

CWS

WORKWEAR

Service with purpose

**CWS Workwear
Responsibility Report 2025/26**



Inhoud

CWS Workwear Responsibility Report

03 Introductie

- 03 Een nieuw tijdperk van verantwoordelijkheid
- 05 Een op waardecreatie gerichte benadering van duurzaamheid
- 07 Duurzaamheid in cijfers

08 CWS Workwear Servicecyclus

- 09 Sales
- 11 Advies
- 13 Maatname
- 15 Wasserij
- 21 Logistiek
- 24 Customer Care

26 Vooruitzichten

29 Impact in cijfers

- 31 Datasets landen
- 33 Feiten en cijfers
- 38 GRI Content Index



Dit rapport geeft u een kijkje achter de schermen bij de service die CWS Workwear levert gedurende de volledige levenscyclus van werkkleding. Aan de hand van de servicecyclus laat het de mensen, processen en technologieën zien die dag in dag uit zorgen voor kwaliteit, betrouwbaarheid en verantwoord gebruik van hulpbronnen. Zo brengt het ons motto van dit jaar tot leven: **Service with purpose – onze service. Uw weg naar de toekomst.**



Hartmut Engler, CEO CWS Workwear

Leonie Biesen, Head of Sustainability & ESG

Een nieuw tijdperk van verantwoordelijkheid

Bij CWS Workwear is verantwoordelijkheid een waardecreërende factor. Ons Responsibility Report 2025/26 zet ons streven naar duurzaamheid voort en laat zien hoe dit een positieve invloed heeft op mensen en de planeet. Hartmut Engler, CEO, en Leonie Biesen, Head of Sustainability & ESG, leggen uit waarom onze nieuwe benadering van verantwoordelijkheid de spelregels in de werkkledingindustrie verandert.

Waarom is verantwoordelijkheid zo belangrijk?

Hartmut Engler Het creëert waarde op de lange termijn voor onze klanten, onze medewerkers, ons bedrijf en de gemeenschappen waarin we actief zijn. Het jaar 2025 was een recordjaar van groei, investeringen en strategische uitbreiding, en verantwoordelijkheid speelde een sleutelrol in ons succes. Een belangrijke verandering is dat duurzaamheid en verantwoordelijkheid een integraal onderdeel zijn geworden van onze bedrijfsstrategie. Ze helpen ons om de veerkracht, het concurrentievermogen en het vertrouwen op de lange termijn te versterken.

Leonie Biesen Het gaat ook om voortdurend effectief management en transparante communicatie. Dit voegt extra gewicht toe aan dit verslag, dat laat zien hoe we verantwoorde praktijken integreren in de dagelijkse besluitvorming en de service die we onze klanten bieden. Daarachter staan onze mensen die met hun inzet, initiatief en toewijding elke dag verantwoordelijkheid nemen en de drijvende kracht zijn achter elke stap van de vooruitgang die we boeken.



Wat zijn de synergieën tussen duurzaamheid en verantwoordelijkheid?

HE Die begrippen zijn met elkaar verweven en geven ons ook een strategisch kader om het voortbestaan van onze activiteiten op de lange termijn en het succes van onze klanten te garanderen. Door een sterkere interactie tussen technologie, operations, inkoop, human resources en duurzaamheid creëren we meetbare bedrijfs waarde. Verantwoordelijkheid stelt ons ook in staat om te voldoen aan de veranderende verwachtingen van klanten en wettelijke vereisten.

LB Wij geloven dat duurzaamheid en verantwoordelijkheid hand in hand gaan. Deze holistische benadering stemt onze milieudoelstellingen, sociale prioriteiten en bestuursstructuren op elkaar af, ondersteund door verbeterde digitale analyses en transparante rapportage. En het

»Met een focus op waarde-creatie en operationele uitmuntendheid willen we verantwoorde groei realiseren, het vertrouwen van klanten versterken en ons concurrentievermogen op de lange termijn waarborgen.«

Hartmut Engler, CEO CWS Workwear

heeft onze manier van zakendoen veranderd, omdat we verantwoordelijkheid nog sterker integreren in onze kernactiviteiten. Onze vooruitgang is zichtbaar in de erkenning, onderscheidingen en beoordelingen van toonaangevende organisaties, zoals EcoVadis en SBTi.

Welke rol spelen medewerkers in verantwoordelijkheid?

HE Onze mensen zijn de meest waardevolle bron die we hebben. Ik ben erg onder de indruk van de manier waarop al onze medewerkers de doelstelling van verantwoordelijkheid hebben opgepakt om excellentie in operationele activiteiten en dienstverlening in alle facetten van onze organisatie te stimuleren.

LB We hebben zo veel expertise op allerlei terreinen in alle onderdelen van onze organisatie. Diversiteit, veiligheid, ontwikkeling en empowerment vormen de basis voor prestaties op de lange termijn en we dagen onszelf, onze werknemers en de status quo voortdurend uit, terwijl we ons ook richten op gebieden waar nog verbetering te behalen is.



Welke uitdagingen liggen er in het verschiet?

HE Onze reis naar verantwoordelijkheid gaat door. We willen elk jaar blijven groeien, leren en ons aanpassen en ons werk op een hoger plan brengen door middel van nieuwe KPI's, sterker bestuur en strengere externe validatie. Met een focus op waardecreatie en operationele uitmuntendheid willen we verantwoorde groei realiseren en onze klanten de beste service bieden.

LB En we zetten ons in om onze normen op het gebied van transparantie, klimaatactie en sociale aspecten te verhogen. Door technologie, verantwoordelijkheid en een mensgerichte aanpak te combineren, zullen we onze vooruitgang in 2026 en daarna zeker versnellen.



Een op waardecreatie gerichte benadering van duurzaamheid

Samen met prioriteiten op het gebied van milieu, maatschappij en goed bestuur (ESG) die zijn opgenomen in ons Value Creation Plan, vormen duurzaamheid, verantwoordelijkheid en langdurige effecten een integraal onderdeel van de kernstrategie van CWS Workwear.

ECOVADIS GOLD RATING

top 5%

Een van de best beoordeelde bedrijven ter wereld.

In 2025 hebben we onze ESG-prestaties verder versterkt en verbeterd door een diepere integratie van duurzaamheid in al onze bedrijfsactiviteiten. Deze verbeterde aanpak heeft de transparantie van gegevens bevorderd en geresulteerd in meetbare vooruitgang in onze drie pijlers: rentmeesterschap voor het milieu, maatschappelijke verantwoordelijkheid en uitmuntend bestuur. Tegelijkertijd hebben we onze toewijding aan internationaal erkende kaders, zoals het Science Based Targets initiatief (SBTi), opnieuw bevestigd.

De resultaten en prestaties illustreren de praktische impact van onze strategie. Initiatieven die in alle delen van onze organisatie zijn geïmplementeerd, hebben bijgedragen aan lagere emissies, een efficiënter gebruik van hulpbronnen, een sterkere ontwikkeling van medewerkers en strengere nalevingsprocessen. Externe beoordelingen en erkenningen bevestigen deze vooruitgang. Als gevolg daarvan hebben we de

Gold-rating van EcoVadis gekregen, waarmee we tot de top 5% van bedrijven wereldwijd behoren wat betreft duurzaamheidsprestaties.

Tegelijkertijd hebben we onze transitie voortgezet van op naleving gericht ESG-beheer naar een benadering die is ingebed in de dagelijkse activiteiten en die waardecreatie op de lange termijn ondersteunt. We hebben de interdisciplinaire afstemming versterkt door middel van bijgewerkte KPI's, transparanter gegevensbeheer en nieuwe en duidelijk gedefiniëerde eigenaarsrollen binnen ons bedrijf. ESG-overwegingen worden steeds meer geïntegreerd in inkoop, (beheer van) de toeleveringsketen, productontwikkeling, personeelsontwikkeling en andere operationele gebieden, ter ondersteuning van consistentie, verantwoording en voortdurende verbetering.



Rentmeesterschap voor het milieu

We blijven ons inzetten om onze koolstofvoetafdruk te verkleinen door uitbreiding van het gebruik van hernieuwbare energie, het doorvoeren van gerichte efficiëntieverbeteringen en systematische decarbonisatie van onze faciliteiten. In lijn met onze duurzaamheidsstrategie en onze wetenschappelijk onderbouwde doelstellingen voor de nabije toekomst willen we tot 2030 de Scope 1- en Scope 2-emissies met 42% en de Scope 3-emissies met 25% verminderen (ten opzichte van de niveaus in 2021). Vooruitgang op het gebied van gegevensverzameling en gestructureerde samenwerking met leveranciers heeft de transparantie van Scope 3-emissies verder verbeterd. Op het gebied van energiebeheer realiseerden we een aandeel van 81% hernieuwbare elektriciteit in alle activiteiten, terwijl afgeronde energie-efficiëntieprojecten een geschatte besparing van minstens 5.911 MWh per jaar hebben opgeleverd. Water en afval blijven een topprioriteit en we hebben de efficiëntie van het watergebruik op belangrijke locaties verbeterd. 90% van onze waterrijen hergebruikt en recyclet water.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Op het vlak van mensen en cultuur zijn we doorgaan met het versterken van diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DEI). De vooruitgang komt tot uiting in positieve verschuivingen in het aantal vrouwen op leidinggevende posities en in programma's voor talentontwikkeling. Daaronder valt ook de CWS Workwear Trainings Academy, eind 2024 geopend in het Duitse Dreieich. In 2025 heeft de Trainings Academy haar formats voor opleiding en

kennisuitwisseling uitgebreid met onder andere de workshops "Sales Rocket Onboarding" en "Train the Trainer". Deze programma's zijn ontworpen om de ontwikkeling van vaardigheden, leiderschaps-capaciteiten en uitwisseling te ondersteunen.

We hebben extra initiatieven op het gebied van psychologische veiligheid en teambetrokkenheid geïntroduceerd en onze veiligheidsprotocollen voor operationele activiteiten en buitendiensten uitgebreid. Er zijn ook nieuwe trainingsconcepten geïmplementeerd om bijna-ongevallen te identificeren en ongelukken te voorkomen, een proactieve benadering van gezondheid en veiligheid op het werk te versterken en een cultuur van gedeelde verantwoordelijkheid te ondersteunen.

Uitmundend bestuur

Ons ESG-bestuurskader biedt duidelijke verantwoording op het niveau van zowel de raad van bestuur als de operationele leiding. We hebben onze datakwaliteitsprocessen in lijn gebracht met de European Sustainability Reporting Standards (ESRS) en onze ESG-datatools en digitale dashboards verbeterd voor meer transparantie en overzicht. Om de klantenservice te verbeteren, stelt de vernieuwde CWS Workwear Repair App klanten bijvoorbeeld in staat om schade aan kledingstukken digitaal te melden, wat de responstijden, traceerbaarheid en coördinatie tussen service en klant verbetert. Op het gebied van ethiek en naleving hebben we onze gedragscode geactualiseerd, de training voor ethiek en naleving binnen de hele organisatie uitgebreid en de due diligence-processen op het vlak van mensenrechten in de toeleveringsketen verder versterkt.

WORKWEAR

Over ons

CWS Workwear is opgericht in 1899 en beschermt al meer dan 125 jaar mensen en de planeet. Wij zijn toonaangevend binnen de werkkledingbranche en bieden Workwear as a Service met maatwerkoplossingen die worden ondersteund door meer dan een eeuw van innovatie en service. We zijn actief in 15 landen en leveren dagelijks duurzame kleding die lang meegaat aan 1,5 miljoen dragers.

Routekaart 2030

We gaan door met het integreren van ESG-overwegingen in ons bedrijf, het bevorderen van ons circulaire bedrijfsmodel, het verminderen van emissies en het verantwoord omgaan met afval, water en chemicaliën als onderdeel van onze Routekaart 2030. Ethische inkoop, respect voor arbeidsrechten en maatschappelijke verantwoordelijkheid blijven centrale prioriteiten, naast een sterker bestuur door transparantie, compliance en risicobeheer ten behoeve van een duurzame toekomst.

Duurzaamheid in cijfers

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

10 jaar

gemiddelde **duur dienstverband**

55%

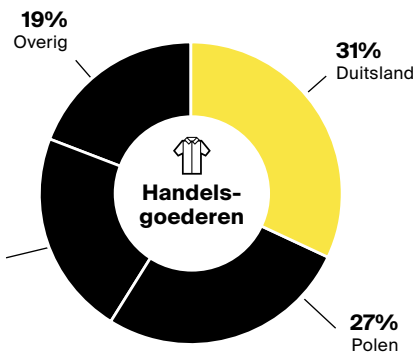
percentage **gerecyclede of hergebruikte werkkleding** in de hele organisatie

100%

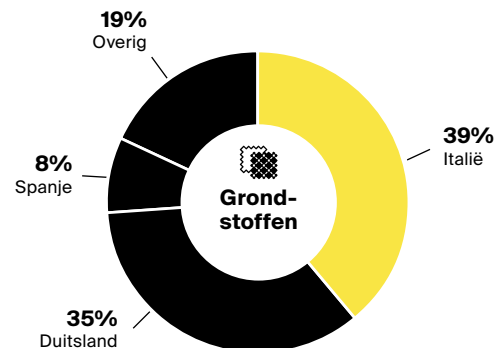
percentage **leveranciers dat CSR-programma's heeft doorlopen**

308

totaal aantal leveranciers

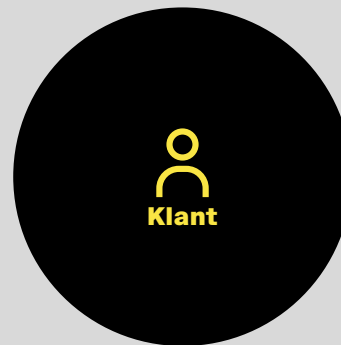
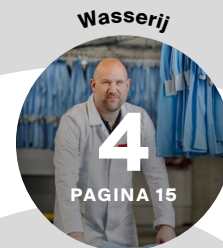


percentage **handelsgoederen**
per land (Tier 1)



percentage **grondstofbronnen**
per land (Tier 2)

Werkkleding die het verschil maakt



Met onze Workwear as a Service-aanpak combineren we alle stappen van werkkledingbeheer in één naadloze service. Van het eerste advies en het maatname tot het wassen, repareren en afleveren, doorlopen kledingstukken een continue cyclus die is ontworpen voor betrouwbaarheid en efficiëntie. Het resultaat is een consistente kwaliteit voor onze klanten.



