

OLYMP

Nachhaltigkeitsbericht 2025

Wie OLYMP Verantwortung lebt

OLYMP

Nachhaltigkeitsbericht

2025

Vorwort	S. 03
Über diesen Bericht	S. 04
OLYMP und Nachhaltigkeit	S. 05
Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG	S. 06
Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder	S. 07
Nachhaltigkeitsorganisation & Governance	S. 12
Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie	S. 14
Verantwortung für unsere Umwelt	S. 17
Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien	S. 19
Klimastrategie & Maßnahmen	S. 22
Energieeffizienz & Emissionsreduktion	S. 24
Rohstoffstrategie & Produktentwicklung	S. 27
Soziale Verantwortung	S. 33
Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien	S. 35
Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen	S. 38
OLYMP als attraktiver Arbeitgeber	S. 41
Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette	S. 44
Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden	S. 50
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	S. 51
Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien	S. 53
Steuerung unserer Unternehmenspolitik	S. 55
Stärkung unserer Unternehmenskultur	S. 57
Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette	S. 61
ESRS-Index	S. 63
Impressum	S. 66

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht von OLYMP geben wir Antworten auf die Frage, wie wir als Familienunternehmen den Herausforderungen unserer Zeit begegnen. Bereits seit 2016 berichten wir jährlich und umfassend über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Wir tun dies freiwillig, ohne dazu verpflichtet zu sein, weil wir der tiefen Überzeugung sind, dass Nachhaltigkeit mehr ist als die Erfüllung regulatorischer Anforderungen. Das wird rückblickend auf das Berichtsjahr 2025 deutlich: Die Krisen des Jahres 2024 haben sich fortgesetzt, der voranschreitende Klimawandel, ein andauernder Krieg in Europa und wirtschaftliche wie gesellschaftliche Veränderungen im eigenen Land fordern uns weiterhin. Hinzu kommt eine zunehmend von Verunsicherung geprägte globale Lage. Lange bewährte Wertesysteme scheinen instabil. Und das vage Gefühl, dass das, was heute gilt, morgen schon vergessen ist, beeinflusst die Menschen rund um den Globus. Kann Nachhaltigkeit uns in diesen Zeiten wichtige Antworten liefern?

Ja. Davon sind wir überzeugt. Nachhaltigkeit ist eine Antwort auf die zentralen Herausforderungen unserer Zeit. Aber wir müssen den Blick für unseren Umgang damit schärfen und eine klare Haltung finden. Viel zu lange haben abstrakten Charakter des Wortes abgearbeitet. Im Fokus des Diskurses: Kritik an bürokratischen Prozessen, kaum zu stemmenden Mehraufwänden, Vorschriften und an einem für viele unüberschaubaren Regelwerk. Dabei hat Nachhaltigkeit vor allem ein Ziel: Unsere Umwelt und das Klima zu schützen und zugleich Verantwortung für den Menschen zu übernehmen, damit wir und auch kommende Generationen auf unserem Planeten Zukunftsperspektiven

haben. Unser Verständnis schließt dabei die soziale Verantwortung für alle Menschen entlang der Lieferkette ein und hat gleichzeitig die Bedürfnisse von Markenfans in aller Welt im Blick. Nachhaltigkeit ist unser aller Thema!

Bei OLYMP steht der Mensch seit jeher im Mittelpunkt. Als Familienunternehmen setzen wir auf enge Bindungen, langjährige Partnerschaften und stabile Geschäftsbeziehungen. Wir kennen die Bedürfnisse von Mitarbeitenden, Stakeholdern und Geschäftspartnern. Nachhaltigkeit kann vor diesem Hintergrund nur dann ein selbstverständlicher Teil unseres Lebens werden, wenn wir als Unternehmen Verantwortung übernehmen: für eine umweltschonendere und artgerechtere Rohstoffherzeugung, für die Rückverfolgbarkeit der eingesetzten Materialien und auch für die Menschen, die diesen Weg begleiten.

„Verantwortung ist erst ein Wert, wenn man ihr gerecht wird.“

Dieses Zitat prägte uns im Berichtsjahr 2025, und es wird uns in eine gemeinsame Zukunft leiten. Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht dokumentieren wir erneut unsere Aktivitäten und Fortschritte in den Bereichen Umwelt (Environmental, E), Soziales (Social, S) und Unternehmensführung (Governance, G) und erläutern, wie wir OLYMP in dieser Zukunft nachhaltiger aufstellen wollen. Ein wesentlicher Punkt ist dabei, wie ökologische und soziale Kriterien zunehmend unsere Produktgestaltung und -herstellung bestimmen. Diesen Anforderungen gerecht zu werden, ist eine Aufgabe, die wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden und weltweiten Produktionspartnern erfüllen.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber und in den Beschaffungsprozessen mit Lieferanten und Partnern achten wir auf Klima- und Umweltschutz sowie fairere Arbeitsbedingungen. Das ist nicht nur uns wichtig, sondern auch den Menschen, die unsere Bekleidungsprodukte kaufen und tragen. Darum ist Transparenz in der gesamten Lieferkette unerlässlich. So haben wir im Berichtsjahr einen weiteren Fortschritt unserer Nachhaltigkeitsbemühungen für Kundinnen und Kunden in aller Welt dokumentiert, indem wir unsere Kommunikation weiterentwickelt haben und die nachhaltigen Eigenschaften ab Herbst 2026 im Kontext jedes einzelnen OLYMP Produkts über eine optimierte Produktausstattung und Textilkennzeichnung klar darstellen.

Dieser Bericht entwickelt eine Zukunftsperspektive – von Menschen und für Menschen. Mit der rückblickenden Betrachtung des Berichtsjahres 2025 schauen wir auch nach vorn und wollen Maßstäbe setzen. Darum gehen wir – wie im vergangenen Jahr – mit dem an die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) angelehnten Bericht über die gesetzlich vorgeschriebene Nachhaltigkeitsberichterstattung hinaus und schaffen zusätzliche Transparenz. Somit stehen unsere Kennzahlen und die daraus abgeleiteten Maßnahmen allen Interessierten in einer vergleichbaren Form zur Verfügung. Diese Kontinuität ist wichtig, damit unser Weg eines verantwortungsvoll planenden, handelnden und wirtschaftenden Familienunternehmens transparent und nachvollziehbar bleibt.

So machen wir Verantwortung sichtbar und sind überzeugt davon, dass sie erst ein Wert ist, wenn wir sie wahrnehmen und entsprechend handeln. Darauf kommt es in diesen Zeiten an.



Mark Bezner
Owner & CEO/CFO



Peter Hoever
CSO (seit 01.01.2026)



Heiko Ihben
CBO/CPO



Johann Trischberger
COO

Über diesen Bericht

Unser Anspruch bei OLYMP ist es, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten transparent zu kommunizieren. Daher legen wir mit diesem Bericht eine Nachhaltigkeitserklärung vor, die stark an die europäische CSRD-Richtlinie (Corporate Sustainability Reporting Directive) angelehnt ist.

Bis einschließlich 2023 orientierten wir uns in unseren Nachhaltigkeitsberichten an den GRI-Standards (Global Reporting Initiative). Seit dem Berichtsjahr 2024 legen wir, soweit möglich, die von den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vorgegebenen Datenpunkte offen. Auch wenn wir dazu aktuell als Unternehmen nicht verpflichtet sind, ist es für uns von besonderer Bedeutung, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft strukturiert zu dokumentieren und für unsere Stakeholder so umfassend zugänglich zu machen.

Unsere Nachhaltigkeitserklärung bezieht sich auf die OLYMP Bezner KG, die OLYMP Retail KG und die MARVELIS KG. Der nächste unserer jährlichen Nachhaltigkeitsberichte erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2027.

Nach einem Überblick über die OLYMP Bezner KG im Zentrum der Firmengruppe – einschließlich Struktur und Geschäftsmodell, Lieferkette und Märkte sowie des unternehmensspezifischen Risikomanagements – beschreibt der vorliegende Bericht unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Diese schließt Handlungsfelder, Ziele, Maßnahmen und Initiativen sowie deren Steuerung ein. Im Bericht gliedern wir unsere Kennzahlen und Informationen in die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Dabei legen wir das Augenmerk auf Themen, die sich im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als besonders relevant für unser Unternehmen herauskristallisiert haben.

Der Bericht umfasst die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette von OLYMP. Für unsere eigene Geschäftstätigkeit verfügen wir über umfassende Zahlen. Bei unseren Lieferanten und Handelspartnern liegen uns zum Teil weniger detaillierte Daten vor. Wenn dies der Fall ist, greifen wir auf Schätzungen zurück.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2025, das dem Kalenderjahr entspricht und den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 umfasst. Sofern möglich, nennen wir auch die Vergleichsdaten für das Vorjahr bzw. das Basisjahr. Im Text sowie in den dargestellten Tabellen und Abbildungen haben wir zum Teil Rundungen vorgenommen. Daher ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in den Tabellen dieses Berichts nicht genau zur angegebenen Summe addieren lassen und dargestellte Prozentangaben nicht exakt den absoluten Werten entsprechen.

Bei personenbezogenen Formulierungen verwenden wir im vorliegenden Bericht möglichst geschlechtsneutrale Begrifflichkeiten. Alternativ greifen wir auf die Doppelnennung der männlichen und weiblichen Form zurück. Damit sprechen wir jedoch immer alle Geschlechter an: männlich, weiblich und divers.

Redaktionsschluss für den vorliegenden Bericht war der 31.03.2026.



OLYMP und Nachhaltigkeit



OLYMP und Nachhaltigkeit

Bei OLYMP gestalten wir Veränderungen aus Überzeugung. Den Wandel in unserer Branche verbinden wir konsequent mit dem Ziel, Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft zu übernehmen. Diese Haltung ermöglicht uns die Bewältigung zentraler Herausforderungen der Bekleidungsindustrie. In einem dynamischen Marktumfeld mit steigenden Herstellungskosten und zunehmenden globalen Risiken bleiben wir so handlungsfähig und können unsere Rolle als Gestalter bestmöglich wahrnehmen. Das betrifft nicht nur die Herstellung unserer Produkte, sondern ebenso unser Engagement für unsere Mitarbeitenden und die Menschen entlang unserer Lieferkette. Seit 2018 befassen wir uns intensiv mit Klima- und Umweltthemen und haben an unserem Standort in Bietigheim-Bissingen verschiedene Maßnahmen ergriffen, um unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu reduzieren. Wir nehmen zudem unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr und unterstützen u. a. über die OLYMP-Bezner-Stiftung Kinder und Jugendliche im Rahmen internationaler Hilfsprojekte.

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Die OLYMP Bezner KG mit Mark Bezner als Inhaber und CEO/CFO ist einer der führenden deutschen Bekleidungshersteller für Männermode. Unser 1951 gegründetes Unternehmen ist auf hochwertige Hemden für Business, Freizeit und festliche Anlässe spezialisiert und fertigt darüber hinaus Strick- und Wirkwaren, Outerwear, Hosen, Accessoires und Unterbekleidung. Im Jahr 2025 erwirtschaftete die inhabergeführte Firmengruppe einen Umsatz von 190,5 Millionen Euro.^[1]

1. In den Jahresumsatz 2024 und 2025 fließen die Ergebnisse der OLYMP Bezner KG, der OLYMP Retail KG und der MARVELIS KG ein; die im Jahr 2024 und 2025 zugrunde gelegte Datenbasis weicht gegenüber den im Nachhaltigkeitsbericht 2023 ausgewiesenen Umsätzen für die Jahre 2022 bis 2023 leicht ab. Diese Abweichung resultiert aus der Anwendung der nach CSRD rechtlich geltenden Firmengruppe, die für die konsolidierte Berichterstattung maßgeblich ist.

2. Zur OLYMP Firmengruppe zählen die OLYMP Bezner KG, die MARVELIS KG sowie die OLYMP Retail KG mit ihren Tochterfirmen OLYMP Digital KG, OLYMP Stores KG, MARVELIS Stores KG sowie Shirthouse Stores GmbH.

Inhabergeführtes Familienunternehmen in dritter Generation

In der OLYMP Bezner KG bündeln wir alle Verwaltungs- und Logistikaufgaben. Damit ist sie die zentrale Organisation innerhalb unserer Firmengruppe^[2], der mehrere eigenständige Unternehmen angehören. Als eigentümergeführtes Unternehmen gibt es bei OLYMP keine weiteren Aufsichtsorgane. Für die Interessen unserer Mitarbeitenden setzen sich der Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Jugend- und Auszubildendenvertretung ein.

ZAHLEN UND FAKTEN ZUR OLYMP BEZNER KG

Gründung	1951 durch Eugen Bezner
Geschäftsführung ^[2]	Owner & Chief Executive Officer (CEO)/Chief Financial Officer (CFO): Mark Bezner Chief Sales Officer (CSO): Kai Graf (bis 31.12.2025), Peter Hoefer (ab 01.01.2026) Chief Brand Officer (CBO)/Chief Product Officer (CPO)/Chief Human Resources Officer (CHRO): Heiko Ihben Chief Operations Officer (COO): Johann Trischberger
Unternehmensform	Kommanditgesellschaft (KG)
Standort	Bietigheim-Bissingen, Baden-Württemberg, Deutschland
Mitarbeitende gesamt	850
Mitarbeitende am Standort	501

JAHRESUMSÄTZE DER OLYMP FIRMENGRUPPE

Jahr	Umsatz ^[1] in Mio. Euro
2022	227
2023	229
2024	204
2025	191

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Unser Geschäftsmodell: hochwertige Männermode für alle Anlässe

Als Unternehmen der Modebranche ist die OLYMP Bezner KG auf die Herstellung hochwertiger Bekleidung für Männer spezialisiert. Dabei umfasst unsere Geschäftstätigkeit das Design, die Produktentwicklung und die Beschaffung unserer eigenen Herstellermarken OLYMP, OLYMP SIG-NATURE und MARVELIS, des OLYMP Corporate-Fashion-Angebots und verschiedener Private Labels.

Seit Ende der 1990er-Jahre ist unser Unternehmen mit der OLYMP Retail KG und deren Tochtergesellschaften auch als Textilhändler aktiv. Hierbei erfolgt der Betrieb unserer OLYMP Monolabel-Stores und Outlets in Deutschland über die OLYMP Stores KG und der Vertrieb über unsere MARVELIS Outlet Stores in Deutschland über die MARVELIS Stores KG. Der Online-Vertrieb wird durch die OLYMP Digital KG verwaltet, während der stationäre Vertrieb im Ausland über die Shirthouse Stores GmbH oder über entsprechende Tochtergesellschaften im Ausland läuft.

Unsere Märkte: Marktführer mit europäischer Reichweite

OLYMP ist heute nicht nur der Hemden-Marktführer in Deutschland, sondern zählt mit einer Marktpräsenz in über 40 Ländern zu Europas führenden Shirt Brands.

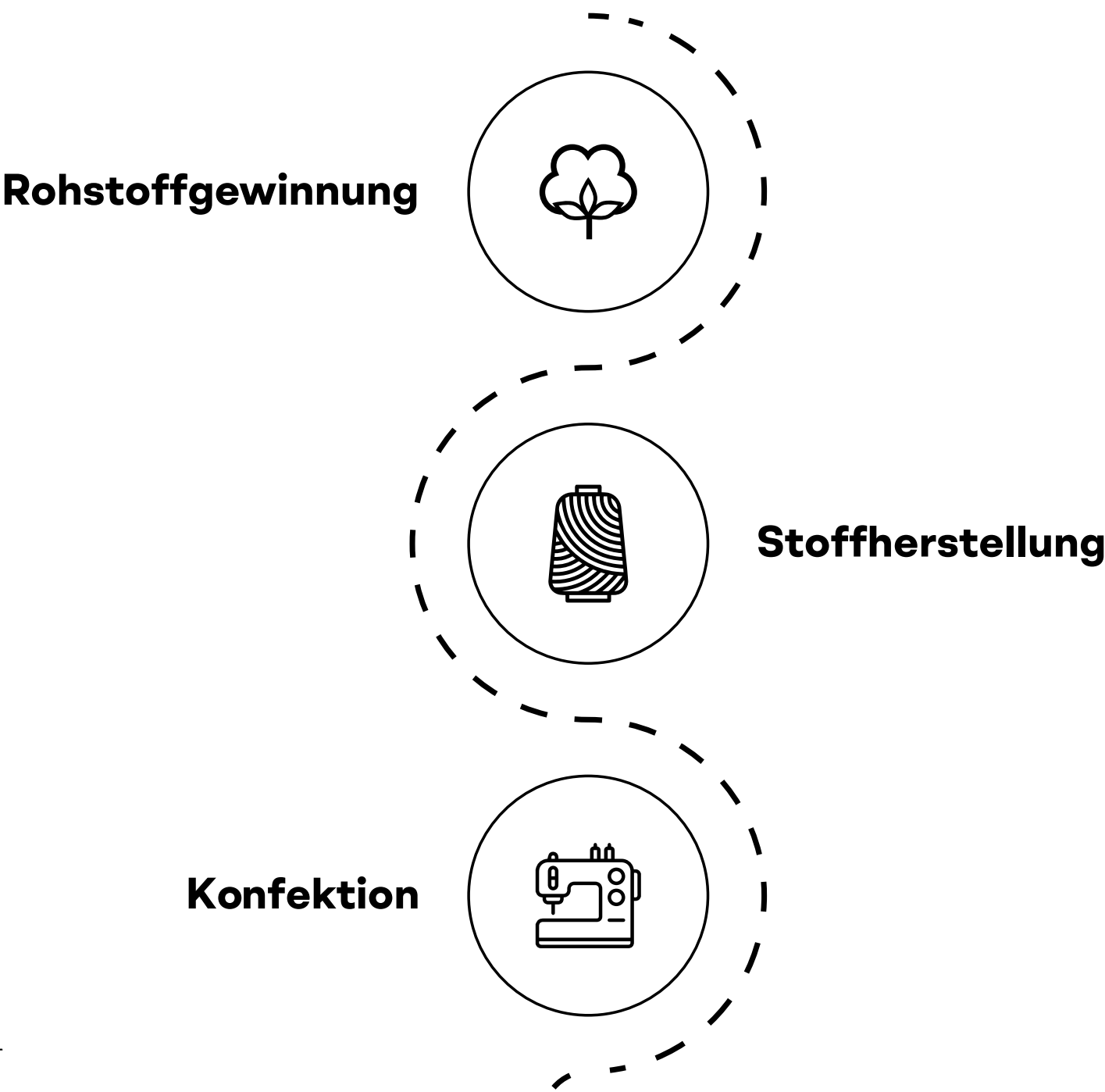
Mit unseren Hemden in allen erdenklichen Ausführungen, Farben und Mustern, diversen Schnittformen, Kragenvarianten und Ärmellängen in einem breiten Größenspektrum einschließlich der dazu passenden Accessoires sprechen wir eine vielfältige Zielgruppe an. Einen weiteren Sortiments-schwerpunkt bilden moderne OLYMP Casual Styles mit Freizeithemden, Pullovern, Sweatshirts, Polohemden und T-Shirts. Bereits seit mehreren Saisons komplettieren zudem zeitgemäße Hosen das Angebot. Steppjacken und -westen gehören seit der Herbst-/Wintersaison 2025/2026 zum Produktsortiment.

Der Vertrieb erfolgt in erster Linie über den autorisierten Bekleidungsfachhandel, Monomarkenstores und den eigenen Onlineshop. Durch eine gezielte Auswahl an markenadäquaten Vertriebskanälen und -partnern stellen wir sicher, dass die Marke OLYMP und ihre Produkte stets in einem hochwertigen Umfeld präsentiert und vermarktet werden. Zu unseren wichtigsten Märkten zählen Deutschland, die Niederlande, Österreich, die Schweiz, Belgien, Frankreich und Ungarn. Die Exportquote von OLYMP beträgt rund 22 Prozent.^[3]

Unsere Lieferkette: Wertschöpfung in drei zentralen Stufen

Die Entstehungsprozesse unserer Kleidung sind sehr komplex und umfassen zahlreiche Einzelschritte. Die damit verbundenen drei zentralen Wertschöpfungsstufen sind die Rohstoffgewinnung, die Stoffherstellung und die Konfektion. Unser Pool an Produzenten zählt zum 31.12.2025 insgesamt 33 Konfektionsbetriebe in elf Ländern. Darunter sind neun Hemdenbetriebe, elf Strick- und Wirkbetriebe, drei Hosenbetriebe, je ein Unterwäsche- und Jackenbetrieb sowie acht Accessoire-Betriebe.

In unserer Produktion unterscheiden wir zwischen der klassischen Konfektion (Cut-Make-Trim) einerseits und unterstützenden Prozessen wie Stickern, Siebdrucken, Waschen oder Veredeln andererseits. Oft übernehmen eigenständige, von der Konfektion ausgelagerte Betriebe diese unterstützenden Tätigkeiten.



Einleitung

Inhaltsverzeichnis
Vorwort
Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

3. Die im Nachhaltigkeitsbericht 2024 genannte Exportquote von 35 Prozent muss auf 25 Prozent korrigiert werden. Die Differenz in der Berechnung entstand aufgrund der Anwendung unterschiedlicher Konsolidierungskreise im Zuge der Berichterstellung.

Unsere Lieferanten: Partner für nachhaltigen Erfolg

Im Zentrum unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten stehen neben unseren eigenen Mitarbeitenden auch die Menschen in unserer Lieferkette. Daher arbeiten wir seit 2021 mit der unabhängigen Multi-Stakeholder-Initiative Fair Wear Foundation zusammen. Eine sorgfältige Auswahl und langfristige Zusammenarbeit mit qualifizierten Partnerbetrieben liegen uns am Herzen und sind zugleich wesentliche Erfolgsfaktoren. Denn: Durch die vertrauensvollen Geschäftsbeziehungen mit unseren Konfektionspartnern können wir bei OLYMP Bekleidung in gleichbleibend hochwertiger Qualität fertigen und anbieten.

Mit über 80 Prozent unseres Einkaufsvolumens sind Herrenoberhemden die mit Abstand wichtigste Artikelgruppe in unserem Produktportfolio. Die technische Entwicklung der Hemden und die Beschaffung der notwendigen Materialien sind daher für uns besonders wichtig. Wir legen großen Wert auf stabile, vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Konfektionspartnern, mit denen wir in der Hemdenproduktion immer direkt zusammenarbeiten. So verbindet uns mit einem Unternehmen bereits eine 36-jährige Partnerschaft. Auch mit unseren Gewebe- und Zutatenlieferanten für Hemden pflegen wir direkte, langjährige Beziehungen.

Durch unsere Wertschöpfungskette tragen wir dazu bei, die Herstellung unserer Bekleidung nachhaltiger zu gestalten. Besonders bei unseren strategischen Gewebelieferanten profitieren wir von mehrstufigen oder gar vollstufigen Herstellungsprozessen. So können wir zum Teil Transportkosten und Emissionen einsparen. Aufgrund der hohen Einkaufsvolumen können wir außerdem unseren Einfluss nutzen, um gemeinsam an der Nachhaltigkeit bei den Lieferanten zu arbeiten.

ÜBERBLICK ÜBER UNSERE WICHTIGSTEN LIEFERANTEN

Langjährige Zusammenarbeit mit Konfektionsbetrieben für Hemden			
Konfektionsbetrieb	Land	Zusammenarbeit in Jahren	Beginn der Zusammenarbeit
PT Metro Garmin	Indonesien	36	1989
Luthai Textile Ltd. Co.	China	20	2005
Protrade Garment Co. Ltd.	Vietnam	18	2007
Eco Fab Ltd.	Bangladesch	9	2016
Square Apparels Ltd.	Bangladesch	2	2023

Unsere Stakeholder: Dialog als Basis für unsere Nachhaltigkeitssteuerung

Neben unseren Kundinnen und Kunden, Handelspartnern und Mitarbeitenden zählen unsere Lieferanten, deren Arbeitskräfte und die Kommunen an unseren Standorten zu unseren wichtigsten Stakeholdern.

Durch unsere Mitgliedschaft in Verbänden wie Südwesttextil e. V., German-Fashion Modeverband Deutschland e. V. und der Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels e. V. (AVE) sind wir über die Standpunkte unserer wichtigsten Stakeholder stets informiert. So haben wir auch in unserer Wesentlichkeitsanalyse, die wir im Jahr 2024 durchgeführt haben, die Sichtweisen unserer Lieferanten sowie Kundinnen und Kunden miteinbezogen. Zudem haben wir im Berichtsjahr 2025 eine Umfrage unter Konsumentinnen und Konsumenten durchgeführt, um ihre Nachhaltigkeitsaffinität und -bedürfnisse genauer zu bestimmen.

