI-Standard  | Offenlegung   | Ort  |
|---|---|--|
| <b>GRI 2:<br/>Allgemeine Angaben 2021</b>                   | <b>Leitung</b>  |  |
|   | 2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans   | <a href="http://www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns">www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns</a>   |
|   | 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | <a href="http://www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns">www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns</a>   |
|   | 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management von Auswirkungen                           | <a href="http://www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns">www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns</a>   |
|   | 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.<br><br>Arbeiten im eigenen Stil – mit Verantwortung, S. 2, S. 5   |
|   | 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans   | <a href="http://www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns">www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/ueber-uns</a>   |
|   | <b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>   |  |
|   | 2-22 Erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung  | Arbeiten im eigenen Stil – mit Verantwortung, S. 2 f.<br>Eine neue Ära der Verantwortung, S. 6<br>Die ganzheitliche CER-Strategie von CWS Workwear basiert auf drei ESG-Säulen, S. 7<br>Wir gehen mit unserer ESG-Transformation einen Schritt weiter, S. 19   |
|   | 2-23 Einsatz von Richtlinien  | Eine neue Ära der Verantwortung, S. 6<br>Nachhaltigkeit in Zahlen, S. 8<br>CWS Workwear in den Top 15 der nachhaltigsten Unternehmen, S. 14<br>Fakten und Zahlen, S. 30<br><br><a href="https://www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/wir-schuetzen-ihre-mitarbeitenden-und-unseren-planeten">https://www.cws.com/de-DE/arbeitskleidung/wir-schuetzen-ihre-mitarbeitenden-und-unseren-planeten</a> |
|   | 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen   | Fakten und Zahlen, S. 36<br><br><a href="http://www.cws.com/de-DE/gemeinsam-unsere-werte-schuetzen">www.cws.com/de-DE/gemeinsam-unsere-werte-schuetzen</a>   |
|   | 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften   | Wir gehen mit unserer ESG-Transformation einen Schritt weiter, S. 19<br>Fakten und Zahlen, S. 36<br><br><a href="http://www.cws.com/de-DE/gemeinsam-unsere-werte-schuetzen">www.cws.com/de-DE/gemeinsam-unsere-werte-schuetzen</a>   |
|   | <b>Einbindung von Stakeholdern</b>  |  |
|   | 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern   |  |
| 2-30 Tarifverträge  | Fakten und Zahlen, S. 35,<br><a href="https://www.cws.com/de-DE">https://www.cws.com/de-DE</a>  |  |
| <b>GRI 3:<br/>Wesentliche Themen 2021</b>                   | 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen  | <a href="https://www.cws.com/de-DE">https://www.cws.com/de-DE</a>  |
|   | 3-2 Liste der wesentlichen Themen   | Die ganzheitliche CER-Strategie von CWS Workwear basiert auf drei ESG-Säulen, S. 7<br><a href="https://www.cws.com/de-DE">https://www.cws.com/de-DE</a>  |
|   | 3-3 Management von wesentlichen Themen  | <a href="https://www.cws.com/de-DE">https://www.cws.com/de-DE</a>  |
| <b>GRI 203:<br/>Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016</b> | 203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen                                | Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff.  |