Kennis van producten en diensten

Sales

1

Onze Sales Manager Racha Bidaoui deelt belangrijke inzichten uit haar dagelijkse werk, het werven van nieuwe klanten voor CWS Workwear.

Hoe benader je nieuwe klanten?

Racha Bidaoui Het eerste contact bestaat vaak uit een kort telefoon-gesprek, gevolgd door een afspraak als er interesse is in samenwerking. We geven van begin af aan prioriteit aan transparantie en we vertrouwen op gestructureerd leadbeheer, onderzoek en andere klantrelaties om potentiële matches te identificeren. Het doel is om in een vroeg stadium te bepalen of ons servicemodel aansluit bij de operationele behoeften van de potentiële klant.

Hoe kom je achter de behoeften en eisen van de klant en hoe ga je ermee om?

RB Het doel is om ervoor te zorgen dat de medewerkers van de klant hun werk veilig en professioneel kunnen doen zonder dat ze zich zelf met de werkkleding en de logistiek ervan hoeven bezig te houden. Meestal is dat de grootste belasting die ze hebben en die kunnen wij van hen overnemen. Bij nieuwe klanten investeren we tijd in het leren kennen van hun processen, risico's en vereisten. Door te kijken naar operationele, financiële en strategische factoren, bepalen we hoe we waarde kunnen toevoegen aan het bedrijf van een klant.

Waarom is de end-to-end service-cyclus die CWS Workwear biedt van belang?

RB Een beheerd servicemodel via CWS Workwear betekent dat wij de verantwoordelijkheid nemen voor de hele servicecyclus, zoals voor maatna-mes, afleveren en ophalen, wassen, onderhoud, reparatie en zelfs vervan-ging. Zodra de vereisten en perso-neelsstructuren duidelijk zijn, worden de kledingstukken op basis daarvan geselecteerd. Daarna vinden maatna-mes plaats en wordt de kleding indien nodig op maat gemaakt. Als de service eenmaal loopt, brengen we helder verslag uit over gebruik, slijtage, ver-lies en optimalisatiemogelijkheden. Op basis van deze inzichten adviseren we proactief over verbeteringen ten bate van efficiëntie, kostenbeheersing en duurzaamheid.



RACHA BIDAOUI

Sales Manager New Business

Vijf jaar bij CWS Workwear. Ze adviseert en ondersteunt nieuwe en bestaande klanten en brengt langdurige samenwerkingen tussen klanten en CWS Workwear tot stand.

»Wij zorgen ervoor dat de medewerkers van de klant hun werk veilig en professioneel kunnen doen zonder dat ze zich zelf met de werkkleding en de logistiek daarvan hoeven bezig te houden.«





»We willen onze service voortdurend verbeteren en de aanschaf van werkkleding zo gemakkelijk mogelijk maken voor onze klanten.«

KAMIL THOMALLA
Sales Consultant Existing Business

15 jaar bij CWS Workwear.
Hij werkt samen met bestaande klanten om langdurige relaties op te bouwen tussen klanten en CWS Workwear.

Kamil Thomalla kent ons servicemodel en onze operationele mogelijkheden door en door en bouwt langdurige relaties op met bestaande klanten.

Hoe weet je wanneer de service die CWS Workwear biedt goed werkt?

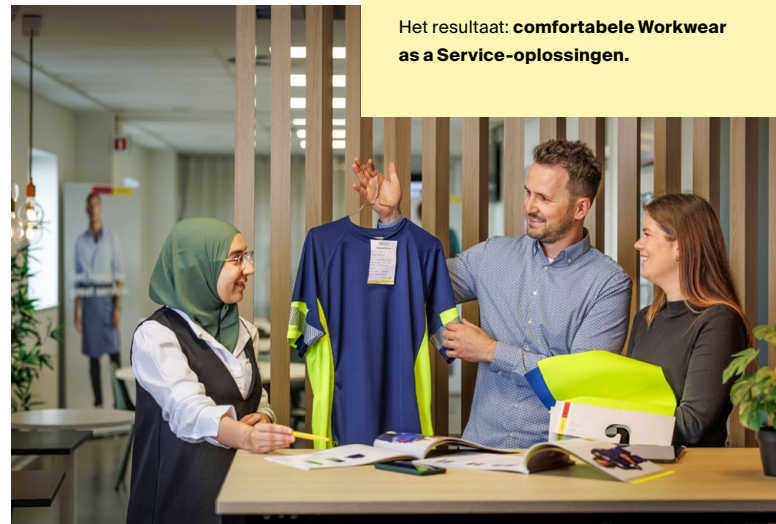
Kamil Thomalla In het ideale geval vraagt het beheer van werkkleding minimale inspanning van de klant, omdat wij overal voor zorgen en de service betrouwbaar op de achtergrond doorloopt. Open, transparante communicatie is doorslaggevend. Feedback van contactpersonen ter plaatse helpt om te bevestigen dat de processen stabiel zijn en als zich problemen voordoen, is het essentieel om het vertrouwen te behouden. Als alles soepel verloopt, hebben we ons werk goed gedaan.

Hoe structureer je regelmatige contactmomenten en evaluaties met klanten?

KT We willen onze service voortdurend verbeteren en de aanschaf van werkkleding zo gemakkelijk mogelijk maken voor onze klanten. Tijdens mijn bezoeken spreek ik met de contactpersoon en de medewerkers ter plaatse om feedback te krijgen en te controleren of alles soepel verloopt. Ik check altijd of het aantal kledingstukken nog klopt, of de maten en artikelen kloppen en of de gebruikerslijst up-to-date is.

Wat helpt je om problemen te voorkomen en de klanttevredenheid te verhogen?

KT Regelmatig een kort bezoekje brengen maakt al een groot verschil. Communicatie is heel belangrijk: goed luisteren naar feedback – vooral van de dragers – helpt ons om ons te blijven verbeteren. Hoe beter we de klanten en hun processen kennen, hoe gericht en betrouwbaarder onze ondersteuning wordt. En hoe tevredener ze daardoor zijn.



ONZE SERVICECYCLUS IN ÉÉN OOGOPSLAG

We beheren werkkleding van begin tot eind. Nadat we hebben gepeild wat de behoeften van onze klanten zijn, selecteren we de juiste kleding voor de specifieke werkomgeving en zorgen we ervoor dat elke medewerker goed passende kleding krijgt.

Dan begint onze “Flex Comfort”-cyclus:

- Op afspraak ophalen van gedragen kleding
- Professioneel industrieel wassen en drogen
- Uitgebreide kwaliteitscontrole en indien nodig reparaties
- Op afspraak leveren van schone kleding
- Verdere uitbreidingen op basis van de behoeften van de klant met onze modellen “Flex Cosy” en “Flex Prime”

Het resultaat: **comfortabele Workwear as a Service-oplossingen.**



»Als we begrijpen hoe onze klanten werken, kunnen we ons servicemodel toespitsen op hun eisen.«

META SRNEL
Sales Manager New Business

Vier jaar bij CWS Workwear.
Ze werkt in Sales en bouwt langdurige partnerschappen op tussen klanten en CWS Workwear.

Advies
2

De behoeften van klanten begrijpen

Vanaf het eerste gesprek willen onze consultants en salesvertegenwoordigers inzicht krijgen in de operationele realiteit en sterke relaties opbouwen. Hun rol is het vertalen van eisen naar een betrouwbaar servicemodel dat bij de klant past, veiligheid en continuïteit ondersteunt en vanaf dag één meetbare waarde levert.

“

Wat zijn je eisen en wat heb je nodig om je volledig op je werk te kunnen richten?” Dat is het beginpunt van elk deskundig advies bij CWS Workwear. Deze vragen weer spiegelen het inzicht dat geen twee klanten hetzelfde zijn en dat de eisen aan werkkleding sterk uiteenlopen, afhankelijk van de industrie, de processen en de risicoprofielen.

Bij afvalbeheer ligt de nadruk op veiligheid en betrouwbaarheid. In de voedingsmiddelenindustrie zijn hygiëne en naleving van de voorschriften van cruciaal belang. En in de horeca kunnen uitstraling en continuïteit van service de prioriteit zijn. Ons Workwear as a Service-model is gebaseerd op een met zorg ontworpen en beproefd verhuurmodel, dat flexibiliteit biedt om aan deze verschillende operationele behoeften te voldoen.



“Luisteren is essentieel”, zegt Meta Snel, Sales Manager New Business bij CWS Workwear. “Als we begrijpen hoe onze klanten werken en waar hun uitdagingen liggen, kunnen we ons service-model daarop afstemmen om aan hun eisen te voldoen.”

Het eerste overleg is er om vertrouwen op te bouwen en transparantie te creëren over de dagelijkse processen en verwachtingen. Onze aanpak

is niet transactioneel, we geven advies om de klant te helpen zijn werkprocessen te optimaliseren. Voor bedrijven die het verhuurmodel van werkkleding nog niet kennen, geven deze gesprekken bijvoorbeeld ook duidelijkheid over hoe het professioneel wassen, repareren, vervangen en het ophalen en afleveren in zijn werk gaat en hoe dat de belasting voor de klant kan verminderen.

WAT MAAKT EEN CONSULTANT DESKUNDIG?



Naast technische kennis en servicekennis vereist deskundig advies emotioneel bewustzijn en het vermogen om aandachtig te luisteren, niet alleen naar wat er gezegd wordt, maar ook naar wat onuitgesproken blijft. Het begrijpen van de context, de zorgen en intenties maakt van een eerste gesprek een langdurigesamenwerking op basis van vertrouwen tussen de klant en ons.



HET VERSCHIL DAT CWS WORKWEAR MAAKT

- Workwear as a Service-oplossingen toegespitst op de operationele en veiligheidsvereisten van klanten
- Complete, bij elkaar passende werkkleding voor alle rollen en functies
- Gecertificeerde hygiënische verwerking, reparatie en vervanging
- Persoonlijke servicecontacten en klantadvies ondersteund door talrijke digitale tools
- En nog veel meer

We merken dat de onderwerpen duurzaamheid en verantwoordelijkheid steeds vaker ter sprake komen in die eerste uitwisselingen. Onze experts geven aan de hand van onze Emissions Calculator informatie over de gevolgen voor het milieu, zoals mogelijke CO₂-besparingen. Gecentraliseerde, gecertificeerde wasprocessen voor werkkleding en ons circulaire servicemodel resulteren doorgaans in een lager verbruik van energie en wasmiddel en een reductie van emissies in vergelijking met gedecentraliseerd thuis wassen.

“Bij een goed advies voelt de klant zich begrepen en vertrouwt hij erop dat de voorgestelde oplossingen echt passen bij zijn situatie,” zegt Meta. “Onze aanpak is gebaseerd op integriteit, transparantie en verantwoordelijkheid op de lange termijn.”



»Werkkleding moet perfect passen om zijn doel te vervullen: de drager beschermen.«

MARC BENSCHIEDT

Segment Manager Category PPE
(Personal Protective Equipment
and PPE Expert

Al 33 jaar bij CWS Workwear.
Werkt nauw samen met klanten
om risico's op de werkplek te ver-
talen naar beschermende werk-
kleding die past bij zowel het werk
als de dragers.

Maatname
3

Geschiedt voor het doel

Elke werkplek heeft zijn eigen risico's en elk beschermend kledingstuk moet daarop zijn afgestemd. Op die manier maken onze teams van beschermende werkkleding betrouwbare bescherming voor elke dag die levens kan redden.

Beschermende kleding kan zijn doel alleen vervullen als deze zowel bij de drager als bij de specifieke risico's van het werk past. Daarom vormt de selectie van werkkleding een centraal onderdeel van ons Workwear as a Service-model. "Ons doel is om iedereen de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) te bieden voor de risico's waar ze in hun dagelijks werk mee te maken hebben," zegt Marc Benschiedt. "Het gaat echt niet alleen om kleding. Het gaat erom dat wat mensen dragen hen betrouwbaar, comfortabel en langdurig beschermt."

Daarom bezoeken onze experts de klanten ter plaatse. Tijdens een wandeling door de gebouwen van de klant observeert Marc de werkprocessen en bespreekt hij de risico's die op verschillende werkplekken aanwezig zijn.