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation haben wir Zugang zu einem umfangreichen Netzwerk nationaler und internationaler Stakeholder und deren Fachwissen. Besonders die Länderstudien und diversen Informationsveranstaltungen sind eine wichtige Grundlage für unsere Bewertung von Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks & Opportunities, kurz: IROs) in Bezug auf Nachhaltigkeit.

Weitere wichtige Stakeholder von OLYMP:

- Mitarbeitende am Standort
- Kundinnen und Kunden
- Handelspartner
- Lieferanten und Partner in den Herstellungsländern
- Rohstoffhersteller
- Kommunen an unseren Standorten
- Nichtregierungsorganisationen (NGOs)
- Gewerkschaft
- Branchenverbände
- Gesellschaft
- Markenbotschafterinnen und Markenbotschafter
- Medien

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für
unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle
Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

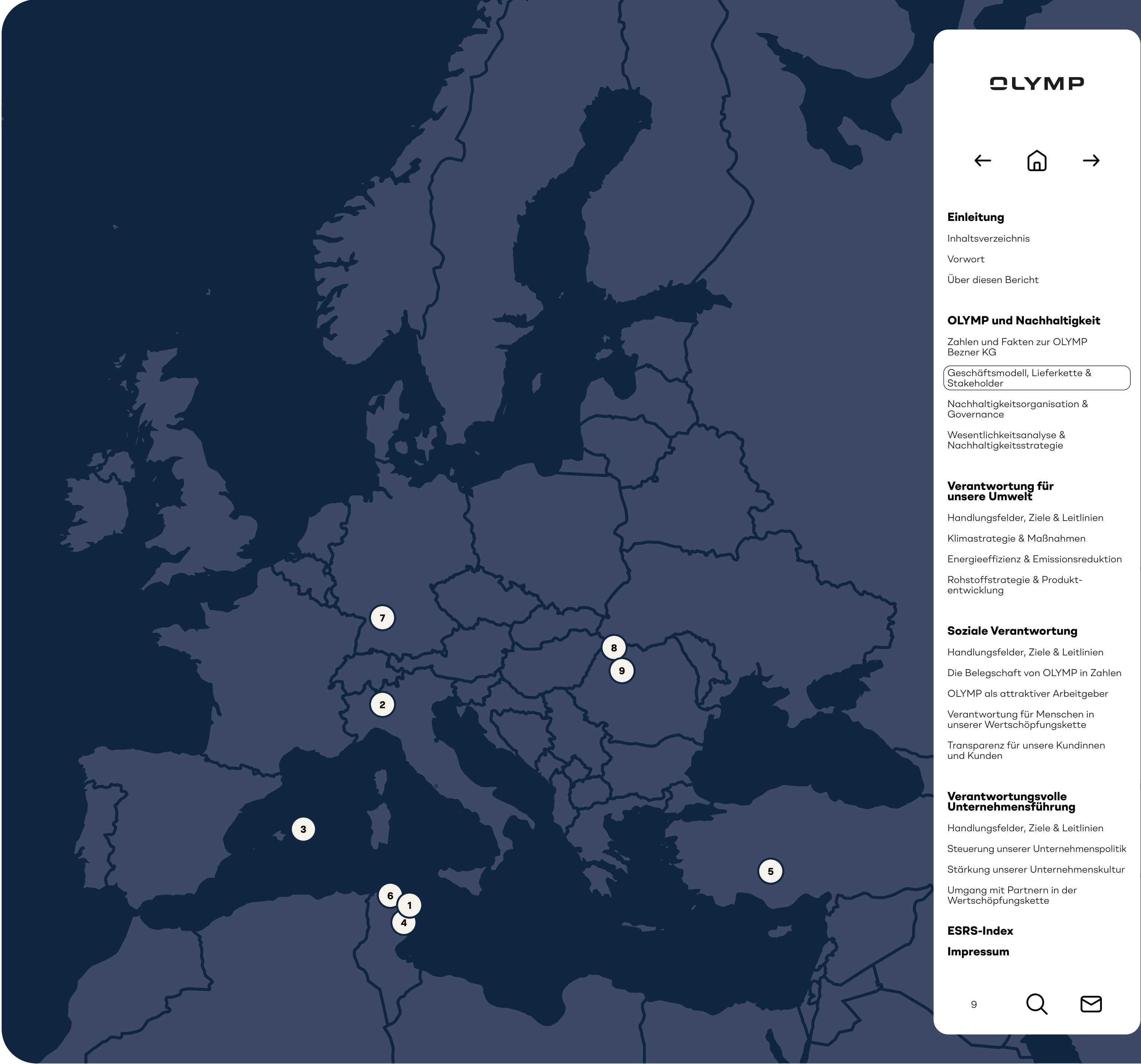
Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Europa/Nordafrika

Nummer	Produktionsbetrieb (Konfektion)	Typ	Land
1	Alrotex SARL	Hosen	Tunesien
2	BBC Jacquard Srl	Accessoires	Italien
3	FUS Balear Diseny S.L.	Accessoires	Spanien
4	Gonser GDF	Hosen	Tunesien
5	Hek-tur Hekimoglu Turz.Tic.ve	Strickartikel	Türkei
6	JANSSEN TUNISIE Sarl	Hosen	Tunesien
7	Lindenmann GmbH & Co. KG	Accessoires	Deutschland
8	S.C. Offensive S.R.L. - Satu Mare	Strickartikel	Rumänien
9	S.C. Offensive S.R.L. - Cehu Silvaniei	Strickartikel	Rumänien



Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für
unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle
Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

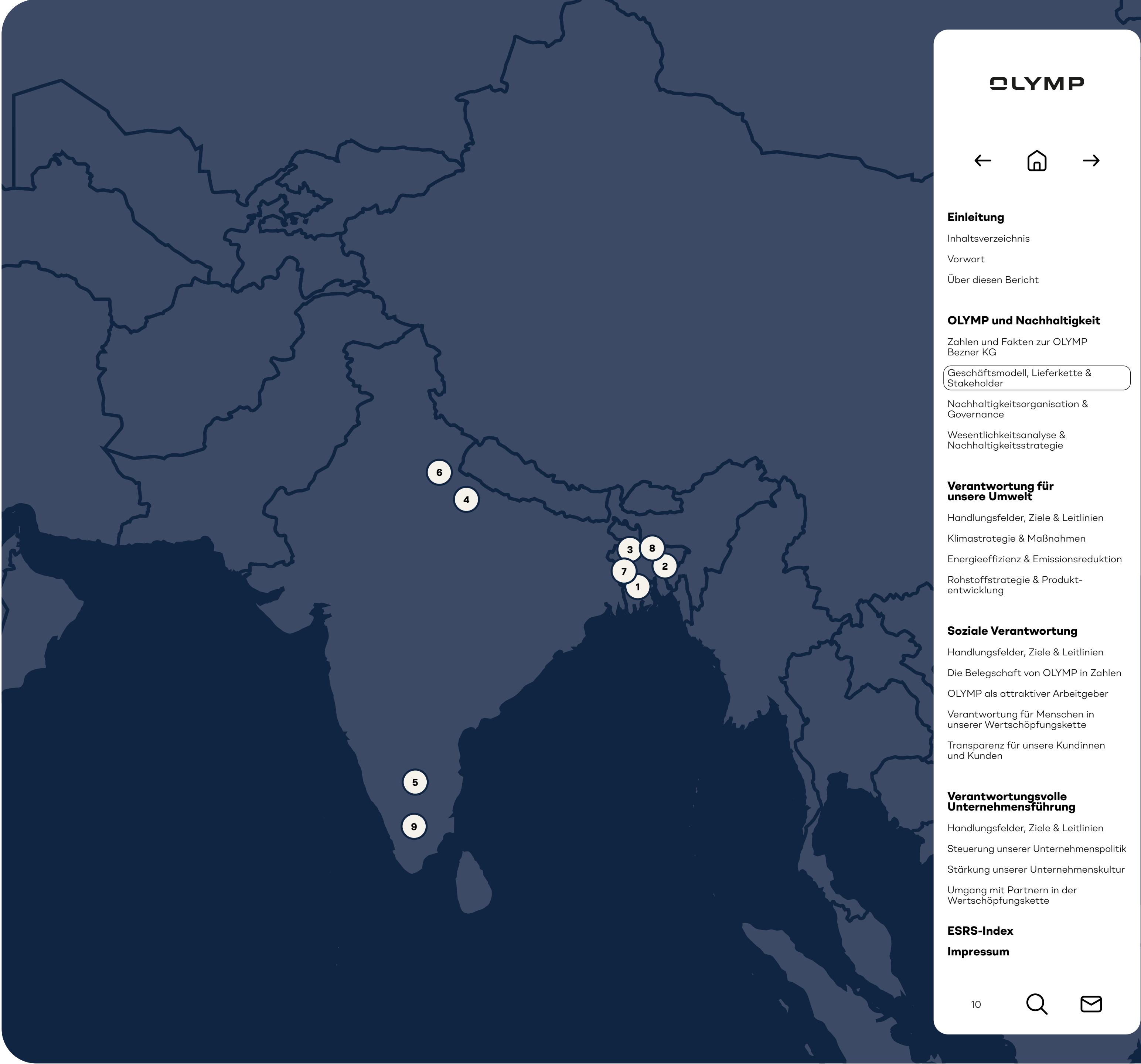
Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Südasien

Nummer	Produktionsbetrieb (Konfektion)	Typ	Land
1	Best Wool Sweaters Ltd.	Strickartikel	Bangladesch
2	Blue Planet Fashionwear Ltd.	Unterwäsche	Bangladesch
3	Eco Fab Ltd.	Hemden	Bangladesch
4	Growmore International Ltd.	Accessoires	Indien
5	Laguna Clothing Pvt. Ltd.	Hemden	Indien
6	SABS Exports C	Jersey	Indien
7	Square Apparels Ltd.	Hemden	Bangladesch
8	Square Fashions Ltd.	Jersey	Bangladesch
9	Warsaw International	Jersey	Indien



Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für
unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle
Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

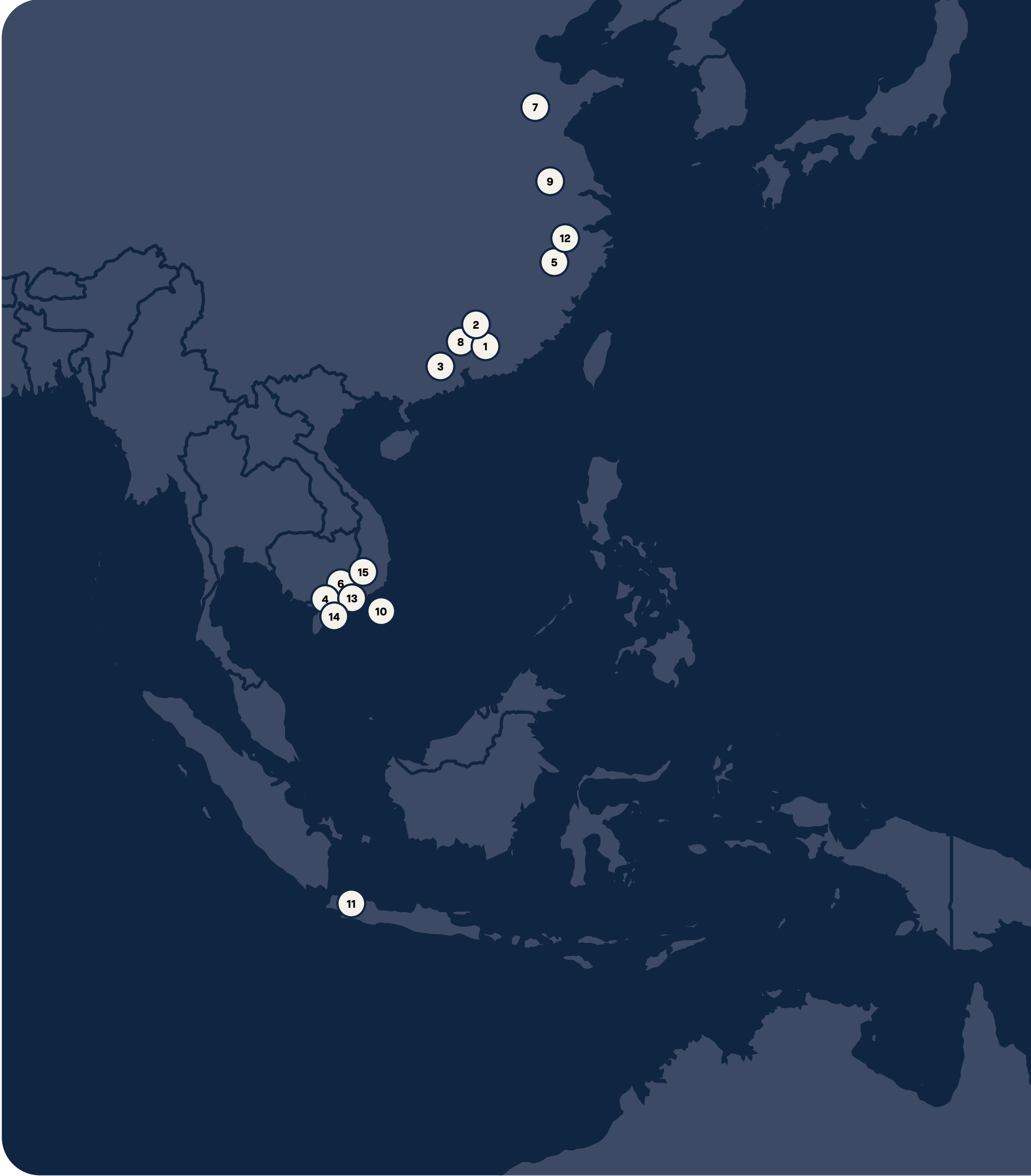
Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Südostasien

Nummer	Produktionsbetrieb (Konfektion)	Typ	Land
1	Dongguan Bacui Knitwear Co., Ltd. (Kent)	Strickartikel	China
2	Dongguan Quijun Ribbons Co., Ltd.	Accessoires	China
3	Exquisite Knitters (Guangzhou) Ltd.	Jersey	China
4	Fashion Tie Trend VN Co., Ltd.	Accessoires	Vietnam
5	Guangdong Apex Essence Textile Technology Limited. Yanghe Branch	Hemden	China
6	KY Cravat Manufacturing Ltd. Co.	Accessoires	Vietnam
7	Lu Thai Textile. Co., Ltd.	Hemden	China
8	Neo Concept (Zhongshang) Co., Ltd.	Strickartikel	China
9	Neo-Concept (Jiaxing) Co., Ltd.	Jersey	China
10	Protrade Garment Co., Ltd.	Hemden	Vietnam
11	PT. Metro Garmin	Hemden	Indonesien
12	Shengzhou Jialan Garments & Apparel Co., Ltd.	Accessoires	China
13	Tessellation Binh Duong Co. Ltd.	Strickartikel + Hemden	Vietnam
14	Universal Apparel Co., Ltd.	Hemden	Vietnam
15	Viet Vuong Co., Ltd.	Jacken	Vietnam



OLYMP

←

🏠

→

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

11

🔍

✉️

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Unser Ansatz im Bereich Nachhaltigkeit orientiert sich an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP) und an internationalen Standards und Rahmenwerken, darunter die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

Darüber hinaus berichten wir im Rahmen des Modern Slavery Statement auf unserer Website. Weitere Informationen zur Lieferkette finden sich im OLYMP Human Rights Due Diligence Report (HRDD-Report) und in unserer Grundsatzerklärung.

Über die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen des Unternehmens informieren wir bei OLYMP in erster Linie in unserem Nachhaltigkeitsbericht und auf der Unternehmenswebsite sowie über unsere weiteren Kommunikationskanäle. In Pressemeldungen weisen wir auf aktuelle Entwicklungen bei unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen hin.

Nachhaltigkeit im Unternehmen verankern

Nachhaltigkeit hat für uns bei OLYMP eine große Bedeutung: Das Thema ist daher direkt bei der Geschäftsführung angesiedelt. Unsere Abteilung Corporate Sustainability (CS) ist als Stabstelle direkt unter dem COO verortet. Aktuell besteht sie aus sieben Mitarbeitenden (sechs Vollzeitkräften und einer Teilzeitkraft), die über umfassendes Fachwissen zu Nachhaltigkeitsthemen verfügen.

Bei unserem Nachhaltigkeitsmanagement konzentrieren wir uns auf **die drei strategischen Handlungsfelder Umwelt, Soziales und Unternehmensführung**. Jedem davon sind klare Verantwortlichkeiten zugewiesen: Für die Themen rund um Umwelt und Soziales ist unsere CS-Abteilung zuständig. Das Team setzt sich für die Umsetzung und Weiterentwicklung unserer Sozial- und Umweltstandards in der Lieferkette sowie am Standort ein und fördert ein nachhaltigeres Produktangebot.

Unsere CS-Abteilung arbeitet darüber hinaus eng mit Design, Einkauf, Human Resources, Produktentwicklung, Disposition und Vertrieb zusammen. Für ein Produktangebot mit möglichst geringen Auswirkungen auf die Umwelt ist der CPO/CBO verantwortlich.

Jedes Mitglied der Geschäftsleitung trägt konzeptionell zum Thema Unternehmensführung bei, etwa zur Entwicklung der Unternehmenspolitik (Hinweisgebersystem, Prävention von Bestechung und Korruption), zur Unternehmenskultur und zum Management der Lieferantenbeziehungen. Die Fachabteilungen wie das Personalwesen oder die Rechtsabteilung sind für die operative Umsetzung und Weiterentwicklung der angestoßenen Maßnahmen zuständig und übernehmen andere unterstützende Tätigkeiten am Standort in Bietigheim-Bissingen.

Nachhaltigkeit aktiv steuern

Unser CS-Team koordiniert die Ermittlung unseres CO₂e-Fußabdrucks und die Maßnahmen, mit denen wir unsere Klimaschutzstrategie am Standort Bietigheim-Bissingen umsetzen. Zudem verantwortet die Abteilung weitere zentrale Corporate-Themen wie Compliance sowie Umwelt- und Energiethemen am Unternehmensstandort.

Um neben strategischen Themen auch aktuelle Belange aus den jeweiligen Geschäftsbereichen zu besprechen, trifft sich die Geschäftsleitung einmal pro Woche zu einem Meeting. In diesem Rahmen stellen wir sicher, dass alle Mitglieder der Geschäftsleitung denselben Informationsstand haben. Alle zwei Wochen tauscht sich die Geschäftsleitung zusätzlich im erweiterten Führungskreis mit den Bereichsleitungen aus. Die Themen und Beschlüsse werden jeweils protokolliert.

Die strategischen Weichenstellungen treffen wir im sogenannten Nachhaltigkeitsstrategiegremium, das einmal im Quartal zusammenkommt. Darin vertreten sind die gesamte Geschäftsführung von OLYMP, die Leitung der CS-Abteilung und die Verantwortlichen für die strategischen Projekte und Initiativen.

Risiken im Blick behalten

Das Risikomanagement bei OLYMP umfasst vielschichtige Prozesse. So besprechen wir die Risiken im Rahmen der Unternehmensplanung mehrmals im Jahr. Hierbei analysieren wir die Fabrikations-, Transport-, Beschaffungs- und Liquiditätsrisiken der aktuellen Situation. Ausgehend davon erfolgt die Planung im Unternehmen. Einmal im Jahr beleuchten wir gemeinsam mit unserem Versicherungsmaklerbüro den aktuellen Prozess und das Geschäftsmodell. Anschließend erfolgt eine Analyse, inwieweit alle Risikobereiche weiterhin ausreichend versichert sind.

Soziale Risiken analysieren

Darüber hinaus identifizieren wir Risiken in der Lieferkette und berichten dazu extern: zum einen im jährlichen **HRDD-Report**, zum anderen im **Modern Slavery Statement**.

Wir führen jährliche Risikoanalysen der Sozial- und Umweltstandards gemäß der OECD-Richtlinien durch. Unsere Risikoanalysen stützen sich dabei auf verschiedene externe Quellen, darunter Länderstudien und -statistiken der Internationalen Arbeitsorganisation ILO (International Labour Organization) sowie der Fair Wear Foundation und der CSR-Risiko-Check, gefördert vom Helpdesk Wirtschaft und Menschenrechte.

Zur Identifizierung tatsächlicher Risiken nutzen wir eine Kombination aus Audit-ergebnissen – etwa aus dem iMPACT Program (**siehe Kapitel „Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette“**), den Fair-Wear-Foundation-Audits und anderen Prüfungen – sowie Erkenntnissen aus unseren eigenen Fabrikbesuchen und Gesprächen vor Ort.

Die Fair Wear Foundation überprüft in ihrem Brand Performance Check die Umsetzung der Risikoanalyse sowie unserer Berichterstattung und veröffentlicht ihr Ergebnis ebenfalls. Seit 2025 entwickeln wir unsere Methodik zur Risikoanalyse in der Lieferkette weiter und orientieren uns künftig dabei verstärkt an den Richtlinien der OECD, indem wir die Schwere, Umkehrbarkeit und das Ausmaß potenzieller Risiken systematisch und getrennt voneinander bewerten.

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Die soziale Risikoanalyse umfasst die folgenden Bereiche:

- Arbeitszeiten
- (Existenzsichernde) Löhne
- Geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungsrechte
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Diskriminierung
- Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmender
- Ausbeutung, Zwangsarbeit und moderne Sklaverei
- Unerlaubte Unterauftragsvergabe
- Heimarbeit
- Korruption
- Transparenz und die Worldwide-Governance-Indikatoren der Weltbank

Darüber hinaus haben wir die Risikoanalyse aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive betrachtet. Auf Grundlage der Informationen bewerten und gewichten wir die Chancen und Risiken.

Umweltrisiken im Blick behalten

Im Berichtsjahr haben wir bei OLYMP erstmals einen spezifischen Risiko-managementprozess für den Bereich Umwelt eingeführt. Er schließt neben umfassenden Länderrisikoanalysen auch eine repräsentative Auswahl an Lieferanten aus relevanten Ländern und Lieferkettenstufen im Hinblick auf ihren aktuellen Status sowie dort geplante Maßnahmen ein. Ziel war es, Umweltaspekte systematisch in die Risikoidentifikation und -bewertung unserer Lieferkette zu integrieren, um dadurch die Transparenz und die Steuerung von Umweltauswirkungen zu verbessern. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung unseres Umweltmanagements und die Ausweitung des Prozesses auf weitere Lieferanten und Standorte.

Lieferantenbewertung als integraler Baustein

Künftig wird die systematische Lieferantenbewertung einen zentralen Beitrag zu unserem Risikomanagement leisten. Mit dem Rollout der ersten Bewertungsrunde im Jahr 2025 haben wir hier einen ersten Meilenstein erreicht: Wir konnten zentrale Leistungskennzahlen, sogenannte Key Performance Indicators (KPIs), in den Bereichen Social Compliance, Produktsicherheit und Transparenz bei unseren Lieferanten erheben. Dieser Bewertungsprozess wurde bis Februar 2026 für das gesamte Jahr 2025 abgeschlossen und digital abgebildet. Die Bewertung wird fortlaufend weiterentwickelt und sukzessiv um weitere Kriterien ergänzt. Neben Soft Skills, die intern abgefragt werden, fließen erstmals auch Qualitätskennzahlen sowie Bonitätsdaten in die Gesamtbewertung ein.

Im Jahr 2026 ist außerdem geplant, die Lieferantenbewertung um zusätzliche Qualitätskriterien, Umweltkennzahlen und Zertifikatsprozesse zu erweitern. Mittelfristig wollen wir diese Bewertung als integralen Bestandteil des unternehmensweiten Risikomanagements etablieren. Die konkreten Prozesse zur operativen Umsetzung werden aktuell entwickelt und kontinuierlich angepasst.

Mit klaren Richtlinien vor Kinderarbeit schützen

Unsere Risikoanalyse hat Kinderarbeit nicht als signifikantes Risiko identifiziert. Dennoch verfügen alle Fabriken über Richtlinien zum Schutz von Kindern und jungen Menschen. Wie Audits und Zertifizierungen bestätigt haben, waren die jüngsten Arbeitnehmenden in den Konfektionsbetrieben im Jahr 2025 ausnahmslos mindestens 18 Jahre alt. Durch Audits und Zertifizierungen wie das iMPACT Program Audit oder den OEKO-TEX® STeP-Standard sowie Vor-Ort-Besuche unseres CS-Teams überprüfen wir fortlaufend die Umsetzung unserer Anforderungen bei den Lieferanten. Zudem haben wir ein Notfallverfahren etabliert, das unmittelbar greift, falls Kinderarbeit trotz aller Vorkehrungen und etablierten Schutzmechanismen doch auftreten sollte.