| GRI-Standard   | Offenlegung   | Ort  |
|--|---|--|
| <b>GRI 204:<br/>Beschaffungspraktiken 2016</b>           | 204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten   | Nachhaltige Beschaffung, S. 12 f.  |
| <b>GRI 205:<br/>Antikorruption 2016</b>                  | 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden                          | <a href="https://www.cws.com/de-DE/gemeinsam-unsere-werte-schuetzen">https://www.cws.com/de-DE/gemeinsam-unsere-werte-schuetzen</a>  |
|  | 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | Fakten und Zahlen, S. 36   |
| <b>GRI 301:<br/>Materialien 2016</b>                     | 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen                                   | Fakten und Zahlen, S. 36   |
|  | 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe  | Eine neue Ära der Verantwortung, S. 6 f.<br>Nachhaltigkeit in Zahlen, S. 8<br>Fakten und Zahlen, S. 36<br>Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff.                                      |
| <b>GRI 302:<br/>Energie 2016</b>                         | 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation   | Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff.<br>Fakten und Zahlen, S. 30  |
|  | 302-3 Energieintensität   | Fakten und Zahlen, S. 30   |
|  | 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs  | Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff.  |
| <b>GRI 303:<br/>Wasser und Abwasser 2018</b>             | 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource   | Innovation trifft Tradition, S. 5<br>Nachhaltige Beschaffung, S. 13<br>Wir gehen mit unserer ESG-Transformation einen Schritt weiter, S. 19<br>Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff. |
|  | 303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung                                   | Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff.  |
|  | 303-5 Wasserverbrauch   | Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff. (insbesondere S. 26)<br>Fakten und Zahlen, S. 31   |
| <b>GRI 305:<br/>Emissionen 2016</b>                      | 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)  | Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff.<br>Fakten und Zahlen, S. 31  |
|  | 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)                                  | Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff.<br>Fakten und Zahlen, S. 31  |
|  | 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)   | Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff.<br>Fakten und Zahlen, S. 31  |
|  | 305-4 Intensität der THG-Emissionen   | Fakten und Zahlen, S. 31   |
|  | 305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen  | Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff.  |
| <b>GRI 306:<br/>Abfall 2020</b>                          | 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbedingte Auswirkungen                       | Fakten und Zahlen, S. 31 f.  |
|  | 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen                                 | Eine neue Ära der Verantwortung, S. 6 f.<br>Die Lebensdauer unserer Kleidungsstücke verlängern und Kundenerlebnisse schaffen, S. 10<br>Länderspezifische Deep Dives, S. 20 ff.         |
|  | 306-3 Angefallener Abfall   | Fakten und Zahlen, S. 31 f.  |
|  | 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall  | Fakten und Zahlen, S. 31 f.  |
|  | 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall  | Fakten und Zahlen, S. 31 f.  |
| <b>GRI 308:<br/>Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b> | 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden                   | Nachhaltigkeit in Zahlen, S. 8<br>Fakten und Zahlen, S. 36   |



| GRI-Standard   | Offenlegung  | Ort   |
|--|--|---|
| <b>GRI 401:<br/>Beschäftigung 2016</b>                                   | 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Mitarbeiterfluktuation  | Innovation trifft Tradition, S. 5<br>Nachhaltigkeit in Zahlen, S. 8<br>Fakten und Zahlen, S. 34, S. 36  |
| <b>GRI 403:<br/>Sicherheit und Gesundheit am Arbeits-<br/>platz 2018</b> | 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind                 | Fakten und Zahlen, S. 35  |
|  | 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen   | Fakten und Zahlen, S. 35  |
| <b>GRI 404:<br/>Aus- und Weiterbildung 2016</b>                          | 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten                                       | Fakten und Zahlen, S. 34  |
|  | 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe                                       | Erfolgreicher mit der CWS Workwear Training Academy, S. 11<br>Umsetzung einer neuen Führungskultur, S. 15<br>Erfolgsgeschichte: Von der Assistentin zur Logistikexpertin, S. 16<br>Fakten und Zahlen, S. 35 |
|  | 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | Fakten und Zahlen, S. 35  |
| <b>GRI 405:<br/>Diversität und Chancengleichheit 2016</b>                | 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten   | Fakten und Zahlen, S. 32 ff.  |
| <b>GRI 413:<br/>Lokale Gemeinschaften 2016</b>                           | 413-1 Tätigkeiten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen                          | Nachhaltige Beschaffung, S. 12 f.   |
| <b>GRI 414:<br/>Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>               | 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden  | Nachhaltigkeit in Zahlen, S. 8<br>Fakten und Zahlen, S. 36  |
| <b>GRI 416:<br/>Kundengesundheit und -sicherheit 2016</b>                | 416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit      | CWS Workwear mit renommiertem<br>„Fairness-Preis“ ausgezeichnet, S. 10, S. 14, S. 21, S. 22   |



# Veröffentlichung und Kontaktangaben

---

## Kontakt

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

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

## Konzept, Gestaltung und Text

RYZE Digital  
www.ryze-digital.de

## Fotos

S. 12, 13: Cotton made in Africa/Aid by Trade Foundation;  
S. 20: pyty/Adobe Stock;  
S. 23: Pixel-Shot;  
S. 24: Adobe Stock: geoki, pixarno, Сергей Старостов;  
S. 25: © Rester Oy 2025;  
S. 26: katatonia82/iStock.com;  
S. 27: audioundwerbung/iStock.com

Soweit nicht anders angegeben, liegen die Urheberrechte der Bilder in diesem Bericht bei CWS.

Dieser Bericht bildet die Datenlage von CWS Workwear/ CWS Healthcare und CWS für das Jahr 2024 ab. Er bezieht sich, wo relevant, auf die Standards der Global Reporting Initiative (GRI), ohne Zertifizierung.