In sommige omgevingen is hoge zichtbaarheid essentieel. In andere situaties is bescherming tegen hitte en vlammen nodig, of complexe multinorm-kleding, zoals Nomex®, waarin meerdere beschermingsstandaarden betrouwbaar en consistent moeten samenwerken. In de meeste gevallen is het de juiste combinatie van beschermende kenmerken die het verschil maakt en ernstig letsel kan helpen voorkomen.

Op basis van deze inzichten worden de eerste kledingconcepten in de praktijk getest. Medewerkers dragen proefkleding tijdens de dagelijkse werkzaamheden en de feedback van dragers, veiligheidsteams, supervisors, leidinggevenden en andere betrokkenen wordt systematisch meegenomen in de uitwerking van de uiteindelijke opzet. Achter de schermen wordt dit proces ondersteund door gedetailleerde kennis van materialen, normen en kledingprestaties. In nauwe samenwerking met veiligheidsteams geven we ook advies over het juiste gebruik van kledingstukken, zodat elke werkkledingoplossing voldoet aan zowel de veiligheidseisen als de daadwerkelijke werkomstandigheden.

Van begin af aan de juiste maten

Zodra de juiste oplossing is gekozen die past bij de behoeften en werkomgeving van de klant, volgen de individuele aanpassingen. Bij de klant passen medewerkers kledingstukken, worden bewegingen getest en worden waar nodig aanpassingen gedaan. “Ieder mens heeft een unieke lichaamsvorm en het is belangrijk dat voor iedereen de juiste maat wordt bepaald,” legt Marc uit.

In meer dan

90%

van de gevallen past onze kleding meteen goed

In meer dan 90% van de gevallen past onze kleding meteen goed. Dat voorkomt onnodige vervangingen, vermindert afval en verlengt de levensduur van elk kledingstuk.

Met “EasyFit” bieden we ook een efficiënt digitaal alternatief voor fysieke maatnames. In minder dan twee minuten kunnen dragers online hun maat bepalen, zodat ook grotere en gedecentraliseerde teams betrouwbaar van de juiste maten kunnen worden voorzien. Dankzij follow-upbezoeken en servicemomenten ter plaatse bij de klant kunnen aanpassingen worden doorgevoerd zonder de bedrijfsvoering te verstoren. Want uiteindelijk gaat het bij de juiste pasvorm niet alleen om de maat. Het gaat om bescherming die werkt in de dagelijkse realiteit en om kleding die ontworpen is om lang mee te gaan in een verantwoorde servicecyclus.



PBM-expertise in één oogopslag

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



Gecertificeerde oplossingen voor hoge zichtbaarheid, hitte- en vlambescherming en multinormbescherming



Op risico gebaseerde selectie, toegesneden op elke werkplek



Ondersteuning in correct gebruik in samenwerking met veiligheidsteams



Ontworpen voor duurzaamheid binnen een circulair servicemodel



»Kleding wordt niet toevallig schoon. Het is het resultaat van een proces dat telkens op dezelfde manier moet werken.«

KIM VAN ACKER
Plant Manager Lokeren

Zeven jaar bij CWS Workwear. Hij zorgt ervoor dat elk kledingstuk wordt verwerkt, gereinigd en geretourneerd onder gecontroleerde omstandigheden die een constante kwaliteit en hygiëne garanderen.

Wasserij
4

Niets willekeurig aan schoon

Achter elk gewassen kledingstuk zit een gecontroleerd, herhaalbaar proces dat is ontworpen om veiligheid, consistentie en betrouwbaarheid te garanderen, terwijl er verantwoord gebruik wordt gemaakt van water, energie en chemicaliën om de impact op het milieu te minimaliseren. Deze combinatie van servicekwaliteit en efficiënt gebruik van middelen vormt de kern van de manier waarop we onze klanten betrouwbare operationele ondersteuning bieden.

Elke dag komen er grote hoeveelheden gedragen werkkleding terug naar de 30 wasserijen van CWS Workwear door heel Europa. Elk kledingstuk weerspiegelt de beproevingen van de afgelopen werkdagen, van olie en vet tot zweet, etensresten en andere vlekken. Alle verontreinigingen en vlekken moeten betrouwbaar worden verwijderd, zodat de kleding veilig kan worden teruggebracht voor de volgende cyclus. Om kruisbesmetting te voorkomen, hanteren we in al onze wasserijen een strikte scheiding tussen vuile en schone zones en een eenrichtingsworkflow.





“Wanneer werkkleding aankomt in onze wasserijen, is de uitdaging altijd hetzelfde,” zegt Kim van Acker. “We moeten betrouwbare reinigingsresultaten leveren en tegelijkertijd het gebruik van water, energie en chemicaliën minimaliseren.” Als kledingstukken de wasserij, worden ze automatisch geïdentificeerd, via een RFID-chip. Deze RFID-chips bevatten informatie over het materiaal, de wascategorie en de beschermende functie, waardoor een correcte en consistente behandeling vanaf de allereerste processtap wordt gegarandeerd.

Precisie bij elke stap

Voordat ze de wastunnels ingaan, gaan alle kledingstukken in onze wasserij in Lokeren door een röntgensysteem om vreemde voorwerpen te detecteren en schade aan textiel en apparatuur en letsel bij medewerkers in de wasserij te voorkomen. Via geautomatiseerde routing komt elk item vervolgens in het juiste wasproces terecht. Kleding meteen goed reinigen is een belangrijke service en een sleutel tot duurzaamheid: voorkomen dat kleding nogmaals moet worden gewassen bespaart tijd, vermindert het verbruik van hulpbronnen en beschermt de stof.

In de wastunnels worden temperatuur, chemicaliën, mechanische werking en verwerkingstijd gekalibreerd om hygiëne te garanderen en tegelijkertijd het kledingstuk en de functie ervan te beschermen. Om de impact op het milieu te beperken, wordt water hergebruikt via tegenstroomsystemen, wordt warmte teruggewonnen en wordt de machinebelasting geoptimaliseerd. Deze maatregelen dragen zowel bij aan een consistente reinigingskwaliteit als aan een efficiënt gebruik van hulpbronnen, cyclus na cyclus.

De levensduur van elk kledingstuk verlengen

Na het drogen worden de kledingstukken gevolgd en geïnspecteerd aan de schone kant van de wasserij. Barcode- en RFID-gegevens leiden elk artikel door de kwaliteitscontrole, waar getrainde teams het controleren op schade en slijtage. Feedback van klanten, bijvoorbeeld via de CWS Workwear Repair App, kan direct in dit proces worden geïntegreerd.

Als er defecten worden vastgesteld, worden de kledingstukken naar gespecialiseerde reparatiestations geleid. Kleine problemen aan naden, sluitingen of reflecterende kleding worden onmiddellijk gerepareerd door getrainde professionals. Als de beschermende functie is aangetast of het kledingstuk niet meer kan worden gerepareerd, wordt het vervangen en gemarkeerd. “Reparatie is een standaardonderdeel van ons wasproces”, zegt Kim van Acker. “Het helpt ons om de levensduur van elk kledingstuk te verlengen met behoud van veiligheid en prestaties.” Zodra alle controles zijn afgerond, gaan de kledingstukken terug naar het sorteersysteem, terwijl de bestellingen per drager worden samengesteld en klaargemaakt voor levering. Dit zorgt ervoor dat klanten schone, functionele werkkleding ontvangen op het moment dat ze die nodig hebben, wat bijdraagt aan ononderbroken werkzaamheden en voorspelbare servicecycli.

Voortdurende verbetering en verdere investeringen

Vooruitkijkend investeert CWS Workwear in verdere automatisering en technologie, efficiënt gebruik van hulpbronnen en geavanceerde waterbehandelingssystemen.

Wasprestaties in een oogopslag

11,40

waterintensiteit
(liter per kg textiel)

0,30

elektriciteitsintensiteit
(kWh per kg textiel)

1,38

thermische energie-intensiteit
(kWh per kg textiel)



2.000

Machineprestaties en -gebruik

Eén wastunnel kan tot 2.000 ton kledingstukken per jaar wassen bij een bezettingsgraad tot 80%.

2,44%

Reparatiepercentage en langere levensduur van kleding

2,44% is het reparatiepercentage van alle items, wat overeenkomt met ongeveer 2.000.000 gerepareerde werkkledingstukken in alle WW¹- en HC²-wasserijen. Exclusief linnengoed of andere serviceartikelen.

Naleving hygiëne

(interne en externe tests) Regelmatige microbiologische controle voor betrouwbare hygiënenormen.

¹ CWS Workwear
² CWS Healthcare



“We houden kledingstukken in omloop”

Jan Ulrich, Department Head of Engineering and Operational Excellence bij CWS Workwear en al meer dan 15 jaar in dienst bij het bedrijf, licht de rol van wasserijen toe bij duurzame oplossingen voor werkkleding.

Wat kenmerkt een moderne wasserij vandaag de dag?

Jan Ulrich In een moderne wasserij komt alles samen. Het gaat niet alleen om het reinigen van textiel, maar vooral om het waarmaken van de belofte die we aan onze klanten doen. Elk kledingstuk dat binnenkomt, moet als het weer vertrekt klaar zijn om opnieuw te presteren. Dat betekent natuurlijk dat je de hygiëne op orde moet hebben, maar het betekent ook consistentie, timing en kwaliteit. Uiteindelijk gaat het erom dat een zeer complexe operatie voor de klant moeilijk aanvoelt.

Hoe dragen wasserijen bij aan duurzaamheid?

JU Met 30 wasserijen door heel Europa kunnen we echt een verschil maken. Elke beslissing in de wasserij – hoe we wassen, hoe we sorteren, hoe we verwerken – heeft invloed op water, energie en de levensduur van een kledingstuk. We dagen onszelf elke dag uit: hoe kunnen we hetzelfde hoge resultaat bereiken met minder middelen?

Wat wordt vaak onderschat bij wasserijen?

JU De mate van verantwoordelijkheid. We reinigen textiel niet alleen, we beschermen ook de functie en verlengen de levensduur. Als alles soepel verloopt, lijkt het misschien eenvoudig. Maar achter de schermen komt er heel wat expertise, precisie en aandacht bij kijken.



Kwaliteit die mensen veilig houdt

Elke cyclus is van belang. Bij CWS Workwear is het onze verantwoordelijkheid elk kledingstuk te controleren om er zeker van te zijn dat het nog steeds de bescherming biedt waarvoor het ontworpen is. Zonder uitzondering.

W

erkkleding is niet zomaar kleding. In veel werkomgevingen is het een beschermingslaag en kan het levens redden. Die verantwoordelijkheid is vanaf het begin de drijfveer achter onze benadering van kwaliteit. Lang voordat een kledingstuk de servicecyclus ingaat, richten we ons op hoogwaardige materialen, duurzame componenten en een zorgvuldig product- en functioneel ontwerp. In combinatie met uitgebreide interne tests zorgt dit ervoor dat onze werkkleding bestand is tegen herhaalde industriële bewerkingen en toch de beschermende prestaties behoudt.

Als de kleding eenmaal in omloop is, blijven compromissen in kwaliteit uitgesloten. Na het wassen wordt elk kledingstuk geïnspecteerd aan de

schone kant van de wasserij. Getrainde teams beoordelen bijvoorbeeld reflecterende elementen die extra worden blootgesteld aan slijtage, evenals naden, sluitingen, de staat van de stof en tekenen van dagelijks gebruik; allemaal gebaseerd op vastgelegde inspectiecriteria. Voor persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) en zogeheten "multinorm"-kleding zijn deze controles nog crucialer. Klanten kunnen defecten ook zelf melden via de CWS Workwear Repair App.

100+

cycli is de levensduur van een gemiddeld werkkledingstuk in de verhuur¹

¹ exclusief PBM



Als de defecten klein zijn, worden ze onmiddellijk gerepareerd met materialen en industriële reparatietechnieken die voldoen aan normen en standaarden (vooral belangrijk voor PBM-kleding). Als de veiligheid niet langer gegarandeerd kan worden, wordt het kledingstuk vervangen. “We nemen geen risico’s. Als een kledingstuk niet veilig kan worden gerepareerd, vervangen we het,” zegt Kim van Acker, Plant Manager in Lokeren. Die beslissingen worden ondersteund door inspectieprotocollen, kledinggeschiedenis en gedocumenteerde kwaliteitscontroles.

“Door kwaliteitscontroles te combineren met duidelijke beslissingen over reparatie en vervanging, verlengen we de levensduur van kledingstukken met behoud van de beschermende eigenschappen. Dit vermindert onnodige vervangingen, bespaart grondstoffen en zorgt ervoor dat alleen kledingstukken die aan de vereiste normen voldoen weer in omloop worden gebracht”, legt Kim van Acker uit.

Wasserij
4



Ontworpen om lang mee te gaan

Kwaliteit is bij CWS Workwear niet één enkele stap, maar een holistische benadering die veiligheid, duurzaamheid en prestaties garandeert, vertelt Melanie Deppe, Director Product Quality.

Waar begint kwaliteit bij CWS Workwear?

Melanie Deppe Lang voordat een kledingstuk onze servicecyclus ingaat en

door de dragers bij onze klanten wordt gedragen. Kwaliteit wordt al in een vroeg stadium van de productontwikkeling bepaald door de materiaalkeuze en het ontwerp. Elk product is gevalideerd door middel van uitgebreide tests en garandeert betrouwbare prestaties gedurende vele gebruiks- en wascycli. Zo zorgen we ervoor dat kledingstukken vele cycli lang betrouwbaar presteren.

Hoe houd je die kwaliteit consistent over langere tijd?