Die identifizierten Risiken im Rahmen unseres Risikomanagements haben wir auch in unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt.



Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum



Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist eine Antwort auf die Herausforderungen unserer Zeit. Sie kann nur dann ein selbstverständlicher Teil unseres Lebens werden, wenn Menschen Verantwortung übernehmen. OLYMP geht diesen Weg der Verantwortung seit Langem mit großer Motivation. Um unserem Weg zu mehr Nachhaltigkeit eine verlässliche Orientierung zu geben, haben wir auf Basis einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse (DWA) unsere Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und 2024 verabschiedet.

Unsere Wesentlichkeitsanalyse

Im Rahmen einer 2024 durchgeführten doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir bei OLYMP zentrale Themen identifiziert, die für unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen besonders relevant sind. Dies hilft uns als Unternehmen, die richtigen Schwerpunkte bei unseren ESG-Maßnahmen zu setzen und den Erwartungen unserer Stakeholder im Hinblick auf Nachhaltigkeit gerecht zu werden.

Bei der Wesentlichkeitsanalyse haben wir uns an die Methodik der CSRD gehalten und aus den zehn vorgegebenen Themen mit den jeweiligen Unterthemen die für uns wesentlichen Aspekte herausgearbeitet. Zudem haben wir noch weitere unternehmensspezifische Themenbereiche als wesentlich identifiziert.

Wie von der CSRD vorgegeben, wurden beide Perspektiven bewertet – Impact (inside-out) und Financial (outside-in). So haben wir einerseits die Auswirkungen in den Blick genommen, die OLYMP auf Umwelt und Gesellschaft hat, beispielsweise durch Emissionen, Arbeitsbedingungen oder den Gebrauch unserer Produkte. Andererseits haben wir die finanzielle Wesentlichkeit analysiert – also die Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen für das Unternehmen, die auf externen Faktoren basieren.

Die identifizierten und bewerteten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) dienen als Grundlage für die weitere Strategieausarbeitung. Die Bewertung erfolgte anhand der von den CSRD vorgegebenen Kriterien, die das Ausmaß, den Umfang, die Unumkehrbarkeit sowie die Eintrittswahrscheinlichkeit der Auswirkung betrachten. Dabei haben wir neben Studien, Benchmarkings und Wettbewerbsanalysen auch interne Umfragen durchgeführt, Interviews mit externen Fachleuten sowie Lieferanten und Handelspartnern geführt und einen Workshop mit dem Management abgehalten.

Die als wesentlich identifizierten Themen sind nicht nur Grundlage der Erarbeitung und Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, sondern auch Basis dieser sowie kommender Berichte im Bereich der Nachhaltigkeit. Zudem achten wir weiter darauf, den geltenden und künftigen Vorschriften im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung stets zu entsprechen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist bei OLYMP fest in der Unternehmensstrategie verankert. Im Jahr 2024 haben wir darauf aufbauend die OLYMP Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die sich an den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsanalyse orientiert, und deren Umsetzung wir bereits in ersten Projekten begonnen haben. Die Strategie basiert auf den drei zentralen Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung.

Im Jahr 2025 haben wir unsere strategischen Projekte in zehn Handlungsfeldern gebündelt, in denen wir gezielt Maßnahmen initiieren und umsetzen. Für einige dieser Handlungsfelder gibt es bereits konkrete Ziele, während wir in anderen noch an der Entwicklung passender Zielsetzungen arbeiten. Ergänzend zu den festgelegten Zielen setzen wir fortlaufend weitere Initiativen um, um unsere Nachhaltigkeitsleistung ganzheitlich zu stärken und den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden.

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

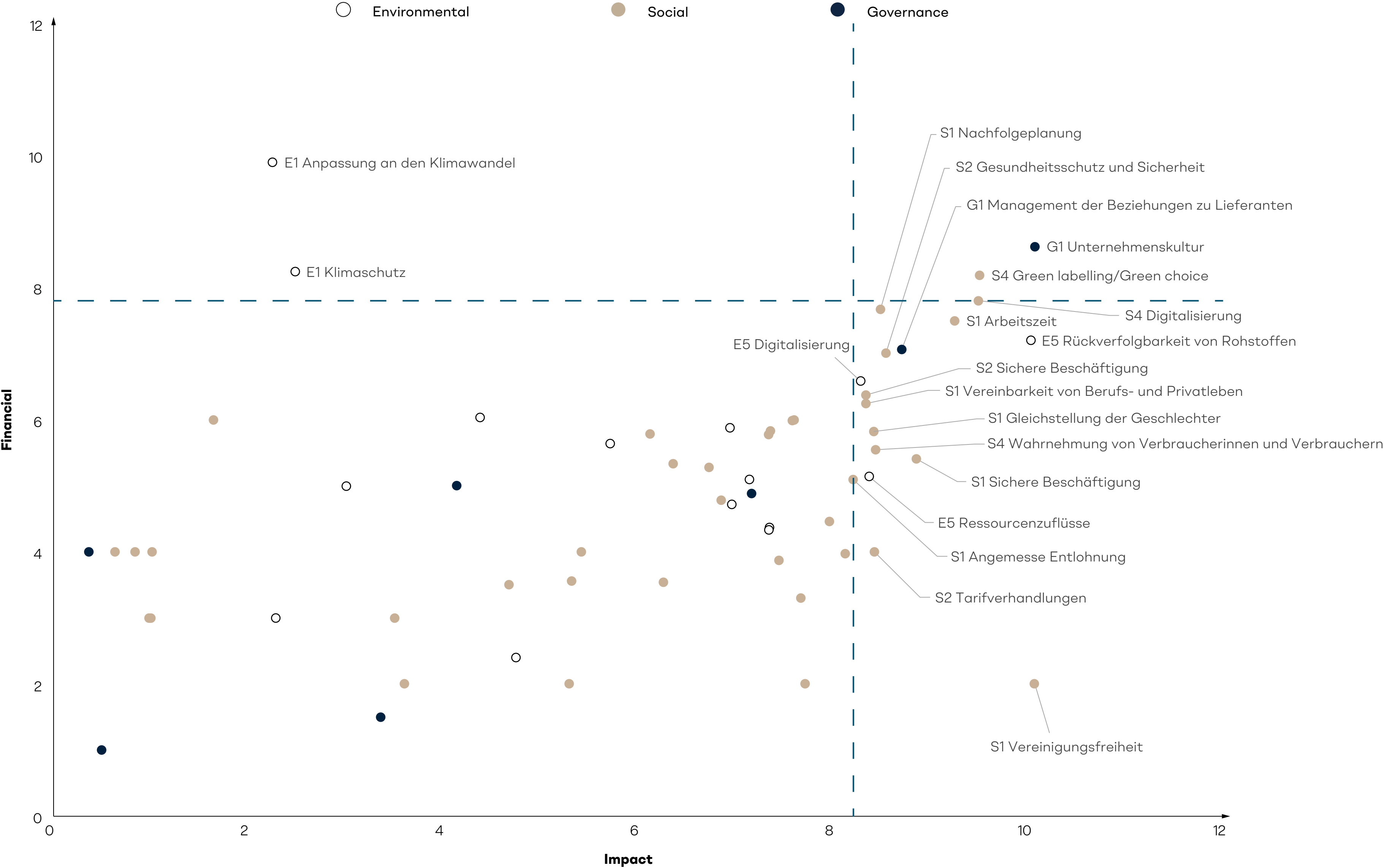
- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index Impressum

Unsere Wesentlichkeitsanalyse



Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

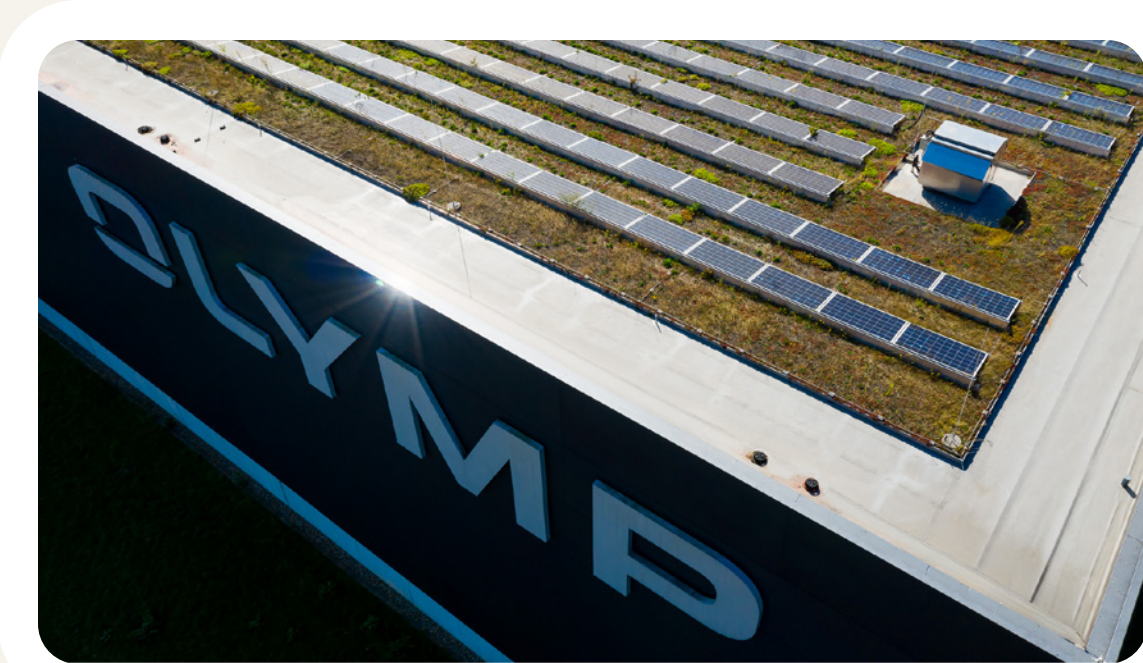
Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Unsere Handlungsfelder im Bereich Nachhaltigkeit:

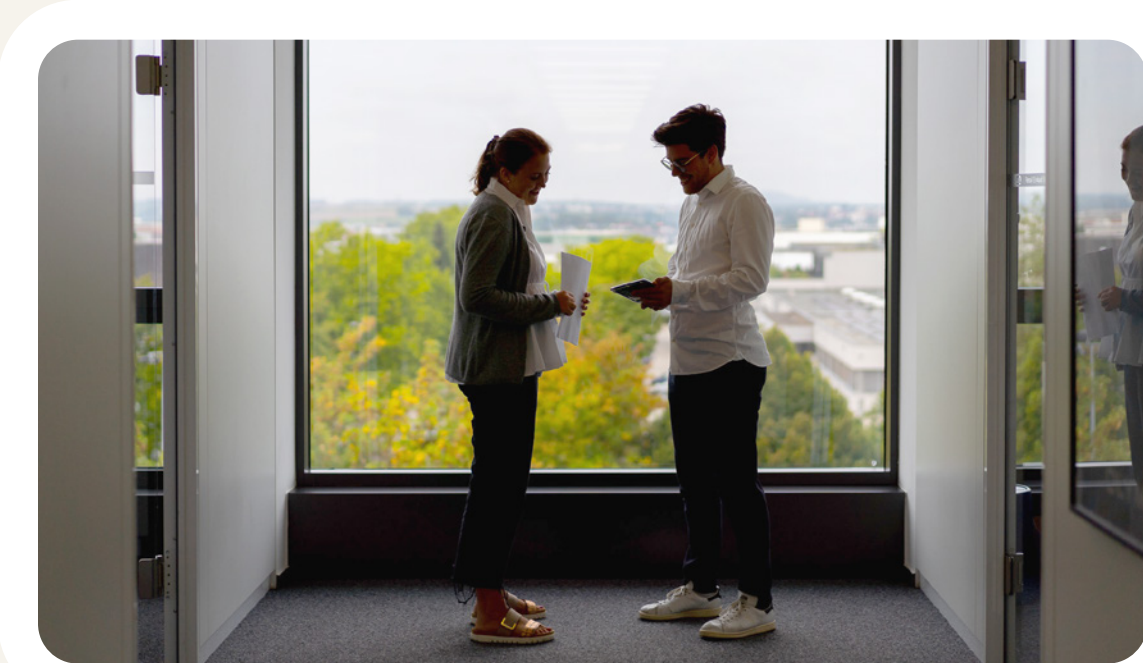


Umwelt

- Klimastrategie
- Rohstoffstrategie

Ergänzende Initiative in 2025

Rückverfolgbarkeit von Rohstoffen



Soziales

- Sichere Beschäftigung
- Chancengleichheit und faire Vergütung
- Nachfolgeplanung
- Arbeitssicherheit in Konfektionsbetrieben
- Arbeitsbedingungen in Konfektionsbetrieben
- Transparente Kennzeichnung nachhaltigerer Produkte

Ergänzende Initiative in 2025

Existenzsichernde Löhne in Konfektionsbetrieben



Unternehmensführung

- Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmenskultur
- Management von Lieferantenbeziehungen

Ergänzende Initiative in 2025

„Greenfluencer“-Programm

Weitere Details zu den Zielsetzungen, Initiativen und Maßnahmen werden in den nachfolgenden Kapiteln genauer beschrieben.

OLYMP

←

🏠

→

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

16

🔍

✉️

An aerial photograph of a green roof. The roof is covered with a layer of dry grass and small plants. Several long, rectangular solar panel arrays are installed in rows, separated by concrete walkways. A small, blue and white HVAC unit is visible on the right side of the roof. The sun is shining from the left, creating a bright glare on the roof surface. In the bottom left corner, there is a large, stylized blue logo that appears to be a stylized 'M' or 'W' shape.

Verantwortung für unsere Umwelt



Verantwortung für unsere Umwelt

Die Menschen stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Weil die Umwelt unser aller Lebensraum ist, betrachten wir es als Verpflichtung, sie zu schützen und verantwortungsvoll mit ihren Ressourcen umzugehen. Durch unseren systematischen Umgang mit Umwelt- und Energiethemen wollen wir ökologische und wirtschaftliche Interessen in Einklang bringen. Dabei verbinden wir unsere internen Ansprüche einerseits mit den externen Erwartungen unserer Stakeholder und mit den gesetzlichen Anforderungen andererseits.

In diesem Kapitel erläutern wir, wie wir unsere Verantwortung für Umwelt und Klima wahrnehmen, indem wir die Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) in unserer Wertschöpfungskette, einschließlich unserer Retail-Standorte, senken und unsere Energie- und Ressourcennutzung nachhaltiger gestalten. Um uns hierfür entsprechende Ziele zu setzen und passende Maßnahmen zu entwickeln, erfassen wir kontinuierlich unseren Energieverbrauch sowie unsere THG-Emissionen. Zudem behalten wir potenzielle Klimarisiken in unserer Wertschöpfungskette im Blick, um diesen rechtzeitig und wirksam begegnen zu können.

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

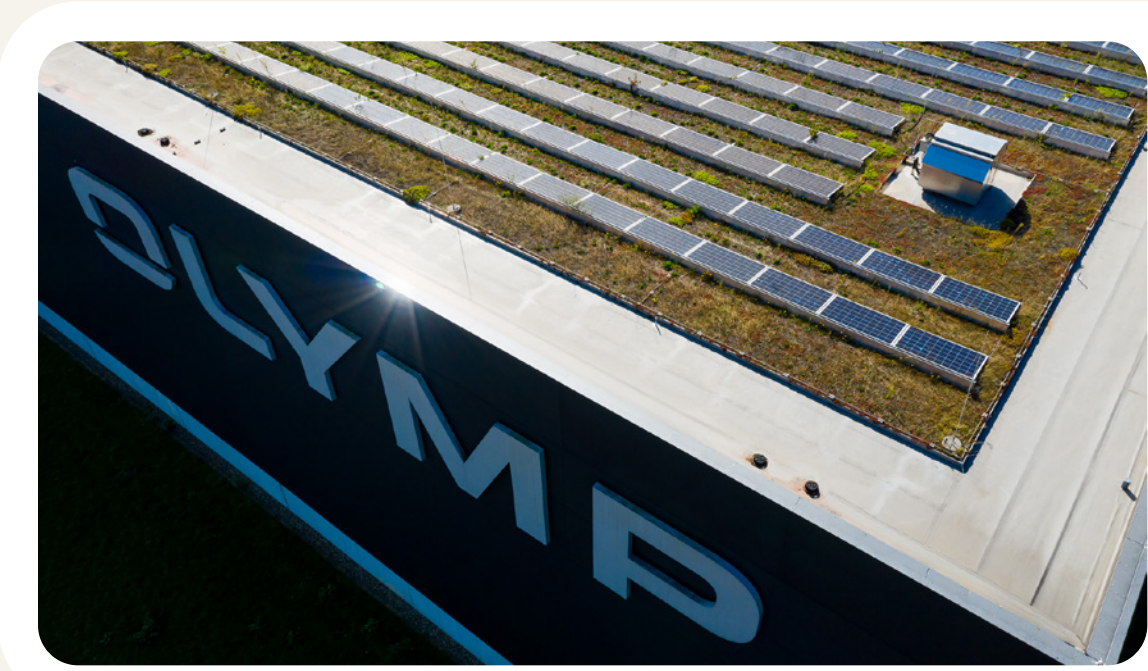
ESRS-Index

Impressum

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Als integralen Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir im Bereich Umwelt zwei strategische Handlungsfelder definiert. Im Zuge unserer Klimastrategie verfolgen wir das übergeordnete Ziel, bis 2040 vollständig auf die Nutzung fossiler Energien im eigenen Betrieb zu verzichten.

Unsere Schwerpunkte und Ziele im Bereich Umwelt



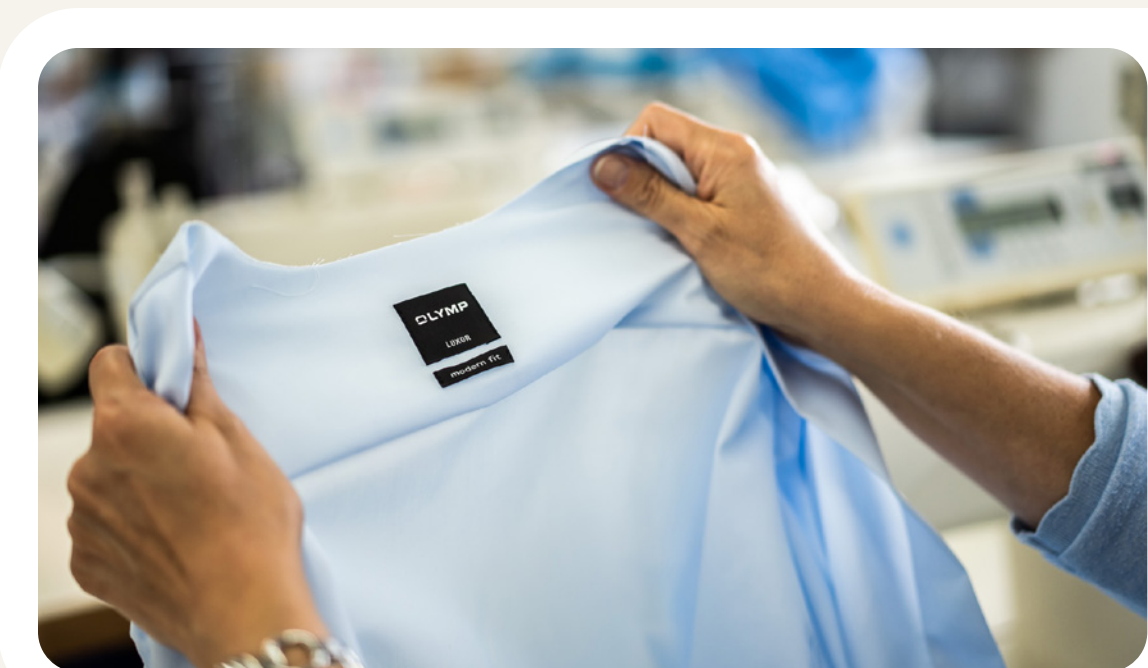
Klimastrategie

Wir verfolgen mit unserer Klimastrategie ein konsequentes und ganzheitliches Vorgehen im Bereich Klimaschutz. Wir integrieren Klimaschutz gezielt in unseren Unternehmensalltag und stärken so unsere Position als verantwortungsbewusster Arbeitgeber und Geschäftspartner. Damit leisten wir einen aktiven Beitrag zur Erreichung der europäischen und deutschen Umwelt- und Energieziele.

Ziele

Bis 2040: vollständige Reduktion der Nutzung fossiler Energien im eigenen Betrieb

Zielsetzung für Emissionen außerhalb des eigenen Betriebs erfolgt im Jahr 2026



Rohstoffstrategie

Mit unserer Rohstoffstrategie schaffen wir bei OLYMP eine neue Grundlage für verantwortungsvollere Einkaufsentscheidungen und einen nachhaltigeren Rohstoffeinsatz. Dabei legen wir besonderen Wert auf das Tierwohl und setzen vermehrt innovative, umweltfreundlichere Fasern in der Herstellung unserer Textilien ein.

Ziel

Bis 2026: Veröffentlichung der OLYMP Animal Welfare Policy

OLYMP

←

🏠

→

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

19

🔍

✉️

Umweltauswirkungen minimieren

Unser Ziel ist es, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit für die Umwelt und das Klima zu mindern. Gleichzeitig setzen wir uns intensiv mit den Folgen des Klimawandels und den möglichen Risiken für unsere Lieferketten, unsere Standorte und unseren Markt auseinander, um ihnen in Zukunft frühzeitig begegnen zu können. Unsere Klimastrategie **(siehe Kapitel „Klimastrategie & Maßnahmen“)** ist ein zentrales Handlungsfeld unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Sie ermöglicht es uns, ein tiefgreifendes Verständnis für die Quellen unserer THG-Emissionen zu entwickeln und zielgerichtete Maßnahmen im Bereich Energie- und Emissionsreduktion zu entwickeln.

► **Siehe Kapitel Energieeffizienz & Emissionsreduktion**

Klimarisiken im Blick behalten

Der Klimawandel bedeutet für uns, dass die Risiken an den eigenen Standorten und in unserer Lieferkette zunehmen. Daher haben wir bei OLYMP im Jahr 2025 erstmals eine umfassende Klimarisikoanalyse durchgeführt.

Im Rahmen dieser Analyse haben wir zwei Arten von Risiken betrachtet: physische Risiken, die durch die direkten Auswirkungen des Klimawandels entstehen, sowie Transitionsrisiken, die sich aus politischen, technologischen oder marktbezogenen Veränderungen im Zuge des Übergangs zu einer CO₂-armen Wirtschaft ergeben.

Die Analyse haben wir für alle Länder in Bezug auf unsere Vertriebsmärkte, Direktlieferanten (Tier 1) und die Herkunft unserer Hauptrohstoffe (insbesondere Baumwolle) durchgeführt. Sie berücksichtigt einen Zeitraum bis 2050. Für die Bewertung physischer Risiken haben wir die drei Szenariomodelle SSP1, SSP2 und SSP5 (Shared Socioeconomic Pathways) des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) eingesetzt. Die Bewertung der Transitionsrisiken erfolgte mittels einer Kombination von Modellen des Network for Greening the Financial System (NFGS) und der International Energy Agency (IEA).

Die größten identifizierten physischen Risiken sind extreme Hitze und Trockenheit sowie Starkniederschläge und Binnenhochwasser. Sie werden in zahlreichen Ländern für alle drei Szenarien als besonders hoch eingeschätzt – insbesondere in unseren Rohstoffländern und asiatischen Lieferantenländern.

Das bedeutendste Transitionsrisiko ist für uns das Reputationsrisiko, das in diversen Ländern ebenfalls in allen Szenarien als hoch eingestuft wurde. In besonders ambitionierten Szenarien zeigten sich auch verschärfte Regulierungsvorgaben, Marktveränderungen und notwendige Anpassungen in den Lieferketten als hohe Risiken.

Rohstoffe nachhaltig auswählen und lückenlos zurückverfolgen

Ökologische Aspekte von Material, Entwicklung und Herstellung sind ein integraler Bestandteil unseres hohen Qualitätsanspruchs. Zum Umwelt- und Klimaschutz gehört für uns dabei selbstverständlich auch die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zur Produktsicherheit und zum Umgang mit Zusatzstoffen. Durch ein systematisches Abfragen potenzieller Umweltauswirkungen bei unseren Lieferanten in Kombination mit Standards wie OEKO-TEX® STeP schaffen wir Transparenz entlang der Lieferkette und bewerten Umweltaspekte risikobasiert, um Bereiche mit erhöhtem Umweltpotenzial zu identifizieren und perspektivisch weiterzuentwickeln. Durch eine nachhaltigere Ressourcennutzung und bessere Rückverfolgbarkeit von Rohstoffen leisten wir bei OLYMP außerdem einen Beitrag dazu, die Textil- und Modebranche ökologisch nachhaltiger zu gestalten.

► **Siehe Kapitel Rohstoffstrategie & Produktentwicklung**

Höchste Qualität und Produktsicherheit gewährleisten

Damit unsere Produkte einen hohen Tragekomfort bieten, mit langanhaltender, brillanter Farbqualität überzeugen und zudem pflegeleicht und knitterfrei sind, setzen wir Zusatzstoffe ein. Dabei achten wir stets darauf, nur gesundheitlich unbedenkliche Bekleidung und Accessoires auf den Markt zu bringen. Zuständig ist dafür unsere CS-Abteilung, bei der das Thema Produktsicherheit unternehmensweit angesiedelt ist.

Darüber hinaus überwachen wir auch den Einsatz von Chemikalien in vorgelegerten Produktionsprozessen, insbesondere in Nassprozessen wie Färben, Waschen oder Bedrucken. Ziel ist es, potenziell gefährliche Substanzen zu vermeiden, Umweltbelastungen zu reduzieren und saubere Produktionsbedingungen zu fördern. Grundlage dafür sind internationale Vorgaben wie die Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) oder die Manufacturing Restricted Substances List (MRSL).

So schaffen wir eine belastbare Grundlage für eine verantwortungsvolle Herstellung unserer Produkte und leisten einen aktiven Beitrag zur Einhaltung unserer Umwelt- und Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette.

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für
unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unsere Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle
Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

In unserer OLYMP Restricted Substances List (RSL) sind alle besonders risikobehafteten Chemikalien aufgeführt, die entweder ganz verboten oder unter Einschränkungen – bis zum angegebenen Grenzwert im Endprodukt – erlaubt sind. Da wir Produkte mit größtmöglicher Sicherheit bieten wollen, gehen wir über die gesetzlichen Anforderungen hinaus:

- Bereits seit 1995 arbeiten wir bei 100 Prozent unserer Textilmaterialien nach dem **OEKO-TEX® STANDARD 100**. Alle unsere konfektionierten Endprodukte werden nach diesem Standard gefertigt (weitere Infos siehe unten). Zusätzlich verfügten im Berichtsjahr rund 75 Prozent unserer Produkte über eine gültige **OEKO-TEX® MADE IN GREEN**-Produkt-ID. Dies entspricht einer Steigerung von 5,4 Prozent bezogen auf Artikelvarianten gegenüber dem Vorjahr.
- Die Vorgaben der **REACH-Verordnung**, die in der EU die Registrierung (Registration), Bewertung (Evaluation), Zulassung (Authorisation) und Beschränkung (Restriction) chemischer Stoffe (of Chemicals) und besonders besorgniserregender Stoffe regelt, halten wir verlässlich ein.
- Wir halten uns ferner an die **POP-Verordnung (Persistent Organic Pollutants)**, die klare Vorgaben zur Verwendung persistenter organischer Schadstoffe macht, die sich in lebenden Organismen sammeln und Umwelt sowie Gesundheit gefährden können.
- Bei unseren **Verpackungen** richten wir uns nach **Paragraf 5 des Verpackungsgesetzes**, das die Verwendung der Schwermetalle Blei, Cadmium, Chrom VI und Quecksilber einschränkt.
- Zudem vergewissern wir uns, dass Verpackungen, Druckfarben und Tinten **frei von Polyvinylchlorid (PVC), Polyvinylidenchlorid (PVDC), chlorierten Kunststoffen und Weichmachern** sind.



STANDARD
100



MADE IN
GREEN

OEKO-TEX® STANDARD 100

Der **OEKO-TEX® STANDARD 100** ist ein unabhängiges Zertifizierungssystem für schadstoffgeprüfte Textilien. Die zugrunde liegenden Kriterien sind zumeist wesentlich strenger als die gesetzlich vorgeschriebenen Bestimmungen. So verbietet der Standard auch den Einsatz gesundheitsschädlicher Substanzen, krebserregender Azofarbstoffe und gesundheitsbelastender, bedenklicher Stoffe, für die es keine verbindliche Regelung gibt.

Der **OEKO-TEX® STANDARD 100** ist für OLYMP ein wichtiger Baustein im Bestreben, ökologisch nachhaltigere Produkte anzubieten. Der Standard ist die Voraussetzung für eine Kennzeichnung als **OEKO-TEX® MADE IN GREEN**. Dieses Produktlabel kennzeichnet Textilien aus schadstoffgeprüften Materialien, die in umweltfreundlichen Betrieben sowie unter sozial verantwortlichen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden.

Die Kennzeichnung **OEKO-TEX® MADE IN GREEN** ist nur möglich, wenn die verarbeitenden Betriebe nach dem **OEKO-TEX® STeP-Standard** zertifiziert sind – einem umfassenden System zur Bewertung umweltfreundlicher und sozial verantwortlicher Produktionsbedingungen. Für OLYMP bedeutet das konkret, dass alle Konfektionsbetriebe, alle Gewebeproduzenten mit vertikaler Integration und Nassprozessen sowie alle Betriebe mit Nass- oder chemischen Verfahren, einschließlich Subunternehmern, **OEKO-TEX® STeP-zertifiziert** sein müssen. Ausgenommen sind lediglich Nassspinnprozesse.

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Klimastrategie & Maßnahmen

OLYMP übernimmt Verantwortung für den Klimaschutz. Im Rahmen unserer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie haben wir daher im Berichtsjahr eine eigene Klimastrategie entwickelt. Die Umsetzung erfolgt in enger Kooperation verschiedener Fachabteilungen wie dem Facility Management, dem Car Pool Management, der Logistik sowie dem technischen Storemanagement. Die Projektleitung liegt im Bereich Klima innerhalb der CS-Abteilung.

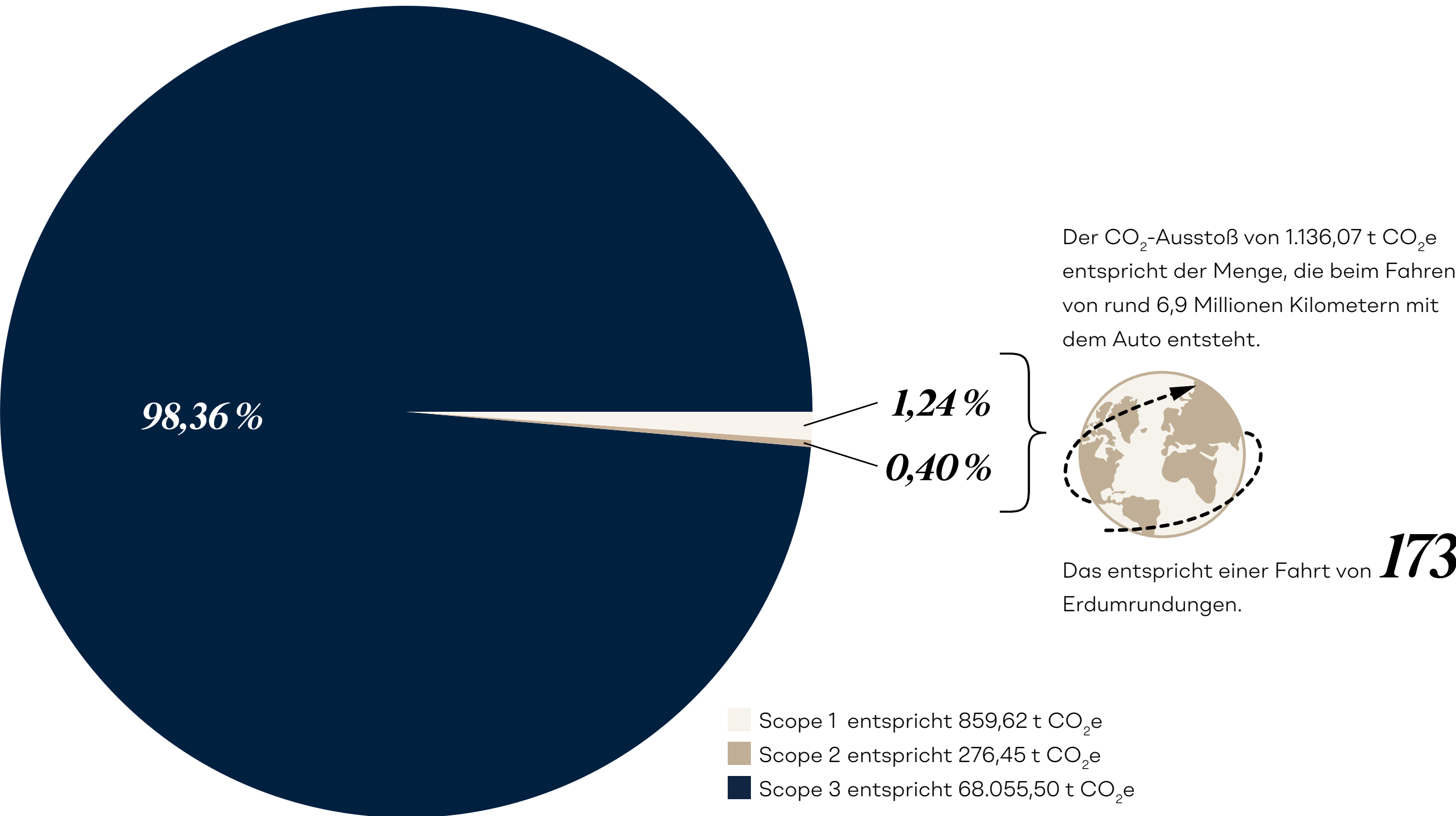
Emissionen inventarisieren und konkrete Ziele definieren

Grundlage unserer Klimastrategie und der daraus abgeleiteten Reduktionsziele ist die fortlaufende Erfassung unseres Energieverbrauchs sowie aller THG-Emissionen. Gemeinsam mit ClimatePartner haben wir eine umfassende Emissionsbilanz erstellt, die sämtliche direkte Emissionen aus dem eigenen Unternehmen (Scope 1), aus eingekaufter Energie (Scope 2) sowie aus unserer gesamten Wertschöpfungskette (Scope 3) berücksichtigt (weitere Informationen zu unseren Emissionsdaten **siehe Kapitel „Energieeffizienz & Emissionsreduktion“**).

Neben der Höhe der CO₂e-Emissionen zeigt unser Corporate Carbon Footprint (CCF) so gezielt auf, wo wir den Ausstoß von Treibhausgasen vermeiden und reduzieren können.

Der im Basisjahr 2023 nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) ermittelte CCF dient dabei als Fundament, um konkrete Maßnahmen und Reduktionsziele ableiten zu können.

OLYMP Emissionsbilanz 2025 – marktbasiert^[4]



4. Für die Vergleichsrechnung wurden folgende Annahmen und Quellen verwendet:
Die Strecke von 6.927.256 km ergibt sich aus einem CO₂-Ausstoß von 1.136,07 t CO₂e dividiert durch den Emissionsfaktor von 0,164 kg CO₂e/km und entspricht bei einem Erdumfang von 40.075 km am Äquator rund 173 Erdumrundungen:
<https://www.climatiq.io/data/emission-factor/c05eeadd-0a4c-8fd4-8d9f-cb159a6ae5b8>

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Mit unserer im Jahr 2025 verabschiedeten Klimastrategie verfolgen wir das langfristige Ziel, bis 2040 vollständig auf fossile Energien im eigenen Betrieb zu verzichten.

Reduktionsmaßnahmen im eigenen Betrieb definieren

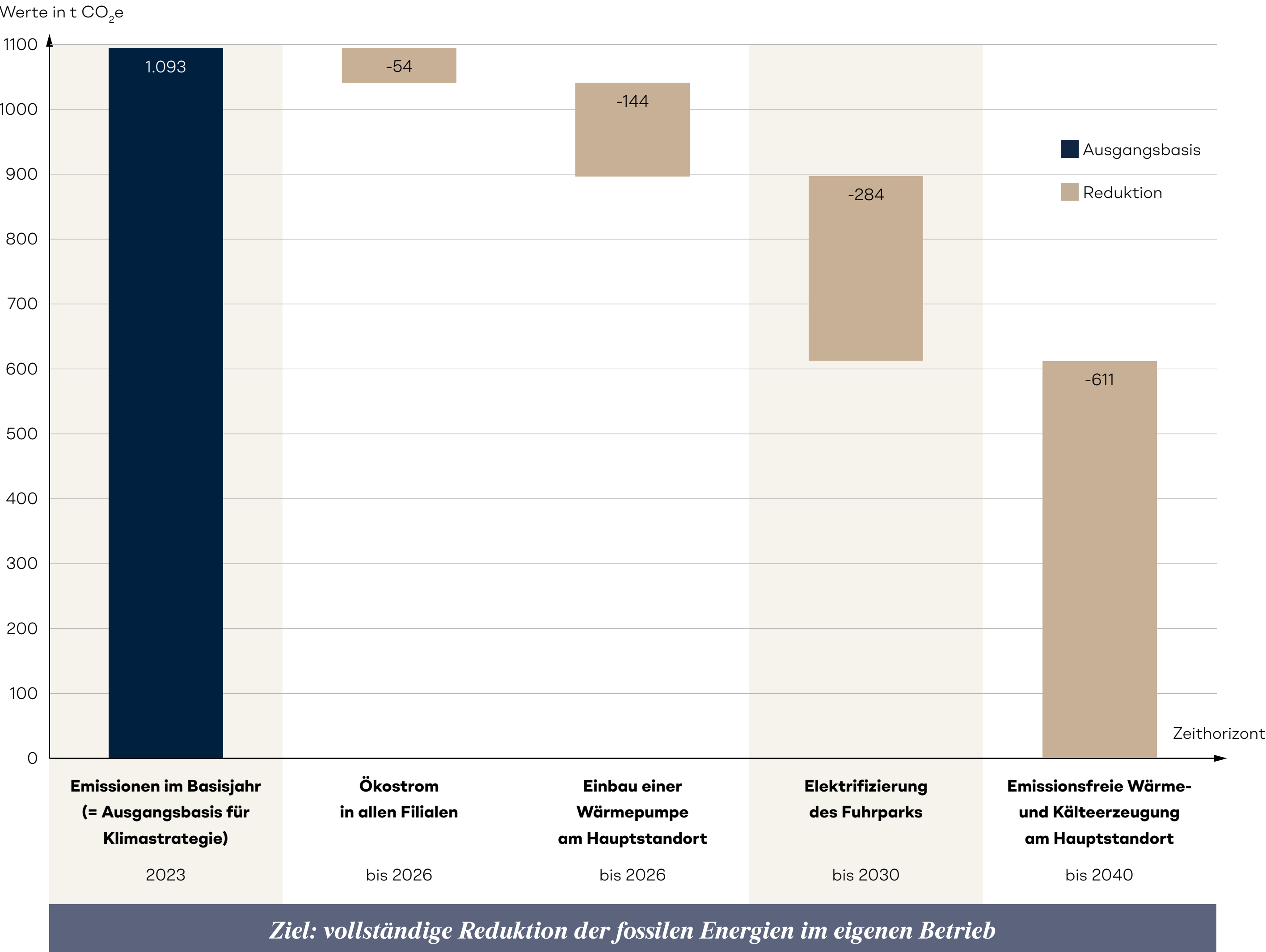
Um dieses langfristige Ziel zu erreichen, haben wir Maßnahmenpakete definiert, die uns eine effiziente, schrittweise Umsetzung ermöglichen: 2026 werden wir die Elektrifizierung unserer konventionellen Kältemaschine abschließen und eine Wärmepumpe am Standort installieren. Außerdem werden wir bis Ende 2026 den Strombezug in allen Stores der Marken OLYMP und MARVELIS vollständig auf Ökostrom umstellen. Hier haben wir im Berichtsjahr bereits maßgebliche Fortschritte erreicht: die Ökostromquote in den Stores konnte von 90 auf 97 Prozent erhöht werden. Zudem planen wir, unseren gesamten Firmenfuhrpark bis 2030 zu elektrifizieren. Dazu haben wir im Jahr 2025 bereits eine neue Car Policy eingeführt. Sie basiert auch auf einer Befragung der Firmenfahrzeugnutzenden, unter anderem zu ihrer Bereitschaft, auf Elektromobilität umzusteigen. Spätestens 2040 u. a. soll am Hauptstandort eine komplett emissionsfreie Wärme- und Kälteerzeugung realisiert werden.

Die Grafik zeigt die erwarteten Auswirkungen unserer Maßnahmen auf unsere Emissionen bis 2040.

Emissionen entlang der Wertschöpfungskette reduzieren

Ein erheblicher Anteil unserer THG-Emissionen entsteht in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3). Um auch in diesem Bereich wirksam zum Klimaschutz beizutragen, planen wir auf Basis unserer bisherigen Berechnungen, im Jahr 2026 ambitionierte Reduktionsziele und strategische Maßnahmen zu definieren. Erste Schritte sind bereits umgesetzt: So haben wir 2025 unsere Reiserichtlinie überarbeitet und Flüge unter 500 km grundsätzlich eingeschränkt, um klimafreundlichere Reisegewohnheiten zu fördern. Zusätzlich führen wir Pilotabfragen bei ausgewählten Lieferanten durch, um deren Erfahrungen und Ziele im Bereich Klimaschutz besser zu verstehen, aber auch um ihre Potenziale für die Entwicklung weiterer Maßnahmen realistisch einschätzen zu können.

Implementierungs-Roadmap zur Klimastrategie – Reduktionsmaßnahmen der Scope-1+2-Emissionen (gebündelt)



Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen**
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

OLYMP setzt bei seinen Klimaschutzmaßnahmen aktuell vorrangig auf die Reduktion von Emissionen in Scope 1 und 2. Am Standort Bietigheim-Bissingen legen wir daher großen Wert auf betrieblichen Umwelt- und Klimaschutz. So treiben wir die Energieeffizienz im Rahmen der Norm ISO 50001, nach der wir zertifiziert sind, aktiv voran.

Energieeffizienz kontinuierlich steigern

Im Berichtsjahr betrug der Energieverbrauch im Zusammenhang mit dem eigenen Betrieb insgesamt knapp 7.400 MWh, davon entfielen 54 Prozent auf fossile und 46 Prozent auf erneuerbare Energien.

Bereits seit 2013 nutzen wir eine Photovoltaikanlage und setzen zunehmend auf Energie aus erneuerbaren Quellen. Den zusätzlichen Strombedarf decken wir durch unser Blockheizkraftwerk sowie zertifizierten Ökostrom. Ab 2026 steigert eine Wärmepumpe die Energieeffizienz weiter. Wir gehen davon aus, dass diese Maßnahme bis zu 19 Prozent des Gasverbrauchs am Hauptsitz senken wird.

ENERGIEVERBRAUCH AUS ERNEUERBAREN QUELLEN 2025

Gesamt (kWh)	Beschreibung	Verbrauch (kWh)
3.396.879,60	Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfälle biologischen Ursprungs), Biokraftstoffe, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.	0,00
	Verbrauch aus erworbener und erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung aus erneuerbaren Quellen	3.161.289,00
	Verbrauch selbst generierter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	239.384,60

Beim zugekauften Strom handelt es sich um 100 Prozent Ökostrom aus erneuerbaren Energiequellen, während wir an fossilen Brennstoffen derzeit ausschließlich Benzin und Diesel für unseren Fuhrpark sowie Gas zur Wärme- und Stromerzeugung am Standort Bietigheim-Bissingen verwenden. In unseren Stores decken wir bereits knapp 97 Prozent des Strombedarfs mit Ökostrom. Bei der selbst generierten erneuerbaren Energie handelt es sich um Strom, der von unserer eigenen Photovoltaikanlage erzeugt wurde (siehe Tabelle).

EIGENE ENERGIEPRODUKTION 2025

Beschreibung	Energiemenge (kWh)
Nicht erneuerbare Energie – Blockheizkraftwerk (Wärme und Strom)	570.735,00
Energie aus eigenen erneuerbaren Quellen – Photovoltaik	242.666,60

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

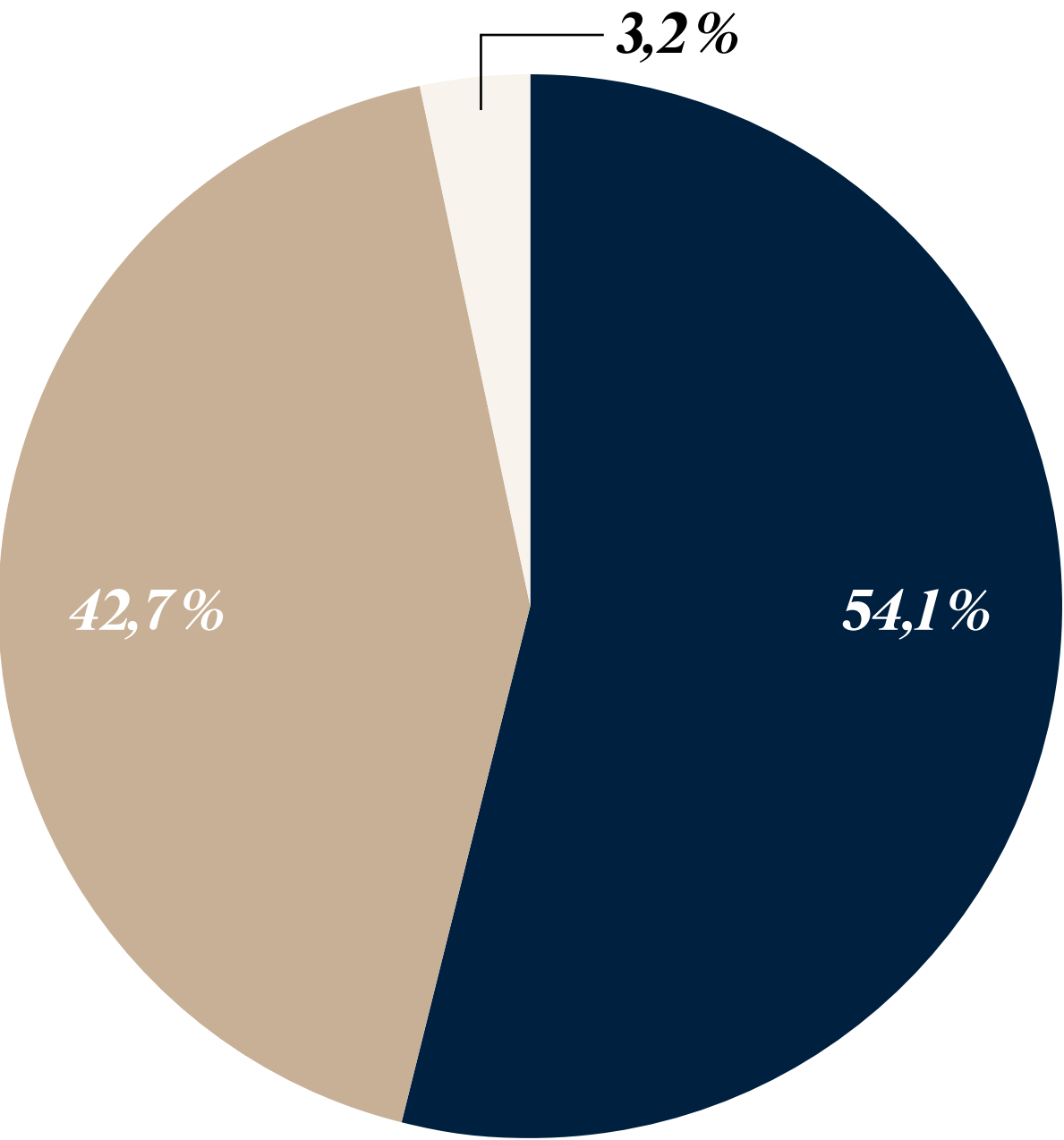
Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Energiemix



- erneuerbar (selbst generiert) entspricht 239.384,60 kWh
- erneuerbar (erworben) entspricht 3.161.289,00 kWh
- fossil entspricht 4.004.308,28 kWh

Emissionen gezielt reduzieren

Ein Blick auf unsere Emissionsentwicklung zeigt, dass es uns 2025 gelungen ist, sowohl unsere standortbezogenen als auch unsere marktbezogenen THG-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozent zu reduzieren. Im Vergleich zum Basisjahr konnte jeweils eine Reduktion von mehr als elf Prozent erzielt werden.