MD Door een end-to-end aanpak, waarbij product-, leveranciers- en operationele kwaliteitscontroles worden gecombineerd, ondersteund door gegevens van elk kledingstuk. Dit helpt ons om slijtagepatronen vroegtijdig te identificeren en zowel

producten als processen waar nodig voortdurend te verbeteren.

Repareren of vervangen - hoe maak je die beslissing?

MD Het draait altijd om veiligheid. Als de beschermende functie intact is, repareren we. Zo niet, dan vervangen we. Zo eenvoudig is het. Gestandaardiseerde criteria en volledige traceerbaarheid stellen ons in staat om snelle, consistente en verantwoorde beslissingen te nemen.



»Sommige van onze kledingstukken, zoals onze hitte- en vlambeschermende productlijn, hebben levens gered. Wanneer je een bedankje krijgt van een klant, besef je weer wat verantwoordelijkheid echt betekent.«

Marc Benscheidt,

Segment Manager voor de categorie PBM (persoonlijke beschermingsmiddelen) en PBM-deskundige

»We zorgen ervoor dat onze klanten elke dag op ons kunnen rekenen, zonder uitzondering.«

JIŘINA DROZDOVÁ
Plant Manager Kralupy

24 jaar bij CWS Workwear. Ze leidt de wasserij in Kralupy met een hands-on mentaliteit, waarbij ze operationele expertise combineert met een sterke focus op teamwerk en betrouwbaarheid.



Bedrijfszekerheid in de dagelijkse dienstverlening

De wasserij in Kralupy, geopend in 2008 en voortdurend gemoderniseerd, combineert geavanceerde technologie met operationele discipline en levert onze klanten elke dag betrouwbare prestaties en diensten.

In de wasserij van CWS Workwear in Kralupy worden dagelijks tot 24.000 stuks verwerkt voor klanten in Tsjechië en Duitsland. Hoewel de schaalgrootte van de processen op de locatie aanzienlijk is, valt op hoe consistent mensen, processen en technologie samenwerken in de dagelijkse activiteiten.

Het productieteam bestaat uit 26 medewerkers, ondersteund door drie technici en de manager van de wasserij. Duidelijke verantwoordelijkheden, gestructureerde processen en wederzijds respect binnen het team zorgen voor een gezonde en stabiele werkomgeving. Een gedeeld verantwoordelijkheidsgevoel en een gemeenschappelijk begrip van klantgerichtheid spelen een cruciale rol bij het consistent houden van de activiteiten.

Voor klanten betekent dit een betrouwbare dienstverlening, constante hygiënenormen en kleding die wordt gewassen volgens de verwachtingen. Dankzij die betrouwbaarheid kunnen ze zich richten op hun eigen activiteiten, in het vertrouwen dat het CWS Workwear-team in Kralupy elke dag opnieuw levert.

Wasserij
4

Kwaliteit door teamwerk

Wasserijmanager Jiřina Drozdová over teamwerk, betrouwbaarheid en dagelijkse prestaties in Kralupy.

Wat motiveert jou elke dag?

Jiřina Drozdová Dat is absoluut het feit dat ik met mensen mag werken. Het team leiden, ondersteunen en samen moeilijke situaties doorstaan, is wat ik het meest waardeer. Het motiveert me dat ons werk een directe impact heeft. Onze klanten kunnen erop rekenen dat ze elke dag schone kleding van ons krijgen.

Hoe heeft de wasserij zich de afgelopen jaren ontwikkeld?

JD We hebben verschillende technische upgrades uitgevoerd, waaronder het vernieuwen van de wastunnel, het uitbreiden van het sortersysteem en het vervangen van oudere wasmachines door moderne apparatuur. Deze investeringen hebben geholpen om de efficiëntie en kwaliteit te verbeteren. Tegelijkertijd is het team naar elkaar toegroeid, het werkt goed samen, wat net zo belangrijk is.

Wat waarderen klanten het meest?

JD Consistentie. Ze verwachten kwaliteit, hoge hygiënenormen en tijdige levering. Die betrouwbaarheid is alleen mogelijk omdat het team nauw samenwerkt en elke dag heldere processen volgt.

Dienstverlening aan zo'n

360

klanten in Tsjechië

Dienstverlening aan zo'n

1.400

klanten uit Duitsland

Geopend in

2008



CWS

»Wij beloven dat een hoge betrouwbaarheid nooit ten koste gaat van de kwaliteit.«

GUY BEECKMANS

Head of Service & Logistics bij
CWS Workwear BeLux

13 jaar bij CWS Workwear. Hij zorgt ervoor dat onze klanten bij elk bezoek profiteren van één eenvoudige handeling: de levering van schone werkkleding en het ophalen van gebruikte werkkleding.

Logistiek
5

In kunnen en kruiken

Onze chauffeurs volgen geoptimaliseerde routes om gedragen werkkleding bij onze klanten op te halen en deze frisgewassen en hygiënisch behandeld terug te brengen, klaar om weer gedragen te worden. Betrouwbaar, op tijd en desgewenst direct naar de lockers van de werknemers.

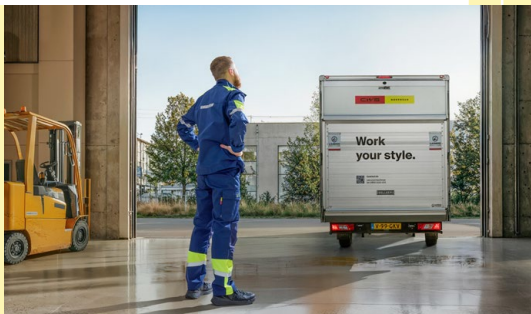
W

e bieden complete Workwear as a Service-oplossingen, van advies en kledingkeuze tot wassen, repareren en vervangen. Door de volledige service en levenscyclus van werkkleding te beheren, stellen we onze klanten in staat zich te richten op het belangrijkste: hun kernactiviteiten. Tegelijkertijd draagt onze servicebenadering bij aan veilige werkomstandigheden, operationele continuïteit en verantwoord gebruik van hulpbronnen.

Ons end-to-end aanbod wordt ondersteund door een betrouwbare ophaal- en afleverservice. Elke klant heeft een eigen contactpersoon om routinebehoefte te beheren en vragen, problemen en speciale gevallen af te handelen. Vaste servicedagen zorgen voor betrouwbaarheid en werktijden zonder onderbrekingen.

“We plannen al onze ophaal- en aflevermomenten rond de activiteiten en behoeften van onze klanten”, zegt Guy Beeckmans, Head of Service & Logistics bij CWS Workwear BeLux. “Door onze service zo optimaal mogelijk af te stemmen op de wensen van onze klanten, kunnen zij hun werk-





Betrouwbaarheid in de praktijk

- Vaste leveringsfrequentie voor maximale voorspelbaarheid
- Digitale registratie (RFID scan in/uit) bij elke stop voor volledige traceerbaarheid
- Onmiddellijke rapportage van afwijkingen door servicemedewerkers
- Heldere procesdocumentatie en hygiënenormen (ISO, RABC enz.)
- Driver App maakt scannen, routeren, rapporteren en realtime informatiestroom mogelijk
- Betrouwbare en transparante doorlooptijden, inclusief expresverwerking waar nodig
- Positieve feedback over de verpakkingskwaliteit en de professionele behandeling van kledingstukken



Op weg naar duurzame logistiek

- Geoptimaliseerde routeplanning om het aantal gereden kilometers en de uitstoot te verminderen
- Geleidelijke elektrificatie van het wagenpark
- Gedigitaliseerde diensten die papierwerk overbodig maken
- Minimaal en doelgericht gebruik van plastic verpakkingen

Logistiek

5

belasting en ploegendienstplanning betrouwbaar beheren. En zo nodig bieden we zelfs expresslevering binnen 24-48 uur.”

Een gestroomlijnd logistiek proces staat centraal in onze belofte van uitstekende service. Onze vooraf geplande routes, schaalbare servicecycli, desgewenst op afroep ophalen en snelle doorlooptijden zorgen voor punctualiteit en voorspelbaarheid van leveringen, met een algehele On-Time In-Full (OTIF) score van gemiddeld meer dan 98%.

“Wij beloven dat een hoge betrouwbaarheid nooit ten koste gaat van de kwaliteit,” zegt Beeckmans. “We werken met verzegelde waszakken en beschermde rolcontainers om besmetting te voorkomen en de hygiëne te waarborgen. Onze doordachte workflows en processen binnen onze wasserijen en servicedepots houden vuile kleding en schone zones strikt gescheiden.”



De veilige verwerking van verontreinigde kleding draagt actief bij aan de gezondheids- en veiligheidsnormen van onze klanten. Geautomatiseerde inspecties en geïntegreerde reparatieprocessen zorgen voor nog minder werk achteraf en onnodige communicatie. Onze klanten profiteren bij elk bezoek van één eenvoudige handeling: de levering van schone werkkleding en het ophalen van gebruikte werkkleding. De soepele communicatie tussen servicemedewerkers, de wasserij en customer care zorgt voor een snelle reactietijd en continuïteit, zelfs in onverwachte situaties.



DRIVER APP

Onze servicemedewerkers gebruiken een speciale app die toegang geeft tot relevante klantinformatie en navigatie naar elke locatie. Updates kunnen direct worden uitgevoerd door de depotmanager. Tot de belangrijkste functies behoren het volgen van containers, het scannen van streepjescodes en het scannen van RFID-onderdelen. Opmerkingen van klanten kunnen direct in de app worden vastgelegd, inclusief foto's. Die worden naar het customer careteam gestuurd en feedback of instructies worden via hetzelfde systeem teruggestuurd naar de servicemedewerker, zodat duidelijke en snelle communicatie gegarandeerd is.



“We vertrouwen op gestandaardiseerde verpakking, gedocumenteerde procedures en beproefde was-, inspectie- en reparatieprocessen,” legt Beeckmans uit. “Zo kunnen we een consistente kwaliteit en volledige traceerbaarheid garanderen, evenals kleding die in optimale staat wordt geretourneerd.”

Voor nog meer gemak kunnen onze klanten kiezen voor onze “Locker Service”. In dat geval leveren onze servicemedewerkers de werkkleding rechtstreeks af in de lockers van de medewerkers van onze klanten. Dit maakt voortdurende toegang tot schone kleding mogelijk, ondersteunt ploegendiensten en 24/7-bedrijf, vermindert interne logistieke belasting en kan zelfs de tevredenheid van medewerkers verbeteren.

Precisie in beweging

Mike Goldmann legt uit hoe onze ophaal- en afleverdiensten in de praktijk werken en waarom consistentie en heldere processen belangrijk zijn voor onze klanten.

Wat maakt de ophaal- en bezorgservice van CWS Workwear betrouwbaar voor onze klanten?

Mike Goldmann Onze routes zijn duidelijk gedefinieerd en worden volgens planning gereden. Dat betekent dat onze klanten elke keer dezelfde service op hetzelfde kwaliteitsniveau krijgen. Onze servicemedewerkers kennen de locaties, weten waar de kasten staan en waar het wasgoed wordt verzameld, zodat klanten dat niet steeds opnieuw hoeven uit te leggen of interne middelen hoeven in te zetten om het proces te beheren. Onze service is ontworpen om probleemloos op de achtergrond te werken.

Hoe ondersteunen tools en informatie de logistieke dienst?

MG De CWS Workwear Driver App is de centrale tool voor onze servicemedewerkers. Deze biedt routebegeleiding, realtime updates en duidelijke informatie over elke klantlocatie. Vaste leveringsdagen voorkomen onnodige ritten en ondersteunen zo onze duurzaamheidsdoelstellingen. Ook geven ze onze klanten zekerheid in de planning. We gebruiken ook samenwerkingsinterfaces en KPI-evaluaties en geven intern regelmatig trainingen. Het is belangrijk dat onze servicemedewerkers begrijpen wat hun rol binnen ons totale serviceproces is.

Hoe profiteren klanten van voorspelbare processen?

MG Betrouwbaarheid vermindert de inspanningen voor de klant, en de klant is onze topprioriteit. Als leveringen en ophaalmomenten zoals verwacht plaatsvinden, kunnen klanten daaromheen plannen en kost het ze geen moeite. Dat speelt een cruciale rol bij het opbouwen van langdurige en vertrouwde klantrelaties. Als we bij de klant aankomen, staat het wasgoed meestal al klaar om opgehaald te worden en zijn de processen duidelijk op elkaar afgestemd. Digitale documentatie vermindert extra administratief werk en dankzij duidelijke communicatiekanalen kunnen speciale verzoeken of reparaties snel worden afgehandeld.



»Wij transformeren werkkledingverzorging van een noodzakelijke taak tot een soepel proces dat de klant tijd, ruimte en stress bespaart.«

MIKE GOLDMANN

Depot Manager bij
CWS Workwear

28 jaar bij CWS Workwear. Mike is er verantwoordelijk voor dat de dagelijkse logistieke processen in zijn depot gestructureerd, transparant en betrouwbaar verlopen.

DRKW





»Ons doel is altijd om een moeilijke situatie om te zetten in een goede uitkomst.«

MAJA REBERNIK
Sales Consultant Existing Business

18 jaar bij CWS Workwear.

Customer Care
6

Tot uw dienst - de klok rond

Klantenservice bij CWS Workwear betekent verantwoordelijkheid nemen van het eerste contact tot aan de oplossing en er zijn wanneer klanten hulp nodig hebben.