Unsere Emissionen in Scope 1 stiegen im Berichtsjahr um knapp zwei Prozent gegenüber dem Vorjahr sowie um knapp 18 Prozent gegenüber dem Basisjahr. Dagegen konnten wir die marktbezogenen Emissionen in Scope 2 im Vergleich zum Vorjahr um 13 Prozent und im Vergleich zum Basisjahr um knapp elf Prozent senken. Die standortbezogenen Scope-2-Emissionen stiegen hingegen um etwas mehr als elf Prozent zum Vorjahr. Im Vergleich zum Basisjahr fand ein Anstieg um etwas mehr als sechs Prozent statt (siehe Tabelle).

Standortbezogene Emissionen bilden den Energieverbrauch am eigenen Unternehmensstandort ab, während marktbezogene Emissionen den gesamten Energiemix und die Emissionen durch den Bezug von externem Strom umfassen.

Die THG-Emissionen in Scope 1 und 2 haben wir 2025 – wie bereits im Vorjahr – aktivitätsbasiert berechnet. Für Scope 3 wurden die Emissionen auf Basis des Basisjahres 2023 in Relation zur Veränderung des Umsatzes im Jahr 2025 extrapoliert. Die Berechnung wurde vor Jahresende durchgeführt, weshalb teilweise (zur Vervollständigung der Jahresverbräuche) mit begründeten Schätzungen gearbeitet wurde. Außerdem kamen in Fällen fehlender Daten begründete Annahmen für Hochrechnungen zum Einsatz. Ausnahmen bilden die Kategorien „Anfahrt Mitarbeitende“ und „Geschäftsreisen“, die nicht umsatzabhängig sind. Sie wurden daher mithilfe aktivitätsbasierter Schätzungen in die Bilanz einbezogen.

In Ausgleichsmaßnahmen investieren

Für 2025 haben wir beschlossen, über die Reduktion unserer eigenen Emissionen hinaus einen zusätzlichen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, indem wir internationale zertifizierte Klimaschutzprojekte finanziell unterstützen. Diese Projekte tragen zur Reduktion oder Beseitigung von Kohlenstoffemissionen in Entwicklungsländern bei und zahlen auf verschiedene Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der UN ein. Wir haben im Jahr 2025 Zertifikate in Höhe von 423,2 t CO₂e erworben und damit ein Windenergieprojekt im Nordosten Brasiliens mitfinanziert, das u. a. die umliegenden Regionen mit Ökostrom versorgt.

Mitarbeitende in Umweltinitiativen einbinden

Um unseren eigenen Betrieb noch umweltfreundlicher zu gestalten, beziehen wir unsere Mitarbeitenden aktiv ein. Seit 2024 engagiert sich hierzu eine abteilungsübergreifende Gruppe – die „Greenfluencer“ – am OLYMP Standort. Diese Gruppe setzt sich hochmotiviert mit Eigeninitiative und Kreativität dafür ein, unsere Abläufe nachhaltiger zu gestalten und Umweltaspekte stärker im Arbeitsalltag zu verankern.

► **Siehe Kapitel *Stärkung unserer Unternehmenskultur***



Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum



TREIBHAUSGASEMISSIONEN SCOPE 1, 2, 3 UND GESAMT 2025 IM VERGLEICH ZUM VOR- UND BASISJAHR

	Basisjahr (2023) (in t CO ₂ e)	Emissionen im Jahr 2024 (in t CO ₂ e)	Veränderung (%) (2023 vs. 2024)	Emissionen im Jahr 2025 (in t CO ₂ e)	Veränderung (%) (2024 vs. 2025)	Totale Veränderung (Basisjahr vs. aktuellste Berechnung)	Veränderung (%) (Basisjahr vs. aktuellste Berechnung)
Scope-1-Treibhausgasemissionen							
Scope-1-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	729,17	841,35	15,39	859,62	2,17	130,45	17,89
Scope-2-Treibhausgasemissionen							
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	1.232,00	1.175,32	-4,60	1.309,87	11,45	77,87	6,32
Marktbezogene Scope-2-THG- Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	310,49	318,57	2,60	276,45	-13,22	-34,04	-10,96
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen							
Gesamte indirekte (Scope-3-)THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	77.017,43	69.278,83	-10,05	68.055,50	-1,77	-8.961,93	-11,64
Erworbene Waren und Dienstleistungen	67.464,86	60.314,01	-10,60	59.409,87	-1,50	-8.054,99	-11,94
[Optionale Unterkategorie: Cloud-Computing und Rechenzentrumsdienste]	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Investitions-/Kapitalgüter	288,64	267,57	-7,30	254,18	-5,00	-34,46	-11,94
Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	322,79	340,46	5,47	334,57	-1,73	11,78	3,65
Vorgelagerter Transport und Vertrieb	5.511,19	5.108,84	-7,30	4.853,13	-5,01	-658,06	-11,94
Abfallaufkommen in Betrieben	155,03	138,52	-10,65	136,52	-1,44	-18,51	-11,94
Geschäftsreisen	289,69	276,94	-4,40	332,13	19,93	42,44	14,65
Pendelnde Mitarbeitende	892,97	892,96	0,00	892,96	0,00	-0,01	0,00
Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Nachgelagerter Transport	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Verarbeitung verkaufter Produkte	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Verwendung verkaufter Produkte	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	2.092,26	1.939,53	-7,30	1.842,44	-5,01	-249,82	-11,94
Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Franchises	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Investitionen	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Treibhausgasemissionen insgesamt							
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	78.978,60	71.295,15	-9,73	70.224,99	-1,50	-8.753,61	-11,08
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	78.057,10	70.438,76	-9,76	69.191,57	-1,77	-8.865,53	-11,36

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für
unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle
Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum



Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Eine weitere zentrale Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist die Entwicklung einer Rohstoffstrategie. Sie soll künftig die Grundlage für sämtliche Einkaufs- und Beschaffungsentscheidungen bilden, die unsere OLYMP Produkte und deren Verpackungen betreffen. Ziel ist es, all unsere Produkte unter strengen Tierwohlkriterien zu produzieren, verstärkt innovative und umweltfreundlichere Fasern zu nutzen sowie Einkaufsprozesse konsequent an Nachhaltigkeitskriterien auszurichten.

Unsere breite strategische Aufstellung deckt damit nicht nur unterschiedliche Rohstoffbereiche ab, sondern entspricht auch den gestiegenen Anforderungen verschiedener Stakeholder – Kundinnen und Kunden, die Wert auf umweltfreundlichere Materialien legen, sowie NGOs und Standardgeber mit Fokus auf Herkunft und Zertifizierung. Gleichzeitig arbeiten wir daran, die aktuellen und anstehenden gesetzlichen Vorgaben, wie die EU-Verordnungen für entwaldungsfreie Lieferketten (European Union Deforestation Regulation, EUDR) sowie über Verpackungen und Verpackungsabfälle (Packaging and Packaging Waste Regulation, PPWR), umzusetzen.

Die Entwicklung dieser Strategie findet in enger, bereichsübergreifender Zusammenarbeit zwischen den Teams von Corporate Sustainability, Supply Chain und Design statt. Regelmäßig und projektbezogen sind auch Fachabteilungen wie Legal oder Logistics vor allem hinsichtlich Rechts- und Zollthemen involviert.

Verwendete Rohstoffe bei OLYMP

Für die Herstellung von Bekleidung und Accessoires setzt OLYMP ausschließlich auf hochwertige Materialien und Verpackungskomponenten. Unser wichtigster Rohstoff ist Baumwolle, die im Berichtsjahr über 90 Prozent unseres gesamten Fasereinsatzes ausmachte. Im Jahr 2025 entfielen 91,8 Prozent der Rohstoffe auf pflanzliche Naturfasern, 2,5 Prozent auf tierische Fasern, 5,1 Prozent auf synthetische Fasern und 0,6 Prozent auf Zellulosefasern.

Neben den üblichen Schwankungen in unseren Produktionsmengen gibt es im Vergleich zum Vorjahr weitere Unterschiede bei den eingesetzten Rohstoffen. Diese ergeben sich zum einen aus einer verbesserten Abfrage der eingesetzten Fasermengen, bei der nun exaktere Warengewichte berücksichtigt werden. Zum anderen fließen nun auch neue Artikelkategorien wie Ledergürtel und Hosen, teils aus konventioneller Baumwolle, in die Betrachtung ein, da deren Beschaffung nicht mehr über die OLYMP Retail KG, sondern direkt durch OLYMP erfolgt.

Die abgebildete Tabelle gibt einen Überblick über alle von uns verwendeten Rohstoffe sowie deren jeweils nachhaltiger beschafften Anteile.

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

UNSERE ROHSTOFFE MIT NACHHALTIG BESCHAFFTEN ANTEILEN 2025

Ressourcenzuflüsse, die im Berichtszeitraum für die Herstellung der Produkte und im Rahmen der Dienstleistungen des Unternehmens verwendet wurden						
		Nur für biologische Materialien (und Biokraftstoffe, die für nicht energetische Zwecke verwendet werden)			Nur für wiederverwendete oder recycelte sekundäre Komponenten, Produkte und Materialien	
Art der Ressource	Gesamtgewicht in Tonnen	Davon nachhaltig beschafft in Tonnen	%	Verwendete Zertifizierungssysteme	Davon sekundäre in Tonnen	%
Verwendete Materialien für Produkte 2025						
Baumwolle	1.259,65	49,84	4,0 %	Bio-Baumwolle (OCS)	0,00	0,0 %
		11,75	0,9 %	Bio-Baumwolle (GOTS)	0,00	0,0 %
Leinen	21,89	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Hanf	0,88	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Seide	5,22	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Wolle/Schurwolle (OLYMP+SIGNATURE)	19,64	19,29	98,2 %	OLYMP: Tierwohlzertifizierung (RWS)	0,00	0,0 %
Wolle/Schurwolle (MARVELIS)	4,30	0,00	0,0 %	MARVELIS: kein Zertifizierungssystem	0,00	0,0 %
Kaschmir	0,08	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Leder	5,37	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Viskose	3,14	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Modal	0,087	0,004	4,1 %	TENCEL(TM) Modal	0,00	0,0 %
Lyocell	4,47	3,43	76,7 %	TENCEL(TM) Lyocell	0,00	0,0 %
Elastolefin	8,28	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Elastomultiester	0,02	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Polyester	41,28	0,00	0,0 %	Recyceltes Polyester (RCS)	5,54	13,4 %
Polyamid	5,11	0,00	0,0 %	Recyceltes Polyamid (RCS)	0,97	19,1 %
Polyacryl	0,03	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Elasthan	16,87	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Nylon	0,001	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Metallfaser	0,00	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Messing	0,05	0,00	0,0 %		0,00	0,0 %
Verwendete Materialien für Verpackungen (Produkt- und Transportverpackungen) 2025						
Kunststoffkomponenten	99,92	0,00	0,0 %	Recyclingmaterial	96,27	96,35 %
Papierbasierte Komponenten	858,60	241,23	28,10 %	aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung (FSC)	0,00	0,0 %

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für
unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle
Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Nachhaltigere Baumwolle in OLYMP Produkten einsetzen

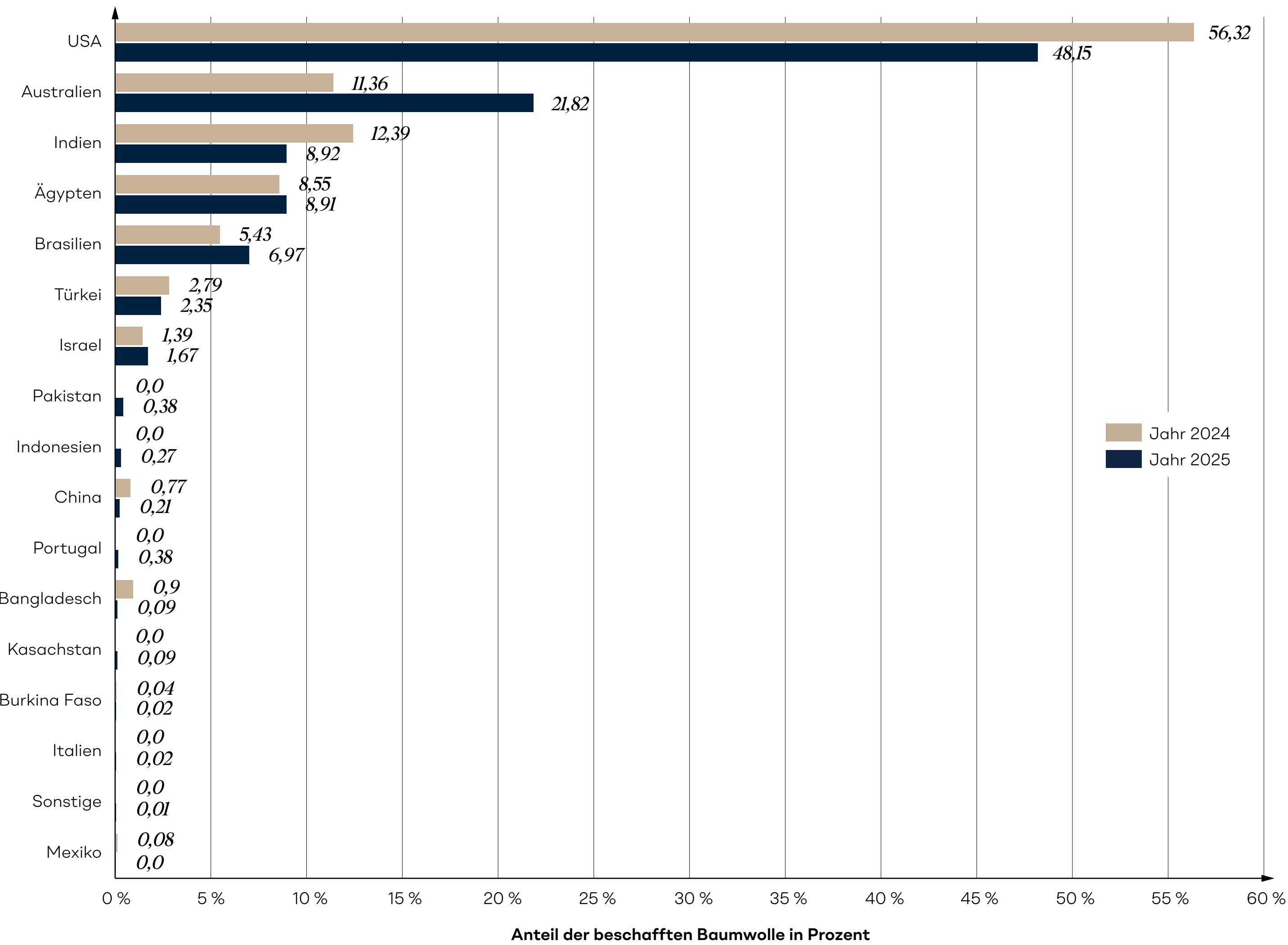
Da wir für unsere Produkte hauptsächlich Baumwolle nutzen, wollen wir im Zuge unserer Rohstoffstrategie auch Strategien zur Beschaffung dieses Rohstoffs entwickeln.

Den Großteil unserer Baumwolle beziehen wir aktuell aus den USA sowie aus Australien.

BAUMWOLLBEZUG NACH LAND 2025

Land	Anteil des Baumwolleinsatzes
USA	48,15 %
Australien	21,82 %
Indien	8,92 %
Ägypten	8,91 %
Brasilien	6,97 %
Türkei	2,35 %
Israel	1,67 %
Pakistan	0,38 %
Indonesien	0,27 %
China	0,21 %
Portugal	0,12 %
Bangladesch	0,09 %
Kasachstan	0,09 %
Italien	0,02 %
Burkina Faso	0,02 %
Sonstige	0,01 %

Baumwollbezug nach Land – 2024 und 2025 im Vergleich



Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Bereits seit über fünf Jahren verwenden wir bei OLYMP Bio-Baumwolle, vorrangig in Strick- und Wirkwaren der Freizeitlinie OLYMP Casual. Dabei setzen wir auf international anerkannte Standards wie den Organic Content Standard (OCS) und den Global Organic Textile Standard (GOTS) als Nachweissysteme. Im Berichtsjahr 2025 lag der Anteil an Bio-Baumwolle, der durch diese beiden Standards zertifiziert war, bei 4,9 Prozent der insgesamt verwendeten Baumwolle.

Da Kundinnen und Kunden ganz besondere Qualitätsanforderungen an unsere Businesshemden stellen, zum Beispiel in Bezug auf Faserfestigkeit und Weißgrad, ist diese Produktkategorie davon noch ausgenommen. Hier nutzen wir vor allem extra langstapelige bzw. langfaserige Baumwollqualitäten, die in der gewünschten Güte in Bio-Qualität noch nicht in ausreichender Menge auf dem Weltmarkt verfügbar sind.

Durch unsere Mitgliedschaft in der Better Cotton Initiative (BCI) trugen wir im Berichtsjahr weltweit zur Förderung des Anbaus von umweltfreundlicherer und sozialverträglicherer Baumwolle bei. Better Cotton wird im Rahmen eines Mass-Balance-Systems gehandelt, bei dem BCI-Baumwolle im Produktionsprozess mit konventioneller Baumwolle gemischt wird. Als Mitglied von BCI unterstützt OLYMP Better Cotton finanziell beim Capacity Building/Kompetenzaufbau und der Schulung von Farmern in nachhaltigeren Praktiken, etwa zur Reduzierung des Wasserverbrauchs und des Einsatzes von Pestiziden.

Mit Blick auf das Tierwohl produzieren

Das Wohl der Tiere steht bei OLYMP ebenfalls im Fokus unserer Materialbeschaffung. 2025 haben wir unsere **Animal Welfare Policy** fertiggestellt, die verbindliche Vorgaben für die Verwendung tierischer Rohstoffe wie Wolle und Leder zur Herstellung von OLYMP und OLYMP Signature Produkten festlegt. Ziel ist es, die entwickelte Policy 2026 zu veröffentlichen.

Im Mai 2025 haben wir außerdem die „Absichtserklärung gegen Lämmerverstümmelung“ der international tätigen Tierschutzorganisation VIER PFOTEN unterzeichnet, die OLYMP als eines der führenden Unternehmen für verantwortungsvolle Wollbeschaffung hervorhebt. Somit bekennen wir uns klar gegen Mulesing, eine tierleidvolle Praxis in der Wollproduktion, bei der Lämmern meist ohne ausreichende Betäubung Hautpartien am Hinterteil entfernt werden. Bereits heute stammen 98,2 Prozent unserer Wolle aus mulesingfreien Quellen. Wir streben an, den Anteil weiter zu erhöhen und einen hundertprozentigen Ausschluss für OLYMP Produkte zu erreichen. Durch die regelmäßige Verarbeitung von nach dem Responsible Wool Standard (RWS) zertifizierter Wolle fördern wir eine tierleidfreihere Wollproduktion und eine verantwortungsvolle Bodenbewirtschaftung (siehe unten).

Ökologisch nachhaltigere Rohstoffbeschaffung fördern

Viele Konsumentinnen und Konsumenten legen heute Wert auf Produkte mit nachhaltigeren Eigenschaften. Daher haben wir in den vergangenen Jahren unser Produktangebot gezielt um ökologisch nachhaltigere Alternativen erweitert, die wir bis 2025 unter dem Label Green Choice kommuniziert haben. In der Rohstoffbeschaffung setzen wir verstärkt auf umweltfreundlichere Fasern, die wir durch externe, anerkannte Produktstandards zertifizieren lassen. Diese Standards werden direkt an unseren Produkten ausgewiesen und geben Kundinnen und Kunden so eine transparente Orientierungshilfe.

► **Siehe Kapitel **Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden****

Im Rahmen unserer Rohstoffstrategie entwickeln wir ein einheitliches internes System zur Faserbewertung, um den Einsatz innovativer und nachhaltigerer Materialien weiter zu fördern. Dieses Bewertungssystem soll vor allem die Fachbereiche Design, Produktentwicklung und Corporate Sustainability dabei unterstützen, unterschiedliche Faserarten nach ihrem Potenzial für Nachhaltigkeit und Innovation fundiert bewerten und nachhaltigere Alternativen systematisch identifizieren zu können.

OLYMP setzt sich darüber hinaus für eine nachhaltigere Waldbewirtschaftung ein, indem Zellulosefasern der Lenzing AG verwendet werden, dem führenden Hersteller von regenerierten Zellulosefasern und Zellstoff.

Zertifizierungen und Produktstandards

Seit 2020 ist OLYMP nach dem OCS zertifiziert, seit 2022 nach dem RWS und seit 2023 nach dem GOTS.

Diese sogenannten Chain-of-Custody-Standards (CoC-Standards) stellen dabei sicher, dass die zertifizierten Fasern und Materialien vom Ursprung bis zum Endprodukt lückenlos dokumentiert und durch unabhängige Zertifizierungsstellen überprüft werden können.

Im Jahr 2024 haben wir die Zertifizierung nach dem Recycled Claim Standard (RCS) abgeschlossen. So finden sich seit 2025 verschiedene Produkte mit Recyclinganteil in unserem Angebot, für die keine synthetischen Frischfasern eingesetzt werden. Im Berichtsjahr haben wir erstmals RCS-zertifizierte Jacken und Westen aus Recycled Pre-Consumer Polyester sowie verschiedene Strickartikel entwickelt und angeboten.

ANTEIL AN VARIANTEN (= ARTIKEL UND FARBEN) VERGLEICH 2025 ZU 2024

Zertifizierung, Produktlabel	Artikelfarben vgl. mit Artikelfarben Green Choice 2024	Artikelfarben vgl. mit Artikelfarben Green Choice 2025
GOTS	2,7 %	4,3 %
OCS	9,3 %	11,6 %
RWS	6,2 %	5,3 %
RCS	0,0 %	0,5 %
Kombiniert mit OCS-RWS	0,6 %	0,7 %
Kombiniert RWS-RCS	0,0 %	0,2 %
Kombiniert OCS-RCS	0,0 %	0,5 %

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Neben den Zertifizierungen unserer Produkte nach GOTS, OCS, RWS und RCS unterstützt OLYMP verschiedene Lieferantenbetriebe bei der Finanzierung ihrer Zertifizierungen. Diese umfassen neben GOTS und OCS auch Zertifizierungen nach OEKO-TEX® STeP zur Sicherung nachhaltigerer Produktionsprozesse. Im Berichtsjahr 2025 übernahm OLYMP die Kosten für die Zertifizierung nach OEKO-TEX® STANDARD 100 aller ausgezeichneten OLYMP Produkte. Diese machten knapp 70 Prozent des Gesamtportfolios aus.



Zertifizierte Bio-Fasern nach GOTS

Der Global Organic Textile Standard (GOTS) stellt strenge Anforderungen für eine umweltfreundliche und sozialverträgliche Herstellung in sämtlichen Stufen der textilen Lieferkette auf – beginnend mit dem Verbot gentechnisch modifizierter Rohstoffe über Einsatzeinschränkungen von Chemikalien und Farbstoffen, Anforderungen an Zutaten und Produktionsverfahren hin zu strengen Rückstands- und Qualitätsparametern.



Zertifizierte Bio-Fasern nach OCS

Durch den Organic Content Standard (OCS) lässt sich der Anteil an Bio-Fasern in einem fertigen Produkt eindeutig nachweisen. Abhängig von dessen Höhe erhalten OCS-zertifizierte Produkte das Label OCS 100 oder OCS Blended. Die Bio-Fasern werden nach strengen ökologischen Kriterien angebaut. So ist beispielsweise die Verwendung von gentechnisch modifiziertem Saatgut für Bio-Baumwolle ebenso untersagt wie der Einsatz von synthetischen Pestiziden und Düngemitteln.



Zertifizierte Wollfasern nach RWS

Durch den Responsible Wool Standard (RWS) wird sichergestellt, dass die verwendete Wolle von Farmen stammt, die das Tierwohl und eine nachhaltige Bewirtschaftung der Weideflächen berücksichtigen. Die Anwendung von Mulesing kann ausgeschlossen werden. Bei den gekennzeichneten Artikeln wird der gesamte Wollfaseranteil von artgerecht gehaltenen Schafen gewonnen. Es finden regelmäßig Überprüfungen durch unabhängige Zertifizierungsstellen statt. 2025 waren 98,2 % der für OLYMP eingesetzten Wolle nach diesem Standard zertifiziert.



Zertifizierte Recyclingfasern nach RCS

Der Recycled Claim Standard (RCS) legt die Kriterien für die Zertifizierung von Produkten mit recycelten Materialien und deren Rückverfolgbarkeit fest. In OLYMP Produkten finden die Labelstufen RCS 100 (mit einem Anteil von mindestens 95 % Recyclingfasern im Produkt) und RCS Blended (mit einem Anteil von bis zu 94 % Recyclingfasern im Produkt) Anwendung.