In het dagelijks werk gaat niet altijd alles perfect. Het maakt echter wel uit hoe problemen worden aangepakt. Onze customer careteams richten zich op het snel vinden van oplossingen en het volledig afhandelen van elke case. Zo hebben ze een positieve invloed op de tevredenheid. Dat betekent nauw samenwerken met service-medewerkers, magazijnen, wasserijen en verkoopvertegenwoordigers en digitale hulpmiddelen, zoals de Repair App, inzetten waar ze echt nuttig zijn. Onze klanten hebben ook toegang tot ons klantenportaal, waar ze op elk moment van de dag of nacht een probleem kunnen melden.

“Dit is een echte hands-on functie die operationele coördinatie combineert met direct klantcontact,” zegt Maja Rebernik, Sales Consultant Existing Business. “Het gaat niet alleen om het beheren van orders, leveringen en retouren. Klanten verwachten vooral twee dingen: duidelijke en betrouwbare antwoorden en snelle feedback.”

Duidelijke communicatie staat centraal in het werk, zowel via telefoon, e-mail als portaalberichten. Elke klant heeft een eigen contactpersoon, ondersteund door het digitale klantenpor-



taal dat selfservicemogelijkheden biedt, zoals het beheren van gegevens van dragers, het volgen van producten, toegang tot facturen en het bekijken van leveringsschema's.

“Ons doel is altijd om een moeilijke situatie om te zetten in een goede uitkomst,” zegt Rebernik. “Een belangrijk onderdeel daarvan is eigenaarschap. We nemen elk probleem serieus, erkennen eventuele fouten en werken samen met het team om de beste oplossing te bieden en de zaak tot een goed einde te brengen.”



METEN WAT HET BELANGRIJKST IS

We houden een paar indicatoren in de gaten om te begrijpen waar we het goed doen en waar er nog ruimte is voor verbetering:

- Oplossing bij eerste contact
- Nakomen van afgesproken deadlines
- Klanttevredenheid
- Tijd tot oplossing
- Kwaliteit en duidelijkheid van communicatie
- Feedback van klanten

REPAIR APP

Om te garanderen dat werkkleding altijd in optimale staat verkeert, bieden we onze klanten een eenvoudige manier om reparatieverzoeken snel, gemakkelijk en op elk moment van de dag of nacht te melden: de CWS Workwear Repair App. Gewoon de barcode op de werkkleding scannen, de gewenste reparatie selecteren en het reparatieverzoek versturen. Wij doen de rest.



Klantenservice in de praktijk

Hoe ziet een typische dag bij customer care eruit?

Lilli Rast Onze customer care-teams bieden advies, procescoördinatie en operationele follow-up langs de hele Workwear as a Service-keten. Customer care is de centrale schakel tussen klanten en interne afdelingen en houdt de zaken in beweging. Er zijn veel afhankelijkheden en onze customer caremedewerkers moeten ervoor zorgen dat onze serviceprocessen betrouwbaar werken. Onze klantenservice is een strategische hefboom voor klantervaring, efficiëntie en groei.

Wat maakt klantenservice effectief?

LR Snelle oriëntatie, transparantie en oplossingsgerichtheid. De klant treft iemand die de situatie begrijpt en verantwoordelijkheid neemt. Dan leggen we uit wat er gaat gebeuren, wie erbij betrokken is en welk tijdpad realistisch gezien verwacht kan worden. We proberen zo veel mogelijk problemen bij het eerste contact op te los-

sen, wat vertrouwen schept en aan beide kanten moeite bespaart.

Hoe ga je om met uitdagende situaties?

LR Niet elke situatie is gemakkelijk, vooral wanneer leveringen worden verstoord of er factoren een rol spelen die buiten onze macht liggen, zoals extreem weer en wegafsluitingen. In die situaties luisteren we goed, communiceren we eerlijk en blijven we actief betrokken totdat er een oplossing is gevonden. Het is onze topprioriteit om onze klanten tevreden te stellen en we werken nauw met hen samen en stemmen zaken met hen af.

»Onze klantenservice is een strategische hefboom voor klantervaring, efficiëntie en groei.«

Lilli Rast,
Head of Customer Care Excellence



Investeren in de toekomst

Het jaar 2026 markeert een cruciaal moment op onze reis naar duurzaamheid. Het is het eerste volledige jaar waarin we werken als een door het Science-Based Targets initiative (SBTi) gevalideerde organisatie. Leonie Biesen, Head of Sustainability & ESG, en Claudia Kärcher, Chief Transformation Officer, leggen uit hoe CWS Workwear blijft investeren in de operationele activiteiten om deze te verbeteren en tegelijkertijd meetbare en geloofwaardige vooruitgang boekt op het gebied van klimaat.

Wat zijn de belangrijkste doelen voor 2026?

Leonie Biesen Voortbouwend op de vooruitgang en de externe erkenning die we in 2025 hebben bereikt, richten we ons in 2026 op het verder integreren van duurzaamheid en verantwoordelijkheid in elk aspect van onze activiteiten, en op het voortzetten van ons transformatieproces. Door innovatie, operationele uitmuntendheid en duurzaamheid op elkaar af te stemmen, willen we de decarbonisatie bevorderen, onze infrastructuur moderniseren en de veerkracht van ons bedrijf versterken.

Claudia Kärcher Onze transformatieagenda is gericht op het bouwen van een organisatie die klaar is voor de toekomst en die zowel duurzaam als veerkrachtig is. In 2026 zullen we blijven investeren in onze Europese aanwezigheid met de opening van wasserijen in Ierland, Roemenië en Duitsland, om zo onze infrastructuur en operationele mogelijkheden te versterken. Deze en andere investeringen zullen de langdurige waardecreatie voor klanten, medewerkers en andere belanghebbenden ondersteunen en er tegelijkertijd voor zorgen dat de groei structureel in lijn is met onze doelstellingen op het gebied van duurzaamheid en verantwoordelijkheid.

Wat betekent het om een SBTi-gevalideerd bedrijf te zijn?

LB De SBTi-validatie die we in 2025 hebben gekregen, vormde een duidelijk kader voor onze klimaatstrategie. In 2026 gaan we over van

beloftes naar volledige operationele integratie van de wetenschappelijk onderbouwde doelen. Die reiken aanvullende benchmarks aan die ons helpen onze activiteiten te sturen, de verantwoording te versterken en de consistentie tussen regio's en functies te ondersteunen. Het is echt een enorm keerpunt in de geschiedenis van ons bedrijf.

CK De SBTi-validatie verankert klimaatoverwegingen rechtstreeks in hoe we investeren, moderniseren en uitbreiden. Groei en decarbonisatie zijn geen afwegingen meer. Klimaatcriteria geven vorm aan onze beslissingen op het gebied van technologie, infrastructuur en locatieontwikkeling en zorgen voor sterker bestuur, schaalbare emissiereductie en tastbare efficiëntieverbetering in het hele bedrijf.

Hoe gaat dit de ESG-prestaties beïnvloeden?

LB We streven ernaar om onze externe ESG-ratings en onafhankelijke evaluaties in 2026 verder te verbeteren. We bereiden ons voor op een nauwkeurigere rapportage, het beter in kaart brengen van klimaatrisico's, verbeterde gegevensverzameling en een meer gestructureerde betrokkenheid van leveranciers. We breiden de betrokkenheid van leveranciers uit en blijven onze due diligence op het gebied van mensenrechten versterken door middel van geactualiseerde risicobeoordelingen en gerichte audits.



Leonie Biesen,
Head of Sustainability & ESG

Claudia Kärcher,
Chief Transformation Officer



»In 2026 blijven we investeren in Europa door onze activiteiten te moderniseren en duurzaamheid, technologie en verantwoorde groei in te bedden in ons transformatieproces.«

Claudia Kärcher, Chief Transformation Officer bij CWS Workwear

CK Sterke ESG-prestaties beginnen met betrouwbare gegevens en robuuste interne controles. Digitaal toezicht en transparante, op de CSRD afgestemde processen versterken het bestuur, verbeteren de besluitvorming en zorgen voor geloofwaardigheid. Externe ESG-ratings weerspiegelen in toenemende mate deze interne volwassenheid en versterken het vertrouwen van klanten, partners en regelgevers.

Welke investeringen zijn er gepland voor 2026?

LB 2026 zal naar verwachting ons grootste investeringsjaar tot nu toe zijn, met de opening van nieuwe vestigingen op geselecteerde Europese locaties en upgrades van onze bestaande faciliteiten en infrastructuur. Deze investeringen ondersteunen capaciteitsuitbreiding, veerkracht van de toeleveringsketen en de implementatie van geavanceerde technologie en digitale systemen, terwijl de activiteiten worden afgestemd op doelstellingen op het gebied van klimaat en efficiënt gebruik van hulpbronnen.

CK Een centraal aandachtspunt is de inzet van energie-efficiënte technologieën en geselecteerde automatiseringsoplossingen. Dit vermindert niet alleen de uitstoot, maar versterkt ook de operationele stabiliteit op de lange termijn. Onze investeringen onderstrepen onze beloftes aan onze klanten en belanghebbenden en aan Europa als productie- en innovatieregio. We zien wettelijke vereisten niet als beperkingen, maar juist als een kans om het voortouw te nemen door middel van verantwoorde transformatie.

Opening van nieuwe wasserijen in heel Europa

De uitbreiding van onze wasinfrastructuur speelt niet alleen een cruciale rol in de voortdurende verbetering van de betrouwbaarheid van onze diensten, maar vermindert ook de impact op het milieu en versterkt onze betrokkenheid bij de regio's waarin we actief zijn. In de afgelopen jaren, met name in 2025 en 2026, heeft CWS Workwear geïnvesteerd in nieuwe vestigingen verspreid over Europa om klanten efficiënter te ondersteunen en de hulpbronnefficiëntie van onze activiteiten te bevorderen.



Cork, Ierland



De nieuwe wasserij van CWS Workwear in Cork heeft een verbeterde indeling, schaalbaarheid en efficiëntere operationele processen. Met een capaciteit van zo'n 125.000 stuks per week zullen de wasserij en het depot werken met een bezettingsgraad van ongeveer 80%, met een geplande toename in de komende jaren. De nieuwe CWS Workwear-vestiging in Cork speelt een centrale rol in de ondersteuning van regionale klanten door het serviceniveau verder te verbeteren en transporttijden te verkorten.

De locatie heeft een A3-energielabel (een topklasse rating die duidt op een modern gebouw met minimale impact op het milieu) en is uitgerust met de nieuwste wassystemen en -technologie, waardoor een hoge mate van automatisering en continue procescontrole mogelijk is. Het waterverbruik is met naar schatting 40% gedaald ten opzichte van de vorige faciliteit, terwijl een warmteterugwinsysteem tot 40% van de warmte uit warm water opvangt, wat bijdraagt aan een lagere totale energievraag. Extra terugwinsystemen voor afvalwater verlagen het energieverbruik per wascyclus en ondersteunen een consistente reinigingskwaliteit.

Lingen, Duitsland

CWS Workwear doet een aanzienlijke investering in Lingen, Duitsland. Het bouwproject, dat ook een depot en kantoorgebouwen omvat, zal het bestaande pand vervangen en een moderne ruimte creëren met milieuvriendelijke en grondstofbesparende oplossingen, waaronder een fotovoltaïsche installatie. Na voltooiing zal de CO₂-uitstoot van het pand bijna de helft lager zijn dan die van de vorige wasserij.

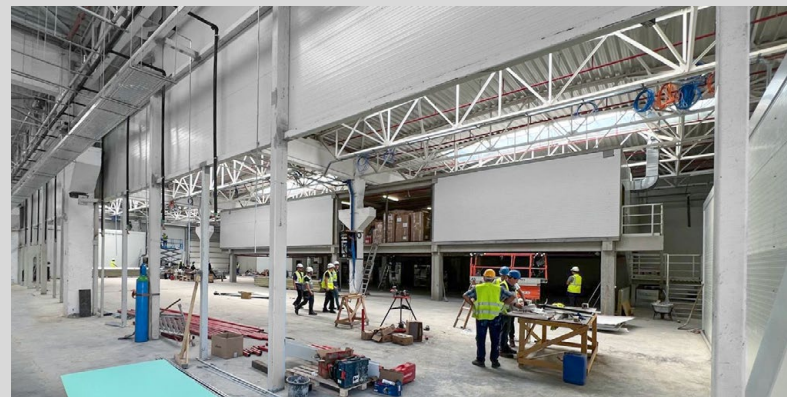
Met de nieuwe vestiging zal onze servicecapaciteit in Lingen toenemen van 20.000 stuks tot 26.000 stuks per dag. De volledig geautomatiseerde technologieën voor het sorteren van wasgoed en automatische waslaadsystemen zullen de processen nog efficiënter en ergonomischer maken. Een AI-gebaseerd kwaliteitscontrolesysteem zorgt voor nauwkeurige en snelle verificatie van producten, terwijl handmatige kwaliteitscontroles ervoor zorgen dat altijd aan de hoge verwachtingen van de klant wordt voldaan. De waterrecycling en afvalwaterzuivering zullen naar verwachting 291,5 ton CO₂ per jaar besparen, wat neerkomt op een reductie van 43,7%. Het nieuwe gebouw zal plaats bieden aan de wasserij, het wagenpark, customer care, HR en de buitendienst op een geografisch belangrijke locatie.