Zertifizierte Herstellung nach OEKO-TEX® MADE IN GREEN

Das Produktlabel OEKO-TEX® MADE IN GREEN kennzeichnet Produkte, die unter nachhaltigen und sozialverträglichen Bedingungen hergestellt wurden: vom Garn bis zum fertigen Endprodukt produziert in umweltfreundlicheren Betrieben und an sicheren und sozialverträglichen Arbeitsplätzen (zertifiziert durch OEKO-TEX® STeP). Gleichzeitig bestätigt das Label, dass das Textil aus schadstoffgeprüften Materialien besteht, was durch ein gültiges OEKO-TEX® STANDARD 100-Zertifikat garantiert ist.



TENCEL™ Lyocell und Modal

TENCEL™ ist eine Marke der Lenzing AG. TENCEL™ Lyocell- und Modalfasern werden aus dem natürlichen Rohstoff Holz gewonnen. TENCEL™ Lyocell- und Modalfasern werden im Vergleich zu generischen Lyocell- und Modalfasern mit mindestens 50 % weniger CO₂-Emissionen und Wasserverbrauch hergestellt.^[5]



LENZING™ ECOVERO™ Viskose

LENZING™ und ECOVERO™ sind Marken der Lenzing AG. LENZING™ ECOVERO™ Viskosefasern werden aus kontrollierten oder zertifizierten Holzquellen gewonnen und im Vergleich zu generischer Viskose mit mindestens 50 % weniger CO₂-Emissionen und Wasserverbrauch hergestellt.^[5]

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

5. Ergebnisse basieren auf LCA-Standards (ISO 14040/44) und sind über Higg MSI (Version 3.7) verfügbar.

Nachhaltigere Verpackungslösungen vorantreiben

OLYMP Produkte werden in unterschiedlichen Verpackungen geliefert, die während Transport, Lagerung und Präsentation im Geschäft einen optimalen Schutz vor äußeren Einflüssen gewährleisten. Die Verpackung trägt damit zur Sicherung der Produktqualität sowie zur Vermeidung zusätzlicher Ressourcenverbräuche bei. Für unsere Produktverpackungen verwenden wir überwiegend nach dem Forest Stewardship Council (FSC) zertifiziertes oder recyceltes Papier sowie recycelte Kunststoffe wie Polyethylen (PE) und Polyethylenterephthalat (PET), ergänzt um einen kleinen Anteil an Metall. Viele unserer Transportverpackungen aus Papier sind aus Rohstoffen aus nachhaltigerer Forstwirtschaft. Im Sinne der Ressourcenschonung setzen wir jedoch auf die Wiederverwendung der Anlieferkartonagen unserer Lieferanten. Da wir diese Verpackungen nicht selbst zertifiziert einkaufen, werden sie nicht in unserem offiziell ausgewiesenen FSC-Anteil berücksichtigt, um maximale Transparenz zu gewährleisten.

Seit Juli 2025 nutzen wir im Versand ein neu entwickeltes, papierbasiertes Klebeband mit Papierträger, pflanzenbasierter Fadenverstärkung aus Zellulose und Naturkautschukkleber. Nach einer mehrwöchigen Umstellung kommt seit August 2025 ausschließlich dieses innovative Papierklebeband zum Einsatz.

Produktentwicklung im Rahmen von Kapselkollektionen

Als innovatives Leuchtturmprojekt haben wir 2024 die vollständig nach GOTS zertifizierten Kapselkollektionen „Boris Herrmann x OLYMP“ eingeführt. Boris Herrmann ist dabei mit seinem Wissen und Engagement für den Schutz von Umwelt und Klima der ideale Botschafter für unsere Verantwortung und wichtiger Partner von OLYMP. Gemeinsam mit dem Profisegler sowie Umwelt- und Klimaschützer haben wir auch im Berichtsjahr zentrale Herausforderungen der Produktgestaltung in den Blick genommen und die Kollektion UNCOVER auf den Markt gebracht.

Mit der dritten Kollektion UNCOVER setzen wir neben Bio-Baumwolle auf eine rückverfolgbare Lieferkette. Vom gesponnenen Garn in den Herstellungsländern bis zur Ankunft in unserem Zentrallager in Bietigheim-Bissingen können alle Produktionsschritte transparent im OLYMP Onlineshop nachverfolgt werden. Zudem haben wir dort erstmals die Treibhausgasbilanz der einzelnen Produkte (PCFs) zugänglich gemacht. Damit unterstreichen wir nicht nur unsere zukunftsweisende Sortimentsgestaltung, sondern geben auch Einblick in die Herkunft der Produkte.

Überproduktion und Abfall vermeiden

Die Modeindustrie steht immer wieder aufgrund exzessiver Produktion in der Kritik. Mit vier saisonalen Modekollektionen und zwei NOS-Lagerprogrammen (Never Out of Stock) pro Jahr verfügen wir über eine solide Sortimentsstruktur.

Innerhalb der trendgebundenen Saisonware unterstützen uns die branchenüblichen Frühbestellrhythmen dabei, die erforderlichen Produktionsmengen möglichst bedarfsgerecht auf den tatsächlichen Bedarf des Fachhandels abzustimmen.

Bei unseren Lagerprogrammen, die wir für unsere Handelspartner für den sofortigen Abruf innerhalb der Verkaufssaisons bevorraten, greifen wir auf ein internes Tool zur Prognostizierung von Produktionsmengen zurück. Da die NOS-Ware vorwiegend klassische, zeitlose Artikel umfasst, die ihre Relevanz und Marktgängigkeit über mehrere Saisons behalten, können etwaige Überproduktionen infolge von Nachfrageschwankungen auch in nachfolgenden Verkaufsperioden erfolgreich vermarktet werden.

Unvermeidbare Produktionsüberhänge lassen sich im Regelfall auch außerhalb regulärer Saisonfenster über die autorisierten Distributionswege absetzen. Für Ware, die qualitativ nicht der Güteklasse eins entspricht, suchen wir zunächst nach alternativen Verkaufsmöglichkeiten, wie zum Beispiel über unseren Mitarbeitendenshop, in dem Teammitglieder B- oder C-Ware zu vergünstigten Konditionen erwerben können. Eine Vernichtung ziehen wir nur dann in Betracht, wenn die Bekleidungsstücke gänzlich unbrauchbar sind und selbst als Kleider spende ihren Einsatzzweck nicht mehr erfüllen. Hier arbeiten wir mit spezialisierten Dienstleistern zusammen.

Darüber hinaus bemühen wir uns bei OLYMP, keine retournierten Produkte zu entsorgen. Wir überprüfen daher alle Retouren im Unternehmen selbst, reparieren Artikel bei Bedarf und führen sie zurück ins Lager. Stoffreste und Zutaten wie Knöpfe bieten wir unseren Mitarbeitenden am Standort Bietigheim-Bissingen zur Mitnahme an.

Kreislauffähigkeit unserer Produkte erhöhen

Im Sinne der Kreislaufwirtschaft nutzen wir bei unseren Produkten und deren Verpackungen verstärkt Monomaterialien. So erhöhen wir bei den GOTS-zertifizierten Kapselkollektionen die Recyclingfähigkeit durch sortenreine Materialien. Da unsere GOTS-zertifizierten Produkte keine Bügelfrei-Veredelung erhalten, sind sie kreislauffähiger. Den Anteil der RCS-zertifizierten Produkte mit Recyclinganteil planen wir weiterhin kontinuierlich zu erhöhen. Im Jahr 2024 haben wir den Großteil unserer Produktverpackungen erfolgreich auf Monomaterialien umgestellt. Ihre hohe Recyclingfähigkeit wurde durch das Institut cyclos-HTP bestätigt, wobei die Zertifizierung im August 2025 um ein weiteres Jahr verlängert wurde.

Digital mehr Transparenz und Rückverfolgbarkeit ermöglichen

Die komplexen Lieferketten in der Mode- und Textilbranche und die steigenden gesetzlichen Anforderungen verlangen, dass Hersteller wie OLYMP das Nachhaltigkeitsmanagement ihrer Lieferanten transparent und rückverfolgbar abbilden. Dies ist nur möglich, indem wir Prozesse und Informationen digitalisieren.

Seit 2022 arbeiten wir bei OLYMP für ausgewählte Kollektionen mit der Plattform Retraced zusammen, die mittels Digitalisierung Lieferketten transparent macht und Unternehmen dabei unterstützt, gesetzliche Vorgaben einzuhalten. Die Plattform richtet sich speziell an die Mode- und Textilbranche und bietet das effiziente Management von Compliance-Daten für digitalisierte und transparente Lieferketten. Sie ermöglicht damit die vollständige Transparenz vom Rohmaterial bis zum Endprodukt.

Zur sukzessiven Verbesserung der digitalen Produkttransparenz möchten wir bei OLYMP produktspezifische Informationen künftig weiter offenlegen, beispielsweise durch Angaben zu Herkunft, Materialzusammensetzung, Produktspezifikationen, ggf. Reparatur- und Demontagemöglichkeiten sowie Hinweise zur fachgerechten Entsorgung am Ende der Lebensdauer.

Ein internes Projektteam setzt sich mit der Rückverfolgbarkeit von Rohstoffen sowie der digitalen Darstellung weiterer Produkteigenschaften auseinander. Dies dient u. a. der Vorbereitung auf ein möglicherweise zukünftig verpflichtendes EU-weites Informationssystem.

► Zur Website 

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Soziale Verantwortung





Soziale Verantwortung

Bei OLYMP steht der Mensch im Mittelpunkt unseres Handelns – von den Arbeitskräften unserer Partnerbetriebe entlang der globalen Wertschöpfungskette über unsere eigenen Mitarbeitenden bis hin zu den Menschen, die unsere Produkte kaufen und tragen.

Als international agierendes Familienunternehmen übernehmen wir Verantwortung dafür, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und individuelle Entwicklungsperspektiven zu schaffen. Wir setzen uns aktiv für den Schutz von Menschen- und Arbeitnehmerrechten ein und entwickeln unsere Produkte so, dass sie unseren Kundinnen und Kunden nachhaltigere Alternativen im Alltag bieten.

In diesem Kapitel zeigen wir, wie wir soziale Verantwortung bei OLYMP konkret wahrnehmen: von faireren und sicheren Arbeitsbedingungen an unseren Standorten über die Unterstützung von Vielfalt und Chancengleichheit bis hin zur Einhaltung internationaler Sozialstandards bei unseren Lieferanten sowie deren Überprüfung. Unser Ziel ist es, ein wertschätzendes, stabiles und zukunftsorientiertes Arbeitsumfeld zu schaffen – für unsere eigenen Mitarbeitenden ebenso wie für die Menschen in unserer Lieferkette.

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Als integrale Bestandteile unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir sechs Handlungsfelder im Bereich Soziales definiert, die maßgeblich zu einem verantwortungsvollen Miteinander beitragen.

Im Rahmen dieser Handlungsfelder haben wir uns teilweise bereits konkrete Ziele gesetzt, insgesamt ist die Entwicklung spezifischer Zielsetzungen aber noch nicht abgeschlossen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über den Stand zum Ende des Berichtszeitraums.

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

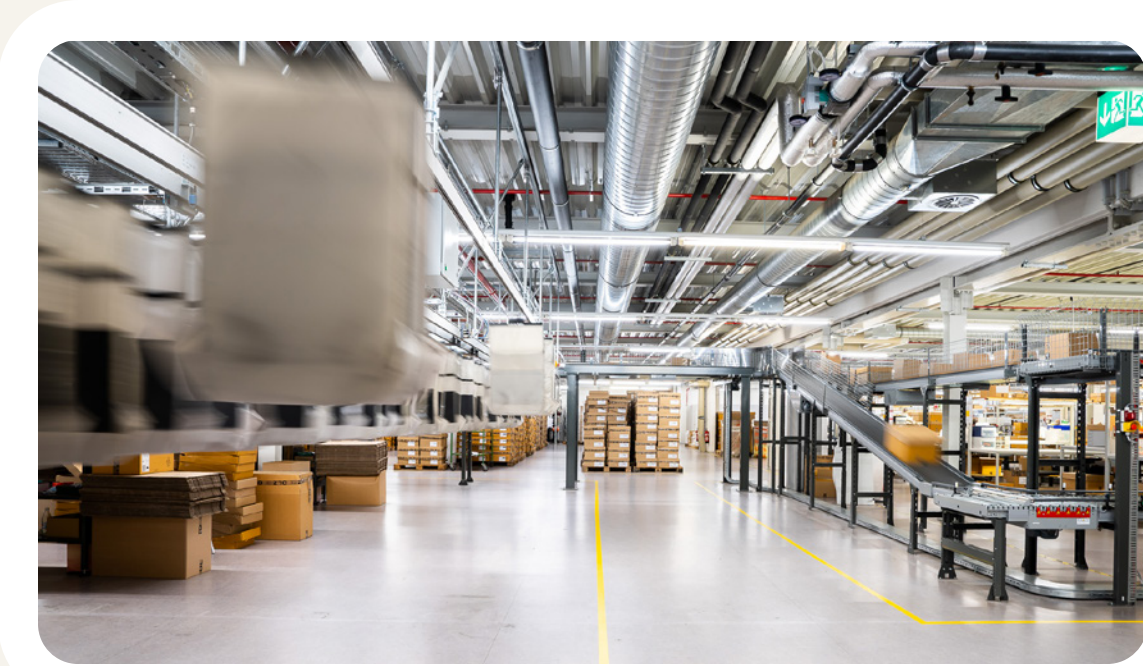
Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Unsere Schwerpunkte und Ziele im Bereich Soziales 1/2

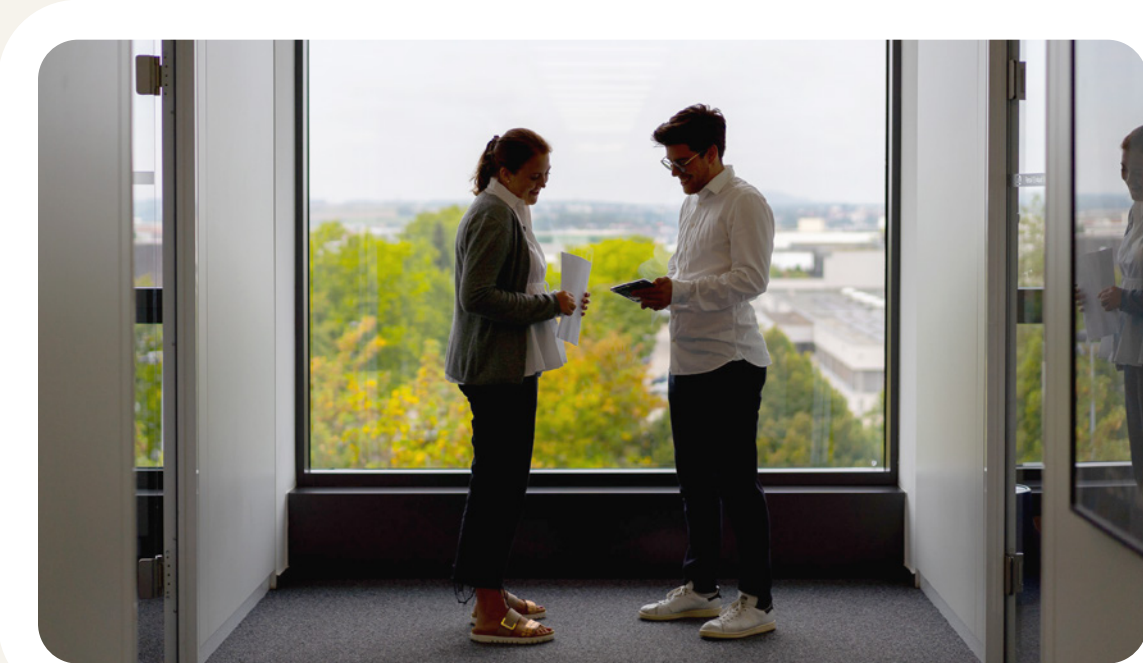


Sichere Beschäftigung

Wir legen besonderen Wert darauf, stabile Arbeitsverhältnisse zu schaffen, unseren Mitarbeitenden eine verlässliche Perspektive zu bieten und die Zufriedenheit im Team zu fördern. Die enge, partnerschaftliche Kooperation sowie eine transparente Kommunikation mit dem Betriebsrat bilden dafür die Basis.

Ziele

Noch zu definieren



Chancengleichheit und faire Vergütung

Wir betrachten Chancengleichheit und eine gerechte Entlohnung als zentrale Prinzipien. Bei OLYMP unterstützen wir Vielfalt und geben allen Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder anderen persönlichen Merkmalen – gleiche Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der jeweiligen Berufsbilder und Arbeitsbereiche. Dafür schaffen wir transparente und diskriminierungsfreie Stellen- und Vergütungsstrukturen, um Fairness und Nachvollziehbarkeit für alle Beschäftigten nachhaltig zu gewährleisten.

Ziele

Noch zu definieren



Nachfolgeplanung

Wir sichern Know-how und Kontinuität im Unternehmen durch eine entsprechende interne Nachfolgeplanung: Fach- und Führungspositionen – insbesondere Schlüsselpositionen – besetzen wir bevorzugt mit eigenen Nachwuchskräften.

Ziele

Bis 2027: Einrichtung eines Talent-Management-Systems, das angehende Führungskräfte (High Potentials) identifiziert und gezielt fördert

Bis 2030: Abdeckung der zu besetzenden Fach- und Führungspositionen durch mehr als 50 Prozent eigener Nachwuchskräfte

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index
Impressum

Unsere Schwerpunkte und Ziele im Bereich Soziales 2/2



Arbeitssicherheit in Konfektionsbetrieben

Wir setzen uns aktiv für sichere Arbeitsbedingungen ein und arbeiten eng mit unseren Partnerbetrieben zusammen. In Anlehnung an den International Accord entwickeln wir ein zusätzliches, kompaktes Arbeitssicherheitsaudit mit Fokus auf Elektro-, Brand-, Gebäude- und Boilersicherheit für Länder, die nicht bereits durch die Länderprogramme des International Accords abgedeckt sind.

Ziel

Bis 2026: Entwicklung und Rollout des Arbeitssicherheitsaudits in allen relevanten Konfektionsbetrieben



Arbeitsbedingungen in Konfektionsbetrieben

Wir verbessern die Situation in den Konfektionsbetrieben durch die Stärkung des sozialen Dialogs in unserer Lieferkette. Dafür verbessern wir die Effektivität von Beschwerdemechanismen und Arbeitnehmervertretungen, damit Beschäftigte Missstände eigenständig erkennen und als Hilfe zur Selbsthilfe an Verbesserungen mitwirken können.

Ziele

Noch zu definieren



Transparente Kennzeichnung nachhaltigerer Produkte

Wir schaffen für unsere Kundinnen, Kunden und Handelspartner nachvollziehbare Orientierung und schärfen das Bewusstsein für verantwortungsvolle Kaufentscheidungen: mit einer transparenten und regulatorikkonformen Produktkennzeichnung, die das bisherige Green Choice Label ablöst.

Ziel

Bis 2026: Einführung einer neuen, transparenten Produktnachhaltigkeitskommunikation, die das Nachhaltigkeitslabel Green Choice ablöst

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Unsere Mitarbeitenden fördern

Der Erfolg von OLYMP basiert maßgeblich auf dem Engagement und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Daher hat es für uns oberste Priorität, sicherzustellen, dass unsere Belegschaft unter fairen, sicheren und gesunden Bedingungen arbeitet. Hierzu gehören beispielsweise eine angemessene Vergütung, Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, Mitbestimmung im Rahmen des Betriebsrats und eine Kultur der Wertschätzung, in der wir die Erfolge unserer Mitarbeitenden anerkennen und würdigen.

► Mehr dazu im Kapitel **OLYMP als attraktiver Arbeitgeber**

Das Wohlergehen der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette sicherstellen

Wie viele Modemarken sind wir nicht Eigentümer der Fabriken, in denen unsere Produkte gefertigt werden. Unsere Konfektionsbetriebe und ihre Belegschaften sind jedoch wichtige Partner an unserer Seite. Dabei ist uns bewusst, dass die Modeindustrie aufgrund der Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette immer wieder in der Kritik steht. Bei OLYMP sind wir daher stolz darauf, Verantwortung für die Menschen in unserer Wertschöpfungskette zu übernehmen und die Verbesserung der Sozialstandards aktiv mitzugestalten.

► Mehr dazu im Kapitel **Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette**

Die Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden berücksichtigen

Mit unserem Nachhaltigkeitslabel Green Choice haben wir bis 2025 ökologisch nachhaltigere Produkte in unserem Sortiment gekennzeichnet. Um den veränderten Anforderungen unserer Kundinnen und Kunden im Hinblick auf nachhaltigere Produkteigenschaften ebenso Rechnung zu tragen wie neuen gesetzlichen Vorgaben, haben wir im Berichtsjahr unsere Nachhaltigkeitskommunikation neu ausgerichtet und die Idee hinter Green Choice zu einem transparenten, regulatorikkonformen Informationssystem weiterentwickelt. So schaffen wir Transparenz, verbessern die Entscheidungsgrundlage unserer Kundschaft und stärken das Vertrauen in unsere Produkte und die Marke OLYMP.

► Mehr dazu im Kapitel **Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden**

Positives Mindset und Flexibilität fördern

Wir stellen hohe Erwartungen – an uns selbst genauso wie an unser Team. Die Identifikation mit unserem Unternehmen und ein offenes Mindset bilden das Fundament unseres Erfolgs. Unsere Mitarbeitenden zeichnen sich durch Loyalität, Commitment, Kompetenz und Eigeninitiative aus. Die flexible Einstellung bei OLYMP fördert die Bereitschaft, Veränderungen anzunehmen, aktiv zu gestalten und sich dabei auf die wesentlichen Aufgaben und Ziele zu konzentrieren.

Mit gegenseitiger Unterstützung und einer offenen, vertrauensvollen Unternehmenskultur schaffen wir eine positive Arbeitsumgebung: Dies erreichen wir, indem wir unsere Unternehmenswerte – Verantwortung, Offenheit, Vertrauen, Mut, Begeisterung – leben und die individuellen Bedürfnisse der Teammitglieder berücksichtigen.

► Mehr dazu im Kapitel **OLYMP als attraktiver Arbeitgeber**

Der gemeinsame Erfolg schweißt uns zusammen und verbindet das OLYMP Team. Als attraktiver Arbeitgeber bieten wir unseren Mitarbeitenden auch in Zukunft einen sicheren Arbeitsplatz in einem modernen Arbeitsumfeld mit vielen Benefits. Durch gezielte Personalentwicklung und ein fundiertes Talentmanagement erhöhen wir die Leistungsbereitschaft und Zufriedenheit unseres Teams. Der **OLYMP Verhaltenskodex** gibt das gemeinsame Grundverständnis für gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln in der OLYMP Bezner Gruppe und der OLYMP Lieferkette wieder. Wichtige Themen sind dabei Menschenrechte und Arbeitsstandards, ökologische Verantwortung, ethisches Wirtschaften und Integrität.

Internationale Standards und Vorschriften einhalten

OLYMP analysiert und bewertet regelmäßig die Risiken für Verstöße gegen die geltenden nationalen, europäischen und internationalen Vorschriften. Grundsätzlich richten wir unser unternehmerisches Handeln an folgenden international gültigen Standards und Richtlinien aus – auch in unserer Lieferkette:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zu Arbeits- und Sozialstandards
- Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-CNC)
- Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-CEDAW)
- Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

Unsere Risikoanalyse identifiziert Gefahren für Verstöße gegen Menschenrechte, die potenziell Betroffene unseres unternehmerischen Handelns am stärksten betreffen, sowie Risiken, die sich auf die Umwelt und das Produkt auswirken.

In Hinblick auf Sozialstandards verpflichten wir uns und diejenigen, die mit uns zusammenarbeiten, zur Einhaltung folgender Prinzipien:

- Faire Beschäftigungsverhältnisse durch rechtlich bindende Arbeitsverhältnisse sowie unmissverständliche Bedingungen in Arbeitsverträgen
- Verbot von Kinderarbeit und Gewährleistung des besonderen Schutzes jugendlicher Arbeitnehmender
- Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit
- Angemessene Vergütung sowie gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit
- Angemessene Arbeitszeiten
- Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Förderung von Vielfalt und Inklusion, Diskriminierungsverbot
- Verbot von geschlechterspezifischer Gewalt oder Belästigung, inklusive sexueller Belästigung
- Sicherstellung und Förderung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der Zugang zu Dienstleistungen, die die Grundbedürfnisse decken
- Respekt und Schutz der Privatsphäre aller Personen sowie die Vertraulichkeit ihrer der uns vorliegenden personenbezogenen Daten

Im Berichtszeitraum ergab die Risikobewertung bei OLYMP keine Hinweise auf Tätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko der Kinder- oder Zwangsarbeit in eigenen Unternehmen oder in unserem direkten Einflussbereich besteht.