JAARLIJKSE REDUCTIE VAN

43,7%

CO₂-uitstoot door waterrecycling en afvalwaterzuivering in Lingen.



Braşov, Roemenië

Om ons dienstenaanbod voor onze nieuwe en bestaande klanten uit te breiden, bouwen we momenteel de eerste CWS Workwear-wasserij in Roemenië. De nieuwe wasserij zal een capaciteit hebben van 24.000 stuks per dag met de mogelijkheid van een drieploegendienst. De centrale ligging van het Roemeense Braşov ondersteunt efficiënte distributieroutes en geoptimaliseerde transportplanning voor al onze klanten. Zodra onze nieuwe wasserij en het servicedepot operationeel zijn, zullen de transportafstanden tussen productie- en leveringslocaties aanzienlijk korter worden, wat bijdraagt aan lagere emissies en een betere planbaarheid van onze diensten.

De faciliteit wordt voorzien van energie- en grondstofzuinige systemen, zoals een warmtewisselaar en recuperatietechnologie om het gas- en stoomverbruik te verminderen, evenals maatregelen om het totale waterverbruik te verlagen. Om onze klanten tijdens de overgangsfase ononderbroken van dienst te kunnen zijn, maken we tijdelijk gebruik van gehuurde extra was- en opslagcapaciteit. De nieuwe kantoorruimtes en het magazijn zijn al in gebruik.

CAPACITEIT

24.000

stuks per dag zal de capaciteit van de nieuwe wasserij in Braşov zijn, met de mogelijkheid van een drieploegendienst.

Impact in cijfers

- 31 Datasets landen
- 33 Feiten en cijfers
- 38 GRI Content Index



Methodologische vergelijkbaarheid van transitie en CO₂-voetafdruk

Overzicht van materiële methodologische en gegevensgerelateerde wijzigingen die de vergelijkbaarheid tussen verslagperiodes beïnvloeden.

Als onderdeel van de voorbereiding op de rapportage in overeenstemming met de CSRD heeft CWS Workwear de CO₂-boekhoudmethode en gegevensdekking in 2025 verbeterd. Dit heeft geleid tot aanzienlijke afwijkingen ten opzichte van 2024, met name in bepaalde Scope 3-categorieën.

Deze afwijkingen moeten voornamelijk worden geïnterpreteerd als **methodologische en gegevensgerelateerde effecten**, en niet zozeer als een directe weerspiegeling van emissiereductiemaatregelen. Operationele veranderingen (zoals variaties in het energieverbruik van een locatie) verklaren de verschillen tussen jaren slechts gedeeltelijk. De belangrijkste oorzaken van veranderingen worden hieronder beschreven.

Belangrijkste oorzaken van afwijkingen

• Methodologische verbeteringen

Er is een bijgewerkte methode voor CO₂-boekhouding toegepast voor bepaalde Scope 3-subcategorieën, met herziene berekeningsmethoden en – waar relevant – bijgewerkte databases van emissiefactoren om de nauwkeurigheid en de afstemming op de ESRS te verbeteren.

• Verbeterde kwaliteit en dekking van gegevens

Uitgebreidere en completere datasets (met name voor afval, bedrijfswagenpark en brandstofverbruik van bedrijfsauto's) vergroten de transparantie, maar hebben invloed op de vergelijkbaarheid van jaar tot jaar.

De nieuwe CO₂-boekhoudmethode heeft met name gevolgen voor de volgende categorieën:



3.1 – Ingekochte goederen en diensten

Zowel de emissies van 2024 als die van 2025 zijn berekend met behulp van de Ecoinvent-database. De recentere Ecoinvent-versies die zijn toegepast voor de analyse van 2025 bevatten echter herziene emissiefactoren voor verschillende textielgerelateerde materialen die een aanzienlijk deel van het inkoopvolume van CWS Workwear vertegenwoordigen. Deze updates hebben een wezenlijke invloed op de gerapporteerde emissies voor deze categorie.



3.2 – Kapitaalgoederen

Vanaf 2025 zijn de emissies berekend met behulp van DEFRA-emissiefactoren die de eerder toegepaste EXIO-BASE-database vervangen. De waargenomen afname in deze categorie weerspiegelt voornamelijk de relatief krappere en meer geaggregeerde systeemgrenzen van DEFRA. DEFRA legt meer nadruk op consistentie en toepasbaarheid in bedrijfsrapportage dan op gedetailleerde modellering van complexe wereldwijde toeleveringsketens. Aangezien CWS Workwear voornamelijk in Europa opereert, wordt deze benadering representatiever geacht voor de werkelijke kapitaalgoederenvoetafdruk van het bedrijf.



3.4 – Upstream transport en distributie

Ook deze categorie weerspiegelt de overgang van EXIO-BASE- naar DEFRA-emissiefactoren. De gerapporteerde toename wordt grotendeels veroorzaakt door de focus van DEFRA op fysieke, brandstofgebaseerde transportactiviteiten en de consistente toepassing van 'well-to-wheel'-emissiefactoren. Deze methodologie sluit beter aan bij de grote rol die logistiek speelt in het bedrijfsmodel van CWS Workwear dat sterk afhankelijk is van al het transport over de weg.



3.7 – Woon-werkverkeer medewerkers

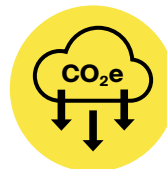
In 2025 heeft de externe partner van CWS Workwear voor CO₂-boekhouding een nieuwe en robuustere methode geïntroduceerd ter vervanging van de bestaande interne ramingsmethode. De geactualiseerde methode is gebaseerd op nauwkeurigere aannames met betrekking tot de modal split, ondersteund door gegevens op regionaal en gemeentelijk niveau, wat resulteert in een accuratere weergave van woon-werkverkeergerelateerde emissies.

In lijn met het streven naar transparante, voor de besluitvorming relevante rapportage, maakt CWS Workwear deze afwijkingen en de oorzaken ervan openbaar. Een herberekening van historische emissies met behulp van de bijgewerkte methodologie wordt momenteel geëvalueerd om bij te dragen aan toekomstige vergelijkbaarheid.

Een meer gedetailleerde beschrijving van methodologieën, aannames en gegevensbronnen is te vinden in de

→ **Methodologische bijlage.**

Datasets landen



De landendatasets geven een overzicht van het verbruik van hulpbronnen (water, gas en elektriciteit) en de CO₂e-uitstoot in de scopes 1, 2 en 3 op landniveau. Omdat de gegevensverzamelingsprocessen voortdurend worden verfijnd, zijn de historische gegevens voor 2024 nog niet voor alle landen beschikbaar. De emissies worden berekend in overeenstemming met de DEFRA-methodologie.



Oostenrijk⁴

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	–	459
Gas (MWh)	–	272
Elektriciteit (MWh)	–	194

571,19 tCO₂e

Scope 1

1,07 tCO₂e¹

Scope 2

2.662,50 tCO₂e

Scope 3



België

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	57.228	49.825
Gas (MWh)	5.016	4.541
Elektriciteit (MWh)	1.460	1.620

1.713,80 tCO₂e

Scope 1

0,00 tCO₂e¹

Scope 2

8.304,12 tCO₂e

Scope 3



Kroatië⁴

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	–	15.251
Gas (MWh)	–	1.292
Elektriciteit (MWh)	–	870

261,96 tCO₂e⁵

Scope 1

270,62 tCO₂e²

Scope 2

413,04 tCO₂e

Scope 3



Tsjechië⁴

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	–	25.738
Gas (MWh)	–	2.255
Elektriciteit (MWh)	–	398

573,67 tCO₂e

Scope 1

155,53 tCO₂e²

Scope 2

321,55 tCO₂e

Scope 3



Duitsland (totaal)

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	430.176	460.990
Gas (MWh)	48.378	55.073
Elektriciteit (MWh)	9.412	10.796

20.700,30 tCO₂e

Scope 1

806,78 tCO₂e²

Scope 2

34.150,12 tCO₂e

Scope 3



Duitsland (Workwear)

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	207.972	209.824
Gas (MWh)	24.307	25.618
Elektriciteit (MWh)	5.784	6.202

9.476,98 tCO₂e

Scope 1

720,26 tCO₂e²

Scope 2

22.597,64 tCO₂e

Scope 3



Duitsland (Healthcare)

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	222.204	251.166
Gas (MWh)	24.071	29.455
Elektriciteit (MWh)	3.628	4.594

11.223,32 tCO₂e

Scope 1

86,52 tCO₂e²

Scope 2

11.552,48 tCO₂e

Scope 3



Hongarije⁴

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	–	43
Gas (MWh)	–	–
Elektriciteit (MWh)	–	88

143,15 tCO₂e

Scope 1

8,23 tCO₂e²

Scope 2

619,52 tCO₂e

Scope 3



Ierland^{3, 4}

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	–	–
Gas (MWh)	–	–
Elektriciteit (MWh)	–	–

0,00 tCO₂e³

Scope 1

0,00 tCO₂e^{1,3}

Scope 2

2.044,86 tCO₂e

Scope 3



Luxemburg ⁴

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	-	-
Gas (MWh)	-	-
Elektriciteit (MWh)	-	2

78,81 tCO₂e

Scope 1

0,00 tCO₂e¹

Scope 2

318,91 tCO₂e

Scope 3



Roemenië ⁴

Verbruik ¹	2024	2025
Water (m³)	-	340
Gas (MWh)	-	-
Elektriciteit (MWh)	-	159 [≠]

268,40 tCO₂e

Scope 1

31,79 tCO₂e²

Scope 2

271,66 tCO₂e

Scope 3



Zweden

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	90.146	75.207
Gas (MWh)	0	-
Elektriciteit (MWh)	3.379	3.749

904,36 tCO₂e

Scope 1

0,00 tCO₂e¹

Scope 2

3.019,73 tCO₂e

Scope 3



Nederland

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	47.949	36.981
Gas (MWh)	2.273	4.464
Elektriciteit (MWh)	1.127	958

1.730,76 tCO₂e

Scope 1

0,00 tCO₂e¹

Scope 2

5.488,89 tCO₂e

Scope 3



Slowakije ⁴

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	-	41.951
Gas (MWh)	-	4.149
Elektriciteit (MWh)	-	589

1.717,99 tCO₂e

Scope 1

197,06 tCO₂e²

Scope 2

865,73 tCO₂e

Scope 3



Zwitserland

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	99.851	102.265
Gas (MWh)	12.663	13.601
Elektriciteit (MWh)	2.012	2.177

3.660,63 tCO₂e

Scope 1

0,00 tCO₂e¹

Scope 2

5.941,21 tCO₂e

Scope 3



Polen

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	68.917	77.047
Gas (MWh)	6.688	9.571
Elektriciteit (MWh)	2.014	2.065

2.560,47 tCO₂e

Scope 1

1.763,46 tCO₂e²

Scope 2

3.997,91 tCO₂e

Scope 3



Slovenië ⁴

Verbruik	2024	2025
Water (m³)	-	3.886
Gas (MWh)	-	38
Elektriciteit (MWh)	-	79

7,74 tCO₂e⁵

Scope 1

33,79 tCO₂e²

Scope 2

259,07 tCO₂e

Scope 3

¹ Lage tot geen marktgebaseerde Scope 2-emissies als gevolg van hoofdzakelijk hernieuwbare elektriciteit.

² Marktgebaseerde emissies

³ Gegevens van 2025 niet beschikbaar vanwege volledige uitbesteding wasserijdiensten.

⁴ Historische gegevens van 2024 voor dit land nog niet beschikbaar vanwege de lopende gegevensverfijning.

⁵ Vlootgegevens van 2025 waren ten tijde van de rapportage niet beschikbaar.

Feiten en cijfers

Vooruitlopend op de verplichte CSRD-rapportage heeft CWS Workwear/CWS Healthcare in 2025 een op de ESRS afgestemde test uitgevoerd binnen het Haniel-concern. Deze test omvatte een eerste dubbele materialiteitsbeoordeling en een eerste gestructureerde toetsing aan de ESRS-vereisten voor informatieverschaffing. De resultaten staan in de tabel hieronder en zijn ter referentie en vergelijkbaarheid aangevuld met een GRI-index.

Veldnaam	Eenheid	2025 totaal	2024 totaal	Delta
Energieverbruik & -mix				
Totaal energieverbruik	MWh	193.757,2	190.593,5	3.163,7
Totaal energieverbruik fossiele bronnen	MWh	161.904,0	156.692,5	5.211,5
Brandstofverbruik olie/aardolie	MWh	60.717,9	53.813,6	6.904,3 ¹
Brandstofverbruik aardgas	MWh	95.256,7	87.257,0	7.999,7
Ingekochte elektriciteit/warmte/stoom	MWh	5.929,5	15.622,0	-9.692,5 ²
Totaal energieverbruik hernieuwbare energie	MWh	31.853,2	33.901,1	-2.047,9
Brandstofverbruik uit hernieuwbare bronnen	MWh	14.039,0	17.025,6	-2.986,6 ³
Ingekochte elektriciteit/warmte/stoom hern.	MWh	17.814,2	16.875,5	938,7
Zelf en zonder brandstof opgewekte hernieuwbare energie	MWh	0	0	0,0
% hernieuwbare bronnen van totaal	MWh	16%	18%	0,0
% fossiel van totaal	MWh	84%	82%	0,0
Niet-hernieuwbare energieproductie	MWh	0,0	-	
Hernieuwbare energieproductie	MWh	0,0	17.233,2	-17.233,2⁴
Netto-omzet	€	668.380.000	656.600.000	11.780.000,0
Energie-intensiteit	MWh/k€	0,290	0,290	0,000
Energie-intensiteit	kWh/kg	2,182	2,171	0,011

Veldnaam	Eenheid	2025 totaal	2024 totaal	Delta
Broeikasgasemissies				
Totale broeikasgasemissies (locatiegebaseerd)	tCO ₂ e	109.236,5	128.157,2	-18.921⁵
Totale broeikasgasemissies (marktgebaseerd)	tCO ₂ e	106.831,2	127.803,2	-20.972,0
Broeikasgasintensiteit (marktgebaseerd)	tCO ₂ e/ k€	0,163	0,195	0,0
Broeikasgasintensiteit (locatiegebaseerd)	tCO ₂ e/ k€	0,160	0,195	0,0
Scope 1 broeikasgasemissies	tCO ₂ e	34.893,2	31.484,6	3.408,6
Locatiegebaseerde Scope 2 broeikasgas-emissies	tCO ₂ e	5.673,7	5.769,6	-96,0
Marktgebaseerde Scope 2 broeikasgas-emissies	tCO ₂ e	3.268,3	5.415,6	-2.147,3²
Bruto Scope 3 broeikasgasemissies	tCO ₂ e	68.669,6	90.903,0	-22.233,3
1 Ingekochte goederen en diensten	tCO ₂ e	32.019,6	44.916,6	-12.897,0
2 Kapitaalgoederen	tCO ₂ e	9.763,0	27.996,4	-18.233,4 ⁶
3 Brandstof- en energiegerelateerde activiteiten	tCO ₂ e	8.749,4	8.522,9	226,5
4 Upstream transport/distributie	tCO ₂ e	9.377,3	5.600,8	3.776,5 ⁶
5 Afval ontstaan tijdens bedrijfsactiviteiten	tCO ₂ e	2.754,1	515,2	2.238,9 ⁷
6 Zakenreizen	tCO ₂ e	470,9	289,2	181,7
7 Woon-werkverkeer medewerkers	tCO ₂ e	5.544,5	3.061,8	2.482,7 ⁸
3.21 Verwerking van verkochte producten aan het einde van hun levensduur	tCO ₂ e	2,3		2,3
Biogene emissies	tCO ₂ e	4.847,2		



Veldnaam	Eenheid	2025 totaal	2024 totaal	Delta
Waterbronnen				
Totaal waterverbruik	m³	889.984	916.171	-26.188
Waterintensiteit	m³/k€	1,332	1,395	-0,06
Waterintensiteit	m³/t	10,021	10,435	-0,41
Gewassen volumes	kg	88.813.268	87.799.329	1.013.938
Circulaire economie & afval⁹				
Totaal geproduceerd afval	ton	5.821,3	1.913,4	3.907,9
Niet-gerecycled afval	ton	4.633,2	232,1	4.184,9
Percentage niet-gerecycled afval	%	80	12	69
Gevaarlijk afval afkomstig van verwijdering	ton	161,3	4,5	156,7
Gevaarlijk afval voorbereid voor hergebruik	ton	0,1	3,3	-3,2
Recycling van gevaarlijk afval	ton	161,2	1,3	159,9
Gevaarlijk afval overige terugwinning	ton	0,0	0,0	0,0
Totaal gevaarlijk & radioactief afval	ton	938,1	146,5	-45,4
Gevaarlijk afval bestemd voor verwijdering	ton	776,8	142,0	634,9
Gevaarlijk afval verbrand	ton	2,9	45,3	-42,4
Gevaarlijk afval gestort	ton	1,6	0,0	1,6
Gevaarlijk afval voor andersoortige verwijdering	ton	772,4	96,7	675,7
Niet-gevaarlijk afval afkomstig van verwijdering	ton	1.560,4	705,5	635,3
Niet gevaarlijk afval voorbereid voor hergebruik	ton	546,3	511,7	-7,9
Recycling van niet-gevaarlijk afval	ton	1.014,1	193,8	643,3
Niet gevaarlijk afval overige terugwinning	ton	0,0	0,0	0,0
Niet-gevaarlijk afval bestemd voor verwijdering	ton	3.321,7	1.061,4	2.074,9
Niet-gevaarlijk afval verbrand	ton	461,5	327,1	10,5
Niet-gevaarlijk afval gestort	ton	372,5	245,1	115,4
Niet-gevaarlijk afval voor andersoortige verwijdering	ton	2.487,7	489,2	1.949,0

Veldnaam	Eenheid	2025 totaal	2024 totaal	Delta
Kenmerken medewerkers				
Medewerkers – totaal aantal medewerkers		5.255,41	5.231,16	24,25
Medewerkers – vrouw		3.046,94	3.060,36	-13,42
Medewerkers – man		2.208,47	2.170,80	37,67
Totaal aantal medewerkers – vrouw	%	58	59	-1
Totaal aantal medewerkers – man	%	42	41	1
Medewerkers op het hoogste management-niveau		12,0	11,0	1,0
Medewerkers op het hoogste management-niveau – vrouw		2,8	2,0	0,8
Medewerkers op het hoogste management-niveau – man		9,2	9,0	0,2
Medewerkers op het hoogste management-niveau – vrouw	%	23	18	5
Medewerkers op het hoogste management-niveau – man	%	77	82	-5
Medewerkers in landen		5.255,41	5.231,16	24,25
Oostenrijk		51,59	51,41	0,18
België		361,65	372,36	-10,70
Kroatië		63,31	52,64	10,68
Tsjechië		76,50	79,50	-3,01
Duitsland		2.793,50	2.740,78	52,72
Hongarije		19,95	18,70	1,25
Ierland		129,07	116,39	12,68
Luxemburg		8,97	9,35	-0,38
Nederland		181,62	187,78	-6,16
Polen		610,48	697,55	-87,07
Roemenië		35,84	33,50	2,34
Slowakije		122,92	124,11	-1,19
Slovenië		106,82	54,98	51,84
Zweden		279,90	292,12	-12,22
Zwitserland		413,29	400,00	13,30



Veldnaam	Eenheid	2025 totaal	2024 totaal	Delta
Medewerkers per contracttype				
Fulltime medewerkers – totaal		4.646,46	4.495,40	151,06
Fulltime medewerkers – vrouw		2.551,83	2.470,88	80,95
Fulltime medewerkers – man		2.094,63	2.024,52	70,11
Fulltime medewerkers – vrouw	%	55	55	0
Fulltime medewerkers – man	%	45	45	0
Parttime medewerkers – totaal		608,95	735,76	-126,81
Parttime medewerkers – vrouw		495,11	589,48	-94,37
Parttime medewerkers – man		113,84	146,28	-32,44
Parttime medewerkers – vrouw	%	81	80	1
Parttime medewerkers – man	%	19	20	-1
Vaste medewerkers – totaal		4.559,16	4.579,00	-19,83
Vaste medewerkers – vrouw		2.668,68	2.685,51	-16,84
Vaste medewerkers – man		1.890,48	1.893,48	-3,00
Vaste medewerkers – vrouw	%	59	59	0
Vaste medewerkers – man	%	41	41	0
Tijdelijke medewerkers – totaal		696,25	652,16	44,09
Tijdelijke medewerkers – vrouw		378,26	374,84	3,42
Tijdelijke medewerkers – man		317,99	277,32	40,67
Tijdelijke medewerkers – vrouw	%	54	57	-3
Tijdelijke medewerkers – man	%	46	43	3
Medewerkers met nulurencontract – totaal		0,00	0,00	0,00
Medewerkers met nulurencontract – vrouw		0,00	0,00	0,00
Medewerkers met nulurencontract – man		0,00	0,00	0,00
Medewerkers met nulurencontract – vrouw	%	0	0	0
Medewerkers met nulurencontract – man	%	0	0	0

Veldnaam	Eenheid	2025 totaal	2024 totaal	Delta
Leeftijdsgroepen van medewerkers				
Medewerkers jonger dan 30 jaar		503,88	490,52	13,37
% medewerkers jonger dan 30 jaar	%	9,6	9,4	0
Medewerkers 30 – 50 jaar		2.448,65	2.433,29	15,37
% medewerkers 30 – 50 jaar	%	46,6	46,5	0
Medewerkers ouder dan 50 jaar		2.302,87	2.307,36	-4,48
% medewerkers ouder dan 50 jaar	%	43,8	44,1	0
Personeelsverloop				
# medewerkers uit dienst		815	965	-150
Percentage eigen personeelsverloop		15,5	18,4	-2,94
Werknemers - totaal aantal werknemers (noemer)		5.255,41	5.231,16	24,25
Opleiding en ontwikkeling van vaardigheden				
Totaal aantal trainingsuren	uur	6.719	5.379	1.340
Totaal aantal trainingsuren – vrouwen	uur	2.529	2.980	-451
Totaal aantal trainingsuren – mannen	uur	4.190	2.399	1.791
Gemiddeld aantal trainingsuren per persoon	uur	1,3	1,0	0,3
Gemiddeld aantal trainingsuren – vrouwen	uur	0,8	1,0	-0,2
Gemiddeld aantal trainingsuren – mannen	uur	1,9	1,1	0,8
Trainingen per onderwerp				
Bedrijfsethiek – aantal deelnemers		2.309	1.210	1.099
Bedrijfsethiek – totaal aantal uren	uur	1.487,1	1.657,5	-170,4
Bedrijfsethiek – dekking van medewerkers	%	43,9	23,1	20,8
Compliance – aantal deelnemers		1.045	1.278	-233
Compliance – totaal aantal uren	uur	608,6	1.599,1	-990,5
Compliance – dekking van medewerkers	%	19,9	24,4	-4,5



Veldnaam	Eenheid	2025 totaal	2024 totaal	Delta
Diversiteit, discriminatie en intimidatie – aantal deelnemers		0	59	-59
Diversiteit, discriminatie en intimidatie – totaal aantal uren		0,0	27,4	-27,4
Diversiteit, discriminatie en intimidatie – dekking v. medew.		0,0	1,1	-1,1
Milieu – aantal deelnemers		72	1.154	-1.082
Milieu – totaal aantal uren	uur	143,2	272,2	-129,1
Milieu – dekking van medewerkers	%	1,4	22,1	-20,7
Arbo – aantal deelnemers		70	152	-82
Arbo – totaal aantal uren	uur	70,4	116,5	-46,2
Arbo – dekking van medewerkers	%	1,3	2,9	-1,6
Vaardigheden – totaal aantal deelnemers		3.570	–	3.570
Vaardigheden – totaal aantal uren	uur	4.410,3	–	4.410,3
Vaardigheden – dekking van medewerkers	%	67,9	–	67,9
Regelmatige functioneringsgesprekken				
Medewerkers die aan functioneringsgesprekken deelnamen		790	767	23
Totaal aantal kantoomedewerkers		1.521	1.647	-126
% medewerkers dat aan functioneringsgesprekken deelnam	%	52	47	5
Arbeidsomstandigheden eigen medewerkers				
# medewerkers dat onder arbomanagement-systeem valt		5.255	3.500	1.800
% medewerkers dat onder arbomanagement-systeem valt	%	100	67	34
# registreerbare werkgerelateerde ongevallen		77	52	25
# dodelijke slachtoffers		1	0	1
# totaal gewerkte uren	uur	7.146.907	6.925.178	221.729
Percentage registreerbare werkgerelateerde ongevallen [per 100k uur]		10,774	7,509	3,265
# verloren dagen	geen gegevens		528	-528

Veldnaam	Eenheid	2025 totaal	2024 totaal	Delta
Collectieve onderhandelingen en sociale dialoog¹⁰				
# medewerkers dat onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt		2.315	2.372	-57
Medewerkers in Duitsland		2.794	2.741	53
% medewerkers dat onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt	%	83	87	-4
# medewerkers werkzaam op locaties met werknemersvertegenwoordiging		2.710	2.626	84
% medewerkers werkzaam op locaties met werknemersvertegenwoordiging	%	97	96	1
Balans tussen werk en privéleven – gezinsgerelateerd verlof¹⁰				
# medewerkers met recht op gezinsgerelateerd verlof		2.794	2.719	75
% medewerkers met recht op gezinsgerelateerd verlof	%	100	99	1
# gerechtigde medewerkers dat gebruik maakte van gezinsgerelateerd verlof – vrouw		62	79	-17
# gerechtigde medewerkers dat gebruik maakte van gezinsgerelateerd verlof – man		28	25	3
% gerechtigde medewerkers dat gebruik maakte van gezinsgerelateerd verlof	%	3	4	-1
% gerechtigde medewerkers dat gebruik maakte van gezinsgerelateerd verlof – vrouw	%	69	76	-7
% gerechtigde medewerkers dat gebruik maakte van gezinsgerelateerd verlof – man	%	31	24	7
Preventie en opsporing van corruptie en omkoping¹¹				
% risicofuncties gedekt door trainings-programma's	%	100	100	0
# functies dat als risicovol wordt beschouwd – getraind	#	4	4	0
# functies dat als risicovol wordt beschouwd	#	4	4	0
# veroordelingen	#	0	0	0
Bedrag van boetes wegens overtreding	€	0	0	0
Boetes wegens overtreding van anticorruptie-/anti-omkopingswetgeving	€	0	0	0