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

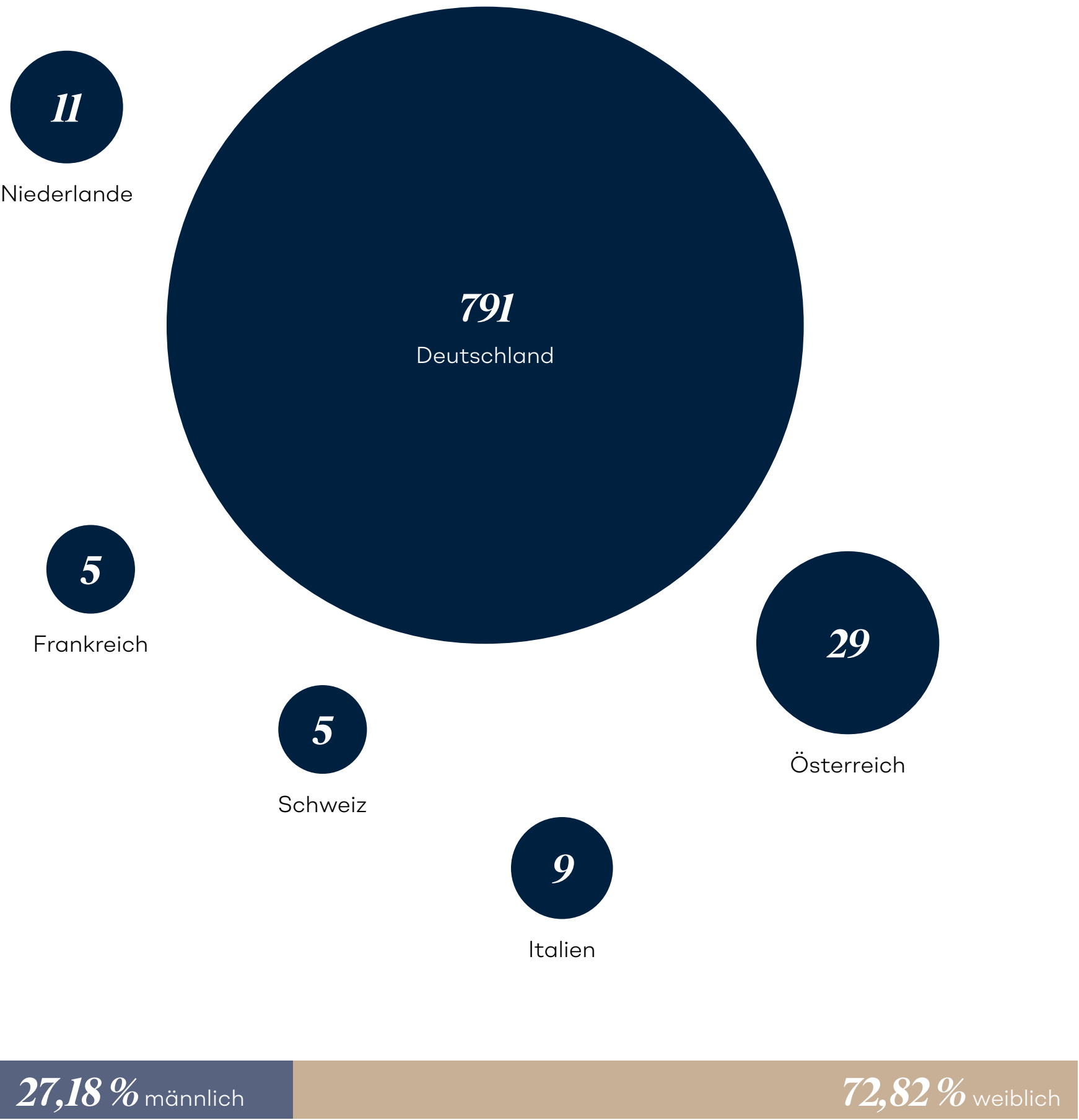
Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

Unsere Belegschaft setzt sich aus fest angestellten Mitarbeitenden in Voll- und Teilzeit sowie aus Leiharbeitskräften und saisonalen Aushilfen zusammen. Im Berichtszeitraum waren bei OLYMP 850 Personen beschäftigt, davon 661 (knapp 80 Prozent) in einem dauerhaften Angestelltenverhältnis. Über 90 Prozent der OLYMP Mitarbeitenden sind in Deutschland tätig – die restlichen zehn Prozent in Frankreich, in der Schweiz, in den Niederlanden, in Italien und in Österreich. Mit 50 Prozent arbeitet die Hälfte der dauerhaft angestellten Beschäftigten im Berichtszeitraum in Teilzeit. 74 Mitarbeitende sind bei OLYMP ohne garantierte Arbeitsstunden beschäftigt. Unsere Beschäftigungszahlen unterliegen branchenbedingt Schwankungen aufgrund saisonaler Arbeitsspitzen.

GESAMTZAHL DER ANGESTELLTEN BESCHÄFTIGTEN NACH STANDORT UND GESCHLECHT

Deutschland	791	93 %	davon männlich	224	28 %
			davon weiblich	567	72 %
			davon divers	0	0 %
Frankreich	5	0,6 %	davon männlich	0	0 %
			davon weiblich	5	100 %
			davon divers	0	0 %
Schweiz	5	0,6 %	davon männlich	0	0 %
			davon weiblich	5	100 %
			davon divers	0	0 %
Niederlande	11	1,3 %	davon männlich	4	36 %
			davon weiblich	7	64 %
			davon divers	0	0 %
Italien	9	1,1 %	davon männlich	0	0 %
			davon weiblich	9	100 %
			davon divers	0	0 %
Österreich	29	3,4 %	davon männlich	3	10 %
			davon weiblich	26	90 %
			davon divers	0	0 %

Unsere **850** Beschäftigten verteilt in Europa



Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

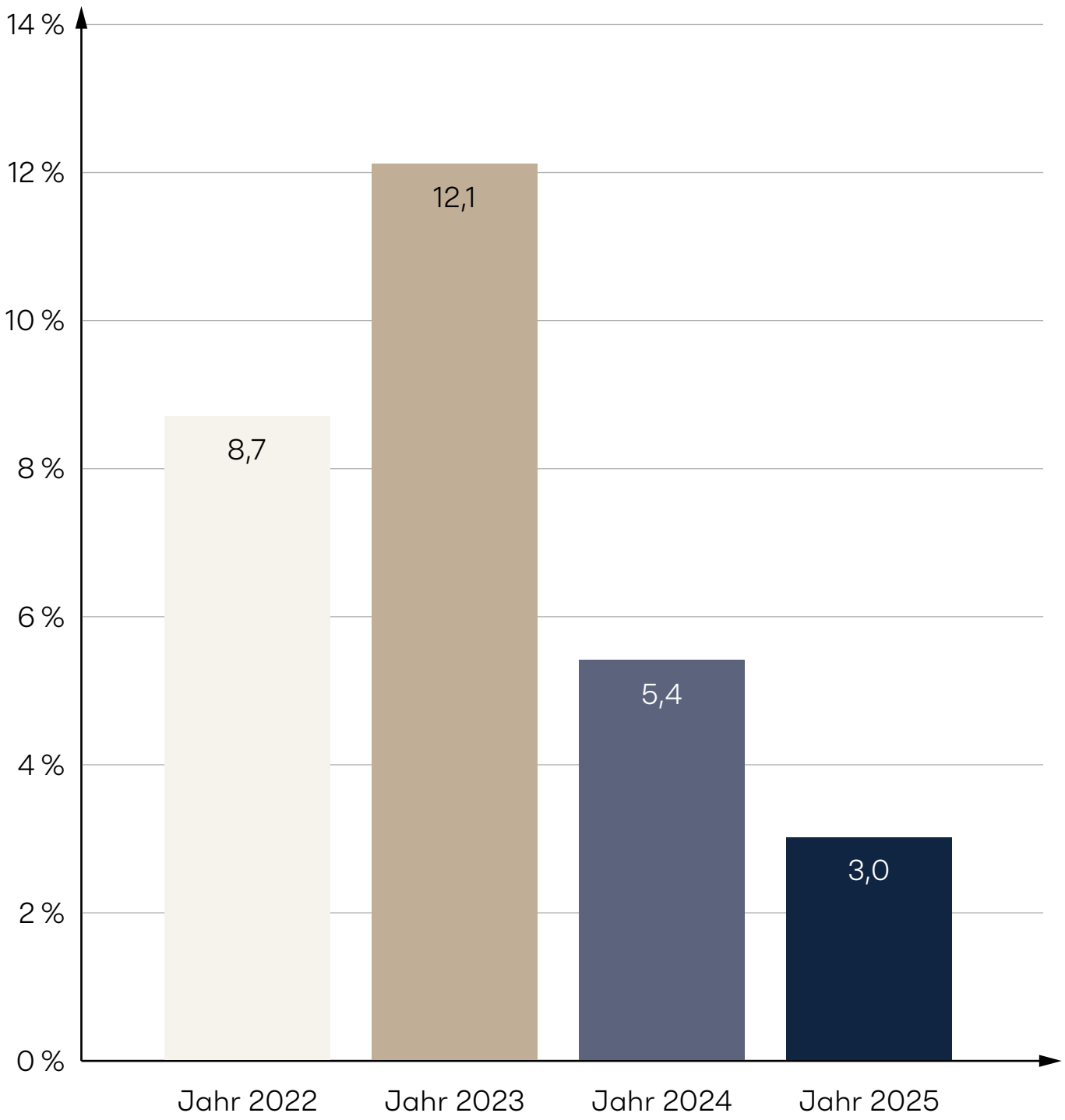
ESRS-Index

Impressum

Fluktuationsrate bei OLYMP

Bei OLYMP messen wir die Zufriedenheit der Mitarbeitenden regelmäßig, u. a. anhand des Anteils an Beschäftigten, die unser Unternehmen verlassen. Im Berichtszeitraum haben 26 Mitarbeitende ihre Tätigkeit bei OLYMP beendet (Fluktuationsrate: 3 Prozent), was eine deutliche Verbesserung im Vergleich zu den Vorjahren 2022 (8,7 Prozent), 2023 (12,1 Prozent) und 2024 (5,4 Prozent) bedeutet. Die Abteilung Human Resources (HR) und betroffene Fachbereiche nutzen die Austrittsinterviews, um mehr über die Gründe für den Wechsel zu erfahren. Dadurch haben wir eine Basis, um bereits in den jährlichen Mitarbeitendengesprächen frühzeitig gegenzusteuern.

Entwicklung der Fluktuationsrate – 2022 bis 2025



GESAMTZAHL DER ANGESTELLTEN BESCHÄFTIGTEN, AUFGESCHLÜSSELT NACH ZEITMODELL

dauerhaft Beschäftigte	661	77,8 %
vorübergehend (befristet) Beschäftigte	189	22,2 %

GESAMTZAHL DER DAUERHAFT BESCHÄFTIGTEN – VOLLZEIT VS. TEILZEIT

Vollzeitbeschäftigte	328	49,6 %
Teilzeitbeschäftigte	333	50,4 %

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Diversität und Chancengleichheit aktiv fördern

Bei OLYMP betrachten wir ein diverses Arbeitsumfeld als klaren Erfolgsfaktor. Für uns als international agierendes Unternehmen sind die unterschiedlichen Erfahrungen, Hintergründe, Fähigkeiten und Ideen unserer Beschäftigten äußerst wertvoll. Wir fördern daher eine Unternehmenskultur, die diese Vielfalt im Arbeitsalltag berücksichtigt und stärkt.

Unser Bestreben dabei ist es, allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen und Unterstützungsmaßnahmen zu bieten. Bereits im Dezember 2021 haben wir den **OLYMP Hinweisgeberkanal** etabliert (*siehe Kapitel „Steuerung unserer Unternehmenspolitik“*) und entsprechen damit der Hinweisgeberrichtlinie der EU sowie dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz. Im Berichtszeitraum 2025 wurden keine internen Vorfälle im Zusammenhang mit Diskriminierung gemeldet.

Die HR-Abteilung ist dafür verantwortlich, dass Vielfalt und gleiche Chancen für alle strategisch im Unternehmen verankert sind. Mit entsprechenden Initiativen und Richtlinien schafft sie unternehmensweit die geeigneten Rahmenbedingungen. Aufgabe der Führungskräfte ist es, unsere Werte in den Teams zu leben und dabei mit gutem Beispiel voranzugehen.

Im ***Handlungsfeld „Chancengleichheit und faire Vergütung“*** arbeitet OLYMP an transparenten und diskriminierungsfreien Stellen- und Vergütungsstrukturen. 2025 wurden in diesem Zuge bereits alle Stellen bewertet, 85 Prozent der Stellenbeschreibungen aktualisiert und wichtige Analysen, wie die zum Gender-Pay-Gap, abgeschlossen. Der Gender-Pay-Gap bei OLYMP – also die geschlechtsspezifische Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen – lag im Berichtsjahr bei rund sechs Prozent. Damit entsprechen wir dem bereinigten deutschen Durchschnittswert für 2025.^[6] Wir setzen uns weiterhin dafür ein, unsere Vergütungsstrukturen kontinuierlich zu optimieren.

Die Finalisierung der Gehaltsbänder und deren Verknüpfung mit bestehenden Tarifstrukturen schließen wir in Q1 2026 ab. Parallel dazu planen wir eine transparente, schrittweise Kommunikation der neuen Rahmenbedingungen. Durch unsere Maßnahmen wollen wir künftig noch mehr Fairness und eine bessere Nachvollziehbarkeit in der Vergütungsstruktur sicherstellen.

Mehr Frauen für Führungspositionen gewinnen

Derzeit arbeiten bei OLYMP 13 Personen in den obersten zwei Führungsebenen (Topmanagement), was zwei Prozent der Belegschaft entspricht. Dabei handelt es sich bei acht Prozent des Topmanagements um weibliche Beschäftigte, während männliche mit 92 Prozent vertreten sind. Deshalb verfolgen wir das klare Ziel, den Anteil weiblicher Führungskräfte, insbesondere im Topmanagement, weiter zu steigern – u. a. durch eine entsprechend ausgerichtete Personalentwicklung. In den jährlichen Entwicklungsgesprächen ermutigen unsere Führungskräfte Mitarbeiterinnen ausdrücklich dazu, Führungsverantwortung zu übernehmen und eine entsprechende Laufbahn einzuschlagen.

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

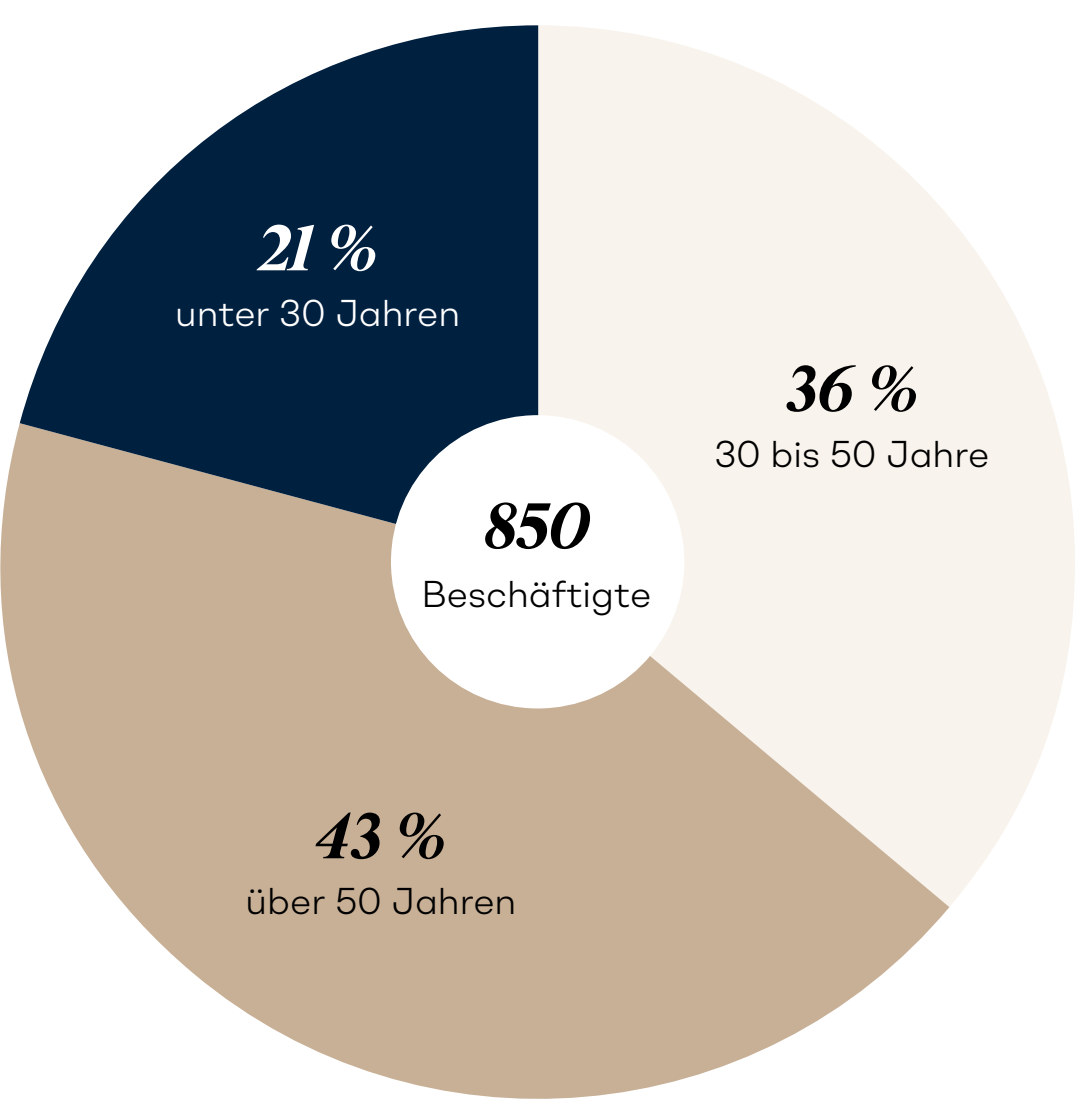
ESRS-Index

Impressum

GESCHLECHTERVERTEILUNG IM TOPMANAGEMENT

Anzahl der angestellten Beschäftigten im Topmanagement (Personenzahl)	13
Anteil der angestellten Beschäftigten im Topmanagement (in %)	2 %
Anzahl männliche Beschäftigte im Topmanagement (Personenzahl)	12
Anteil männliche Beschäftigte im Topmanagement (in %)	92 %
Anzahl weibliche Beschäftigte im Topmanagement (Personenzahl)	1
Anteil weibliche Beschäftigte im Topmanagement (in %)	8 %
Anzahl Beschäftigte diversen Geschlechts im Topmanagement (Personenanzahl)	0
Anzahl Beschäftigte diversen Geschlechts im Topmanagement (in %)	0 %

Altersverteilung der angestellten Beschäftigten



6. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/12/PD25_453_621.html

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Als Familienunternehmen schätzen wir die Beziehungen zu unseren Beschäftigten und übernehmen Verantwortung. Für OLYMP als Arbeitgeber hat dabei oberste Priorität, dass unsere Belegschaft unter fairen, sicheren und gesunden Bedingungen arbeiten kann. Eine angemessene, attraktive Vergütung, Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten, Mitbestimmung im Rahmen des Betriebsrats und eine Kultur der Wertschätzung, in der wir die Erfolge unserer Teammitglieder anerkennen und würdigen, prägen die OLYMP Familie. So schaffen wir eine Arbeitsumgebung, in der sich unsere Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen und langfristig bleiben wollen. Geleitet werden wir dabei von unseren fünf Unternehmenswerten Mut, Begeisterung, Verantwortung, Vertrauen und Offenheit.

► **Siehe Kapitel *Stärkung unserer Unternehmenskultur***

Dabei setzen wir verschiedene Anreize, um unsere Unternehmenskultur organisatorisch und im Bewusstsein der Belegschaft fest zu verankern und die Entwicklung, Gesundheit sowie das Wohlergehen der Mitarbeitenden aktiv zu fördern.



Dialog mit Mitarbeitenden fördern

Die Leitung der HR-Abteilung ist für die Einbindung der Mitarbeitenden verantwortlich. Dabei tauscht sie sich im Rahmen von monatlichen Meetings mit dem Betriebsrat aus und berichtet direkt an die Geschäftsführung. Einmal im Quartal findet zusätzlich ein Austausch zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung statt, um strategische Themen zu diskutieren. Unsere Mitarbeitenden können sich u. a. über den Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, regelmäßige Feedbackgespräche, anonyme Meldekanäle und im Rahmen von Mitarbeitendenbefragungen einbringen. Bei der Umsetzung neuer Maßnahmen oder bei strategischen Entscheidungen binden wir Beschäftigte und Betriebsrat möglichst in der Planungsphase ein. Feedback in den Umsetzungsphasen zeigt uns, wo Anpassungen notwendig sind. Unser OLYMP Team, zu dem alle im Unternehmen Beschäftigten zählen, informieren wir durch regelmäßige Videobotschaften und News-Beiträge im Intranet sowie durch Betriebsversammlungen umfassend und aktuell. Für die Zukunft sind zudem regelmäßige Mitarbeitendenumfragen, Townhall-Meetings und ein interner Newsletter geplant, um den offenen Dialog und die transparente Kommunikation mit der Belegschaft weiter zu stärken und auszubauen.

Persönliche und anonyme Kanäle für Hinweise und Beschwerden anbieten

Am OLYMP Hauptsitz in Bietigheim-Bissingen sowie im Außendienst sind die Mitarbeitenden durch einen Betriebsrat vertreten, an den sie sich jederzeit direkt mit Anregungen, Bedenken und Beschwerden wenden können. Insgesamt umfasst dies 59 Prozent aller Mitarbeitenden von OLYMP. Zudem steht die HR-Abteilung und/oder eine Vertrauensperson zur Verfügung. Darüber hinaus haben wir einen Mechanismus geschaffen, über den Mitarbeitende etwaige Bedenken anonym melden können. Die Wirksamkeit dieser Kanäle überprüfen wir anhand von Nutzungszahlen, der Bearbeitung eingehender Anliegen sowie auf Basis des Feedbacks aus Mitarbeitendenbefragungen.

Faire Entlohnung sowie Beschäftigungssicherheit gewährleisten

Gleichbehandlung und faire Bezahlung stellen wir u. a. durch Tarifverträge, die regelmäßige Überprüfung der Gehaltsstrukturen und die Karriereförderung sicher. Wir werten das Feedback unserer Beschäftigten aus und passen Arbeitsbedingungen bei Bedarf an. Alle unsere Beschäftigten – ob fest oder befristet angestellt – erhalten eine angemessene Entlohnung. Im Rahmen unseres **strategischen Handlungsfeldes „Chancengleichheit und faire Vergütung“** setzen wir uns zudem für diskriminierungsfreie Vergütungsstrukturen ein (**siehe Kapitel „Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen“**). Darüber hinaus sind alle Mitarbeitenden durch öffentliche Programme sowie durch die von OLYMP zusätzlich angebotenen Leistungen abgesichert. Dies umfasst die Absicherung gegen Einkommensverluste aufgrund von Krankheit, Arbeitsunfällen, Erwerbsunfähigkeit, Elternzeit und Ruhestand sowie gegen Arbeitslosigkeit (ab dem Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme bei OLYMP). Als Teil unseres **strategischen Handlungsfeldes „Sichere Beschäftigung“** haben wir Maßnahmen ergriffen, um darüber hinaus Beschäftigungssicherheit gezielt langfristig zu stärken. Bereits realisiert haben wir u. a. die Verknüpfung von Absatzplanungen mit Personalbedarfsprognosen, die frühzeitige Analyse anstehender Renteneintritte sowie gezielte Qualifizierungsmaßnahmen.

Von unseren 850 Mitarbeitenden gelten für 504 Beschäftigte Tarifverträge (bei der OLYMP Bezner KG sowie in Österreich, Frankreich, Italien und den Niederlanden), was einem Anteil von 60 Prozent entspricht. Unter den 346 Mitarbeitenden ohne Tarifvertrag sind Führungskräfte sowie das Personal in OLYMP Stores und OLYMP Outlets im Ausland, beispielsweise in der Schweiz.

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld schaffen

Die Gesundheit der Mitarbeitenden hat bei OLYMP höchste Priorität. Das Unternehmen verfügt über etablierte Strukturen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der eigenen Belegschaft sowie zur Verhütung von Berufsrisiken. Dazu zählen die regelmäßige arbeitsmedizinische Betreuung durch einen Betriebsarzt, strukturierte Prozesse und Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie die konsequente Einhaltung und regelmäßige Überprüfung aller relevanten gesetzlichen Vorgaben.