Veldnaam	Eenheid	2025 totaal	2024 totaal	Delta
# meldingen met betrekking tot klokkenluidersprocedure	#	7	0	7
...waarvan gegrond	#	4	-	4
# incidenten m.b.t. informatiebeveiliging	#	0	-	
Aangepaste CWS Workwear KPI's				
Gemiddelde duur dienstverband	jaar	10	10	0
% gerecyclede of hergebruikte werkkleding in de hele organisatie	%	55	66	-11
Totaal aantal leveranciers		308	333	-25
% leveranciers dat voldoet aan ESG-criteria	%	100	100	0
Aantal leveranciers dat een CSR-programma heeft doorlopen		308	333	-25
% handelsgoederen per land (Tier 1) – België	%	22	16	6
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Bulgarije	%	2	2	0
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Denemarken	%	4	5	-1
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Frankrijk	%	1	2	-1
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Duitsland	%	31	32	-1
% handelsgoederen per land (Tier 1) – India	%	1	0	1
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Nederland	%	3	3	0
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Polen	%	27	32	-5
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Portugal	%	1	1	0
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Zwitserland	%	0	1	-1
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Tunesië	%	4	3	1
% handelsgoederen per land (Tier 1) – Vietnam	%	3	3	0

Veldnaam	Eenheid	2025 totaal	2024 totaal	Delta
% grondstofbronnen per land (Tier 1) – Oostenrijk	%	3	5	-2
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – België	%	1	0	1
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Bulgarije	%	2	2	0
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Frankrijk	%	3	2	1
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Duitsland	%	35	35	0
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Ierland	%	2	1	1
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Italië	%	39	36	3
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Nederland	%	4	4	0
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Polen	%	2	4	-2
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Spanje	%	8	10	-2
% grondstoffenbronnen per land (Tier 1) – Zweden	%	2	2	0

- ¹ Een deel van de stijging is het gevolg van een betere dekking van wagenpark- en voertuigverbruiksgegevens.
- ² De daling is het gevolg van een herziening van eerder gerapporteerde stoomverbruiksgegevens voor 2024.
- ³ De afwijking is gedeeltelijk te wijten aan discrepanties in de rapportage van wasverbruiksgegevens van 2024.
- ⁴ Onafhankelijke verificatie van de gegevens uit 2025 was niet beschikbaar op het moment van publicatie.
- ⁵ De daling wordt grotendeels veroorzaakt door categorie 3.1 (zie hieronder).
- ⁶ De daling is voornamelijk toe te schrijven aan een omschakeling naar de emissiefactorendatabase van DEFRA. Meer informatie is te vinden in de Methodologische bijlage.
- ⁷ De gerapporteerde stijging weerspiegelt een substantiële uitbreiding van de gegevensdekking; aanvullende methodologische informatie is te vinden in de Methodologische bijlage.
- ⁸ Verbeterde methodologie toegepast. Details in de Methodologische bijlage.
- ⁹ De gerapporteerde stijging weerspiegelt een substantiële uitbreiding van de gegevensdekking.
- ¹⁰ Gegevens alleen beschikbaar voor Workwear Duitsland.
- ¹¹ Niet beschikbaar op Workwear-niveau; geeft de cijfers van het concern weer.

CWS Workwear – GRI Content Index

Bekendmaking	Locatie
GRI 2: Algemene bekendmakingen 2021	
De organisatie en haar rapportagepraktijken	
2-1 Organisatiedetails	CWS Workwear International GmbH Dreieich Plaza 1A 63303 Dreieich Duitsland Datasets landen, p. 31 e.v. Over ons, p. 6 Publicatie- en contactgegevens, p. 41 www.cws.com/en/workwear/about-us
2-2 Entiteiten die zijn opgenomen in de duurzaamheidsrapportage van de organisatie	Publicatie- en contactgegevens, p. 41
2-3 Rapportageperiode en -frequentie, contactpersoon	Rapportageperiode: 01-01-25 – 31-12-25 CWS Workwear – GRI Content Index, p. 38 e.v. Publicatie- en contactgegevens, p. 41
2-4 Herformuleringen van informatie	Geen
2-5 Externe verklaring	Het verslag is niet door een externe organisatie gecontroleerd. Het jaarverslag van moederbedrijf Haniel wordt door een externe organisatie gecontroleerd. Zie jaarverslag: https://www.haniel.de/fileadmin/content/Creditor_Relations/Downloads/Haniel_Jahresbericht_2025_EN.pdf p.4
Activiteiten en medewerkers	
2-6 Activiteiten, de rol in de keten en overige relaties	Een nieuw tijdperk van verantwoordelijkheid, p. 3 e.v. Een op waardecreatie gerichte benadering van duurzaamheid, p. 5 e.v. Duurzaamheid in cijfers, p. 7 Werkkleding die het verschil maakt, p. 8 Investeren in de toekomst, p. 26 Datasets landen, p. 31–32 https://www.cws.com/en/workwear/sustainability

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

Gebruiksverklaring: CWS Workwear International GmbH heeft de in deze GRI Content Index opgenomen informatie gerapporteerd voor de periode van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

Bekendmaking	Locatie
2-7 Medewerkers	Feiten en cijfers, p. 34 e.v. Werkkleding die het verschil maakt, p. 8 e.v. www.cws.com/en/workwear/about-us
2-8 Extern ingehuurd medewerkers	Feiten en cijfers, p. 35
Bestuur	
2-11 Voorzitter van het hoogste bestuursorgaan	www.cws.com/en/workwear/about-us
2-12 Rol van het hoogste bestuursorgaan in toezicht op impactmanagement	www.cws.com/en/workwear/about-us
2-13 Delegeren van verantwoordelijkheid voor impactmanagement	www.cws.com/en/workwear/about-us
2-14 Rol van het hoogste bestuursorgaan in de duurzaamheidsrapportage	De CEO is verantwoordelijk voor het beoordelen en goedkeuren van de gerapporteerde informatie, inclusief de materiële onderwerpen van de organisatie. Een nieuw tijdperk van verantwoordelijkheid, p. 3 Een op waardecreatie gerichte benadering van duurzaamheid, p. 5 e.v.
2-17 Collectieve kennis van het hoogste bestuursorgaan	www.cws.com/en/workwear/about-us
Strategie, beleid en praktijken	
2-22 Verklaring over de duurzaamheidsstrategie	Een nieuw tijdperk van verantwoordelijkheid, p. 3 e.v. Een op waardecreatie gerichte benadering van duurzaamheid, p. 5 e.v. Investeren in de toekomst, p. 26 e.v.
2-23 Standaarden en normen	Een nieuw tijdperk van verantwoordelijkheid, p. 3 e.v. Duurzaamheid in cijfers, p. 7 CWS Workwear beoordeeld in de top 5% van bedrijven voor duurzaamheid, p. 5 Feiten en cijfers, p. 33 e.v. https://www.cws.com/en/workwear/responsibility-report

Bekendmaking	Locatie
2-25 Processen om negatieve effecten te herstellen	Feiten en cijfers, p. 33 e.v. www.cws.com/en/together-protecting-our-values
2-27 Naleving van wet- en regelgeving	Investeren in de toekomst, p. 26 e.v. Feiten en cijfers, p. 33 e.v. www.cws.com/en/together-protecting-our-values
Betrokkenheid van stakeholders	
2-29 Benadering van betrokkenheid van stakeholders	Werkkleding die het verschil maakt, p. 8 e.v.
2-30 Collectieve arbeidsovereenkomsten	Feiten en cijfers, p. 36 www.cws.com/en/together-protecting-our-values
GRI 3: Materiële onderwerpen 2021	
3-1 Proces van vaststelling van materiële onderwerpen	https://www.cws.com/en
3-2 Lijst van materiële onderwerpen	Een op waardecreatie gerichte benadering van duurzaamheid, p. 5 Rentmeesterschap voor het milieu, maatschappelijke verantwoordelijkheid, uitmuntend bestuur, p. 6 https://www.cws.com/en
3-3 Management van materiële onderwerpen	https://www.cws.com/en
GRI 203: Indirecte economische effecten 2016	
203-1 Investeren in infrastructuur en ondersteunde diensten	Investeren in de toekomst, p. 26 e.v. Opening van nieuwe waterrijen in heel Europa, p. 27 e.v.
GRI 204: Aanbestedingspraktijken 2016	
204-1 Aandeel van de uitgaven aan lokale leveranciers	Feiten en cijfers, p. 37
GRI 205: Corruptiebestrijding 2016	
205-1 Activiteiten beoordeeld op risico's in verband met corruptie	https://www.cws.com/en/together-protecting-our-values
205-2 Communicatie en training inzake corruptiebestrijdingsbeleid en -procedures	Feiten en cijfers, p. 35
GRI 301: Materialen 2016	
301-1 Gebruikte materialen naar gewicht of volume	Feiten en cijfers, p. 37
301-2 Gebruikte gerecyclede materialen	Feiten en cijfers, p. 37
GRI 302: Energie 2016	
302-1 Energieverbruik binnen de organisatie	Datasets landen, p. 31 e.v. Feiten en cijfers, p. 33

Bekendmaking	Locatie
302-3 Energie-intensiteit	Feiten en cijfers, p. 33 Datasets landen, p. 31 e.v.
302-4 Vermindering van het energieverbruik	Datasets landen, p. 31-32 Feiten en cijfers, p. 33
GRI 303: Water en afvalwater 2018	
303-1 Interacties met water als een gedeelde hulpbron	Niets willekeurigs aan schoon, p. 15 e.v. Datasets landen, p. 31 e.v. Opening van nieuwe waterrijen in heel Europa, p. 27 Cork, Ierland; Lingen, Duitsland; Braşov, Roemenië
303-2 Beheer van de impact van waterlozingen	Niets willekeurigs aan schoon, p. 15 e.v. Datasets landen, p. 31 e.v. Opening van nieuwe waterrijen in heel Europa, p. 27 Cork, Ierland; Lingen, Duitsland; Braşov, Roemenië
303-5 Watervverbruik	Feiten en cijfers, p. 34 Datasets landen, p. 31 e.v.
GRI 305: Emissies 2016	
305-1 Directe (Scope 1) broeikasgasemissies	Datasets landen, p. 31 e.v. Feiten en cijfers, p. 33
305-2 Indirecte (Scope 2) broeikasgasemissies energie	Datasets landen, p. 31 e.v. Feiten en cijfers, p. 33
305-3 Andere indirecte (Scope 3) broeikasgasemissies	Datasets landen, p. 31 e.v. Feiten en cijfers, p. 33
305-4 Intensiteit van broeikasgasemissies	Datasets landen, p. 31 e.v. Feiten en cijfers, p. 33
305-5 Vermindering van broeikasgasemissies	Datasets landen, p. 31 e.v. Feiten en cijfers, p. 33
GRI 306: Afval 2020	
306-1 Afvalproductie en belangrijke afvalgerelateerde effecten	Feiten en cijfers, p. 34
306-2 Beheer van belangrijke afvalgerelateerde effecten	Feiten en cijfers, p. 34
306-3 Geproduceerd afval	Feiten en cijfers, p. 34
306-4 Afval afkomstig van verwijdering	Feiten en cijfers, p. 34
306-5 Afval bestemd voor verwijdering	Feiten en cijfers, p. 34



Bekendmaking	Locatie
GRI 401: Personeel 2016	
401-1 Nieuwe medewerkers en personeelsverloop	Duurzaamheid in cijfers, p. 7 Feiten en cijfers, p. 35
403-8 Werknemers die vallen onder een arbomanagementsysteem	Feiten en cijfers, p. 36
403-9 Werkgerelateerd letsel	Feiten en cijfers, p. 36
GRI 404: Training en opleiding 2016	
404-1 Gemiddeld aantal trainingsuren per jaar per medewerker	Feiten en cijfers, p. 35 e.v.
404-2 Programma's voor het verbeteren van vaardigheden van medewerkers en programma's ter ondersteuning van functiewissel	Feiten en cijfers, p. 35 e.v.
404-3 Percentage medewerkers dat regelmatig beoordelingen over prestaties en loopbaanontwikkeling ontvangt	Feiten en cijfers, p. 35 e.v.
GRI 405: Diversiteit en gelijke kansen 2016	
405-1 Diversiteit van bestuursorganen en medewerkers	Feiten en cijfers, p. 34 e.v.
GRI 414: Sociale beoordeling van leveranciers 2016	
414-1 Nieuwe leveranciers die werden gescreend aan de hand van sociale criteria	Feiten en cijfers, p. 37
GRI 416: Gezondheid en veiligheid van klanten 2016	
416-1 Beoordeling van de gezondheids- en veiligheidseffecten van product- en dienstencategorieën	Een op waardecreatie gerichte benadering van duurzaamheid - Maatschappelijke verantwoordelijkheid, p.6 EcoVadis Gold Rating, p. 5



Publicatie- en contactgegevens



Contact

CWS Workwear International GmbH

Head of Sustainability & ESG

Leonie Biesen

Tel: +49 1511 6828 118

E-mail: Leonie.Biesen@cws.com

Head of Corporate Communications & Events

Stefanie Wilhelm

Tel: +49 1736 6794 25

E-mail: Stefanie.Wilhelm@cws.com

Concept, ontwerp en tekst

RYZE Digital

www.ryze-digital.de

Fotografie

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

Dit rapport presenteert de gegevens van CWS Workwear/ CWS Healthcare over 2025. Waar van toepassing wordt verwezen naar de standaarden van het Global Reporting Initiative (GRI), zonder certificering.