Um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ganzheitlich zu fördern, setzen wir auf eine Vielzahl von Maßnahmen: Wir gestalten die Arbeitsplätze ergonomisch und gehen gezielt auf individuelle Bedürfnisse ein. Flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und tragen so zu gesunden Arbeitsbedingungen bei. Mit der neuen Betriebsvereinbarung profitieren unsere Mitarbeitenden ab Januar 2026 von einem deutlich höheren Maß an Flexibilität. Die bislang geltenden Kernarbeitszeiten entfallen und der Arbeitszeitrahmen wurde erweitert, sodass die individuelle Gestaltung der Arbeitszeit noch besser auf die persönlichen Lebensumstände abgestimmt werden kann. Auch Pausen, insbesondere die Frühstückspause, lassen sich nun wesentlich flexibler an den Arbeitsalltag anpassen. Zudem wurde das Ampelwarnsystem für Überstunden bei Teilzeitbeschäftigten weiterentwickelt: Die Schwellenwerte orientieren sich künftig prozentual an der jeweiligen vertraglichen Arbeitszeit, sodass eine gerechtere und passgenauere Handhabung gewährleistet ist. Darüber hinaus bieten wir Betriebssportangebote, ein Dienstrad-Leasing über JobRad sowie gesundheits- und arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen an. Ergänzt werden diese Initiativen durch Maßnahmen zur Verhältnis- und Verhaltensprävention, mit denen wir die Gesundheit und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden nachhaltig stärken.

Sicheres Arbeiten ermöglichen

Neben der Bereitstellung von Schutz- und Funktionskleidung sorgen wir durch geeignete Maßnahmen für ein sicheres Arbeitsumfeld am Standort Bietigheim-Bissingen. Mit unserem Managementsystem für Arbeitssicherheit für alle Beschäftigten am Firmensitz sowie im Außendienst erfüllen wir die gesetzlichen Pflichten.

In vielen Bereichen geht unser Engagement jedoch weit über die geltenden Vorschriften und Standards hinaus. So liegen wir in der Logistik am Standort Bietigheim-Bissingen nachweislich unterhalb des Lärmpegels, der uns als Arbeitgeber verpflichtet, einen Gehörschutz zu stellen. Dennoch bieten wir allen Mitarbeitenden in diesem Bereich entsprechende kostenlose Schutz-ausrüstung an und lassen den Lärmpegel regelmäßig durch unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit überprüfen.

Die Verantwortung für ein sicheres Arbeitsumfeld liegt bei unseren Führungskräften. Über verschiedene Gremien stellen wir sicher, dass die Belange unserer Beschäftigten in Bezug auf sicheres Arbeiten und Gesundheit stets berücksichtigt werden. Hierzu tagt unser Ausschuss für Arbeitssicherheit einmal im Quartal und bietet Geschäftsführung, Sicherheitsbeauftragten, der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit und Brandschutz, dem betriebsärztlichen Personal und dem Betriebsrat die Möglichkeit, sich zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abzustimmen.

Qualifizierte Erste-Hilfe- und Sicherheitsbeauftragte ausbilden

Bei OLYMP verfügen wir über betriebliche Ersthelferinnen und Ersthelfer, die durch das Deutsche Rote Kreuz (DRK) als externer Partner vor Ort ausgebildet werden und sich bei Unfällen um die medizinische Erstversorgung von möglichen Verletzten kümmern. Die Sicherheitsbeauftragten und Brandschutzhelferinnen und -helfer werden in regelmäßigen Abständen geschult, damit ihre Kenntnisse immer auf dem aktuellen Stand sind. Zudem regen wir im Rahmen regelmäßiger Treffen der Ersthelferinnen und Ersthelfer mit den Sicherheitsbeauftragten zum Erfahrungsaustausch an.

Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen durchführen

Ein sicheres Arbeitsumfeld ist für uns essenziell. Grundlage dafür sind regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, die mindestens alle zwei Jahre für alle Arbeitsplätze am Standort in Bietigheim-Bissingen und für den Außendienst durchgeführt sowie laufend aktualisiert werden. Diese werden auch anlassbezogen überarbeitet, beispielsweise im Rahmen von Umstrukturierungen oder nach Unfällen.

Ergänzend finden jährlich verpflichtende Sicherheitsunterweisungen statt, die über Gefahren am Arbeitsplatz, Flucht- und Rettungswege sowie das richtige Verhalten im Brandfall informieren. Die Organisation erfolgt durch die HR-Abteilung, die Durchführung liegt bei den jeweiligen Führungskräften. In besonders gefährdeten Bereichen, wie der Instandhaltung, finden zudem spezifische Unterweisungen statt.

Im Jahr 2025 kam es bei OLYMP lediglich zu drei meldepflichtigen Arbeitsunfällen und einem Fall von meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen. Im Berichtszeitraum ereigneten sich keine lebensbedrohlichen Arbeitsunfälle. Insgesamt verzeichnete OLYMP 105 Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen bzw. Erkrankungen – deutlich weniger als im Vorjahr.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken

Wir unterstützen unsere Teammitglieder dabei, Beruf und Familienleben in Einklang zu bringen. So bieten wir den Mitarbeitenden in Elternzeit die Sicherheit eines geregelten Wiedereinstiegs, sofern dies im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten liegt. Dabei berücksichtigen wir auch den Wunsch, im Anschluss an die Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten. Wir bieten allen Mitarbeitenden die Option, Urlaub aus familiären Gründen zu nehmen. Im Jahr 2025 nahmen dies 28 Mitarbeitende in Anspruch.



Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index
Impressum

Nachwuchskräfte ausbilden

Bei OLYMP stehen wir seit 1974 zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Ausbildungsbetrieb und bieten damit jungen Menschen die Möglichkeit, sich zu qualifizieren und damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. In diversen Ausbildungsprogrammen für technische und kaufmännische Berufe heißen wir Modeinteressierte nach ihrem Schulabschluss oder auch Berufserfahrene im Quereinstieg willkommen. Als Partner der Dualen Hochschule Baden-Württemberg bieten wir seit 2012 verschiedene duale Studiengänge an. Auszubildende profitieren bei OLYMP von spannenden Einblicken in die unterschiedlichsten Abteilungen und können ihr Wissen gleich in die Praxis umsetzen.

Im Berichtsjahr zählte OLYMP 38 Auszubildende und Studierende in folgenden Berufen: Industriekaufleute, Fachkräfte für Lagerlogistik sowie Fachinformatiker/-innen für Anwendungsentwicklung und Systemintegration. Außerdem waren Studierende dualer Studiengänge der Fachrichtungen BWL (Handel/Industrie), Fashionmanagement, Wirtschaftsinformatik und Digital Business Management vertreten.

Talente entwickeln und langfristig binden

Unsere Mitarbeitenden möchten wir bestmöglich fördern und beziehen sie deshalb durch regelmäßige Befragungen und Workshops aktiv in die Gestaltung der Personalprozesse ein. Um ihre individuelle Entwicklung zu unterstützen, stellen wir ein gesondertes Budget für Schulungen und Weiterbildungen bereit. Wir haben ein Mentoring-Programm etabliert, das besonders unseren Fach- und Führungskräftenachwuchs in seiner Karriereentwicklung unterstützt. Wir bieten unseren Beschäftigten unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten, um ihr individuelles Leistungspotenzial voll auszuschöpfen. So kann unsere Belegschaft auf unserer eigenen E-Learning-Plattform auf Schulungen zugreifen oder an einer externen Weiterbildung teilnehmen. Das Angebot umfasst beispielsweise Maßnahmen zum Aufbau spezieller Fachkompetenzen, aber auch Themen wie Coaching- und Kommunikationstechniken, Sprachtrainings, Selbst- und Stressmanagement, spezielle Computerprogramme oder KI-Themen.

Im Jahr 2025 haben wir den Entwicklungsprozess unserer Mitarbeitenden systematisch weiter ausgebaut und eine Vielzahl an Maßnahmen bereits umgesetzt. Für unsere Führungskräfte fanden im Berichtsjahr insgesamt 34 halbtägige Lernnuggets mit einer externen Trainerin statt. Ergänzt wurde dies durch Online-Lernformate zum Thema „Hybride Führung“ und den „Basiskurs für neue Führungskräfte“. Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung konnten von den Kursen „Souverän kommunizieren“ und „Selbstmanagement“ profitieren, während Kolleginnen und Kollegen mit Fremdsprachenbedarf über eine externe Online-Plattform Sprachen lernen oder vorhandene Kenntnisse gezielt auffrischen konnten. Anlässlich der Einführung unseres neuen Unternehmensleitbilds mit den fünf wesentlichen Werten haben wir im Berichtsjahr interne Werteworkshops für alle Führungskräfte sowie für Auszubildende und dual Studierende angeboten. Der unternehmensweite Rollout für alle Mitarbeitenden am Standort ist für 2026 geplant. Zusätzlich haben wir für sämtliche Stellen einheitliche Stellenprofile mit klar definierten Job-Levels entwickelt. Den Aufstieg in die nächste Stufe fördern individuelle Entwicklungspläne, die durch die Personalentwicklung begleitet werden. Die Themenfelder Beratung, interne Coachings und Team-Workshops haben wir weiter ausgebaut.

Auch die Nachwuchsförderung spielt bei OLYMP eine entscheidende Rolle. Schon im Jahr 2022 haben wir unser Nachwuchsprogramm „Next-Level-Textil“ ins Leben gerufen, das unseren Nachwuchskräften die Möglichkeit bietet, Präsenzseminare zu fachübergreifenden Themen zu besuchen, an interessanten Arbeitsplätzen zu hospitieren und an Werksführungen in verschiedenen Unternehmen teilzunehmen. Dieses umfasst inzwischen die Kooperation mit fünf weiteren Unternehmen der Textilbranche. Mit dieser Initiative unterstreichen wir, wie sehr uns die Förderung und Entwicklung junger Talente am Herzen liegt.

Alle Mitarbeitenden von OLYMP führen mindestens einmal im Jahr ein Mitarbeitendengespräch, das einen strukturierten Prozess umfasst, um Leistung, Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten zu identifizieren. Inzwischen kümmern sich zwei Mitarbeiterinnen um alle Maßnahmen der Personalentwicklung, sodass wir gezielter auf individuelle Bedürfnisse eingehen und bedarfsgerechter fördern und begleiten können.

Unternehmensstabilität und Innovationskraft sichern

Im **Handlungsfeld „Nachfolgeplanung“** streben wir an, Fach- und Führungspositionen – besonders in Schlüsselbereichen – gezielt mit eigenen Nachwuchskräften zu besetzen und so Wissen und Kompetenzen langfristig im Unternehmen zu sichern. Bis 2030 sollen über 50 Prozent der jährlich zu besetzenden Positionen intern nachbesetzt werden. Dafür wird ab 2026 ein Talent-Management-System etabliert, das angehende Führungskräfte (High Potentials) identifiziert und gezielt fördert.

Positives Arbeitsklima und Unternehmenskultur pflegen

Eine positive Unternehmenskultur ist bei OLYMP zentral. Indem wir Engagement und Eigeninitiative unserer Mitarbeitenden anerkennen und wertschätzen, schaffen wir ein motivierendes Arbeitsklima. Um den Teamzusammenhalt zu stärken und unsere Unternehmenskultur zu fördern, organisieren wir regelmäßig Events für unsere Beschäftigten, beispielsweise Sommerfeste, Weihnachtsfeiern, Impulsvorträge, Diskussionsformate, Kollektionsvorstellungen und After-Work-Partys.

Maßnahmen regelmäßig überprüfen und anpassen

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen verfolgen und bewerten wir kontinuierlich. Ebenso überprüfen wir die Risiken und Chancen in Bezug auf unsere Belegschaft regelmäßig und passen unsere Maßnahmen an neue Herausforderungen an.

Deutet die Auswertung von Befragungen und Kennzahlen auf Probleme hin, bewerten die HR-Abteilung und Geschäftsleitung die aufgeworfenen Aspekte und entwickeln geeignete Abhilfemaßnahmen. Dabei stimmen sie sich bei Bedarf mit Arbeitnehmervertretungen oder externen Fachleuten ab. Die Anpassung von Maßnahmen wird transparent und nachvollziehbar an die Belegschaft kommuniziert.

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index
Impressum

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Gegenseitiger Respekt, Transparenz und Fairness bestimmen unseren Umgang mit Partnern in unserer gesamten Wertschöpfungskette. Wir setzen uns bei OLYMP dafür ein, durch spezifische Maßnahmen sicherzustellen, dass die Rechte und Interessen der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette gewahrt werden, sie in einem sichereren Umfeld arbeiten und von faireren Bedingungen profitieren.

In unserer textilen Lieferkette arbeiten verschiedene Arbeitskräfte, deren Beschäftigungsverhältnisse je nach Lieferantenart variieren.

Die Belegschaft der Wertschöpfungskette lässt sich folgendermaßen charakterisieren:

a) Agenten/direkte Geschäftspartner

Mehr als drei Viertel (elf von 14) dieser Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland und weisen damit ein geringeres Risiko für die Beschäftigten auf. Diese unterliegen nicht der erhöhten Sorgfaltspflicht von OLYMP.

b) Konfektionsbetriebe

Die Konfektionsbetriebe in unserer Wertschöpfungskette sind für Aufgaben wie das Zuschneiden, Kleben, Nähen, Bügeln und Packen zuständig. Ihre Belegschaften setzen sich wie folgt zusammen:

- Ca. 90 Prozent der Arbeitskräfte arbeiten in der Produktion.
- Ca. 90 Prozent der Beschäftigten haben unbefristete Arbeitsverträge.
- Alle Mitarbeitenden in den Konfektionsbetrieben sind mindestens 18 Jahre alt.

c) Produktionsbetriebe für Gewebe/Zutaten

Für diese Lieferanten erheben wir derzeit noch keine Daten. Bei Hinweisen auf Verstöße gehen wir diesen jedoch aktiv nach.

Internationale Arbeitsstandards fördern

Bei OLYMP verpflichten wir alle unsere Lieferanten zur Einhaltung international anerkannter Arbeitsstandards, insbesondere der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Im Rahmen unserer Risikoanalysen haben wir mehrere Länder identifiziert, in denen ein erhöhtes Risiko für Kinder- oder Zwangsarbeit besteht – vor allem im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Baumwolle. Konkret betrifft dies China, Ägypten, Indien, Pakistan und Burkina Faso. Die potenziellen Risiken sind dabei nicht unseren direkten Zulieferbetrieben zuzuordnen, sondern liegen tiefer in den vorgelagerten Stufen der Lieferkette. Aus den genannten Risikoländern beziehen wir lediglich etwa 19 Prozent unserer Baumwolle **(siehe auch Tabelle „Baumwollbezug nach Land“ im Kapitel „Rohstoffstrategie und Produktentwicklung“)**.

Derzeit haben wir mehr als 99 Prozent unseres Baumwolleinsatzes transparent erfasst und einer geografischen Herkunft zugeordnet. An der vollständigen Rückverfolgbarkeit arbeiten wir kontinuierlich.

Aufgrund unserer Sorgfaltspflicht führen wir bei OLYMP jährliche und anlassbezogene Risikoanalysen durch, um potenzielle und tatsächliche Risiken zu identifizieren und geeignete Gegenmaßnahmen abzuleiten.

Risiken in Konfektionsbetrieben analysieren

Um unserem Anspruch bezüglich der Anerkennung und Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte bei OLYMP gerecht zu werden, haben wir klare Leitlinien und Maßnahmen implementiert. Diese stellen die Basis unseres täglichen Handelns dar und nehmen neben unseren eigenen Mitarbeitenden und Beschäftigten in unseren Lieferketten auch unsere Lieferanten, Dienstleister sowie Kunden und somit unsere gesamte Geschäftstätigkeit in den Blick.

Dabei stehen bei uns die eigenen Mitarbeitenden sowie die Menschen in unseren Lieferketten im Fokus unserer Sorgfalt. Wir erkennen die Vielfalt der Menschen innerhalb und außerhalb von OLYMP an, schätzen die darin liegenden Potenziale und fördern diese zielgerichtet. Auch wenn bei OLYMP Männer modisch im Vordergrund stehen, so sind Frauen und diversgeschlechtliche Personen in jedem Teil unserer Wertschöpfungskette vertreten, vom Baumwollfeld bis zur Verkaufsstelle. Wir behandeln alle Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, korrekt und fair – unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität.

Wir wissen, dass angemessene Sorgfalt in Bezug auf Menschenrechte ein andauernder Prozess ist. Aus diesem Grund unterziehen wir unsere eigenen Geschäftstätigkeiten und unsere Geschäftsbeziehungen einer wiederholten Analyse zur Identifizierung potenzieller Risiken und tatsächlicher Verstöße. Dabei haben wir die schwerwiegendsten Auswirkungen auf potenziell Betroffene unseres unternehmerischen Handelns sowie die Auswirkungen auf die Umwelt und bezüglich des Produkts im Blick. Die identifizierten Risiken priorisieren wir entsprechend. So können wir geeignete Maßnahmen ableiten, um diese Risiken abzustellen oder zu reduzieren.

Wie schon in den vergangenen Jahren haben wir im Berichtszeitraum eine vertiefende Risikoanalyse für Menschenrechte in der Konfektionsstufe unserer Lieferkette durchgeführt. Die Ergebnisse für alle Länder, in denen wir produzieren, fassen wir nach den Vorgaben der **Fair Wear Foundation (siehe Infokasten)** in unserem **HRDD-Report** zusammen. Darin beschreiben wir unseren gesamten menschenrechtlichen Sorgfaltspflichtenansatz, die potenziellen und tatsächlichen Risiken sowie die Maßnahmen, die wir für die Mitarbeitenden in der Wertschöpfungskette ergreifen, um die ermittelten Risiken zu verhindern und zu minimieren.

Unsere Risikoanalyse ist ein zentrales Instrument zur kontinuierlichen Stärkung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht und wird regelmäßig überarbeitet und aktualisiert. Im Jahr 2025 haben wir begonnen, diese umfassend an die OECD-Leitlinien anzupassen. Daher sind die aktuellen Risikobewertungen nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar. Für die Zukunft planen wir, die verschiedenen Bausteine unserer produkt- und länderspezifischen Risikoanalysen noch enger zu verzahnen, um eine dynamische, abteilungsübergreifende Bewertung und flexible Anpassung zu ermöglichen.

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Im Rahmen des Projekts Our Rights, Our Voice (OROV) der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) hat OLYMP im Berichtsjahr an einem Pilotprojekt in Bangladesch teilgenommen. Ziel war es, mit relevanten lokalen Akteuren wie NGOs und Gewerkschaften ins Gespräch zu kommen, deren Einschätzung zu den prioritären Herausforderungen im Rahmen von Risiko-Assessments einzuholen und die bestehende Vorgehensweise kritisch zu reflektieren. Die Rückmeldungen zu elf zentralen Risikobereichen fließen nun in unsere Systeme ein und tragen dazu bei, unsere Risikoidentifikation und -minderungsmaßnahmen weiterzuentwickeln. Der intensive Austausch hat nicht nur die Ausrichtung unseres Nachhaltigkeitsengagements bestätigt, sondern auch einen offenen Dialog und ein gemeinsames Verständnis von Risiken und Lösungsansätzen gefördert.

In unserer Lieferkette setzen wir auf den Wandel von „Risk Shifting“ zu „Risk Sharing“, um nachhaltigere und fairere Bedingungen zu implementieren. Durch offenen Dialog und regelmäßigen Austausch bauen wir starke Beziehungen zu unseren Lieferanten auf. Diese Partnerschaften basieren auf Vertrauen und gemeinsamer Verantwortung, was es uns ermöglicht, Risiken gemeinsam zu tragen und proaktiv Lösungen zu entwickeln, die den Respekt für Menschen- und Umweltrechte fördern.

Unsere Risikoanalyse und ihre Ergebnisse

Im Berichtszeitraum wurden in allen Beschaffungsländern Sozialrisiken umfassend analysiert und bewertet.

Unsere soziale Risikoanalyse umfasst die folgenden Bereiche:

- Arbeitszeiten
- (Existenzsichernde) Löhne
- Geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungsrechte
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Diskriminierung
- Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmender
- Ausbeutung, Zwangsarbeit und moderne Sklaverei
- Unerlaubte Unterauftragsvergabe
- Heimarbeit
- Korruption
- Transparenz und die Worldwide Global Governance Indikatoren der Weltbank

Die Risikoanalyse aus 2025 zeigt, dass in den Beschaffungsländern vorrangig die Themen Arbeitszeiten, existenzsichernde Löhne, Vereinigungsfreiheit und sichere Arbeitsbedingungen weiterhin Herausforderungen darstellen. Zwar werden schwerwiegende Risiken wie Kinderarbeit oder fehlender Schutz junger Beschäftigter in unseren Konfektionsbetrieben durch strenge Richtlinien und regelmäßige Audits wirksam ausgeschlossen. Strukturelle Risiken wie exzessive Überstunden, niedrige Löhne sowie eingeschränkte Möglichkeiten zur Interessenvertretung bestehen aber weiterhin. Das gilt besonders für Frauen. Im Berichtsjahr 2025 wurden in diesen Bereichen jedoch keine Vorkommnisse festgestellt.

Auf Basis der Ergebnisse unserer Risikoanalyse ergreifen wir im Rahmen unserer **sozialen Handlungsfelder** Maßnahmen, die wir im Folgenden detailliert vorstellen.

Sozialstandards konsequent überprüfen und verbessern

Bei OLYMP arbeiten wir systematisch daran, langfristig die Sozialstandards in der Lieferkette zu verbessern. Dabei setzen wir auf diverse Maßnahmen, um die Lieferanten durch dieses Social Monitoring mit unseren Anforderungen vertraut zu machen, deren Umsetzung zu überprüfen und bei Bedarf Verbesserungen voranzutreiben.

Beim risikobasierten Ansatz unseres Social Monitorings unterscheiden wir zwischen Ländern mit höherem und geringerem Risiko. Um die Länderrisiken zu bewerten, orientieren wir uns an der Definition der Fair Wear Foundation. Demnach gelten alle Mitgliedstaaten der EU (mit Ausnahme von Italien, Bulgarien und Rumänien) sowie die Mitglieder der Europäischen Freihandels-assoziati on EFTA einschließlich Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz als Länder mit geringerem Risiko. Alle anderen werden als Länder mit höherem Risiko betrachtet.

Unser Ansatz sieht vor, Konfektionsbetriebe in Ländern mit höherem Risiko sowie bei Hinweisen auf Missstände zu auditieren. Diese Audits lassen wir von unabhängigen Dritten vor Ort durchführen. Im Rahmen unseres Social Monitorings werden jedoch auch die Konfektionsbetriebe in Ländern mit niedrigerem Risiko überprüft, wenn es Hinweise auf Missstände gibt. Um die Sozialstandards in den Konfektionsbetrieben durchzusetzen und im Blick zu behalten, arbeiten wir mit externen Initiativen zusammen. Seit 2021 arbeiten wir mit der Fair Wear Foundation und haben seitdem alle Konfektionsbetriebe vorrangig mit unserem eigenen **iMPACT Program (siehe Infokasten)** auditiert. Neue Konfektionsbetriebe müssen innerhalb von sechs bis zwölf Monaten nach dem Start der Zusammenarbeit ein iMPACT Program durchlaufen.



Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum



iMPACT PROGRAM

Mit dem iMPACT Program haben wir 2021 ein eigenes soziales Audit- und Entwicklungsprogramm gemeinsam mit dem Workwear-Anbieter HAKRO sowie dem Dienstleister LRQA (ehemals ELEVATE Ltd.) entwickelt. iMPACT steht für: Insight & Motivation, Partnership & Action, Capacity Building & Transparency. Wir möchten ehrliche Einblicke in Produktionsbedingungen gewinnen und unsere Partner dazu motivieren, gemeinsam und partnerschaftlich zu handeln, unsere Fähigkeiten auszubauen und ein höheres Maß an Glaubwürdigkeit und Transparenz zu erreichen.

- Mehr zu unserem iMPACT Program unter <https://hakro.com/blogs/news/impact-program-ein-gemeinsam-entwickeltes-auditsystem>

Arbeitssicherheit in Konfektionsbetrieben stärken

Im Rahmen unseres *strategischen Handlungsfelds „Arbeitssicherheit in Konfektionsbetrieben“* wollen wir die Sicherheit in unseren Konfektionsbetrieben nachhaltig erhöhen. In Anlehnung an den International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry (International Accord) entwickeln wir aktuell dafür eine zusätzliche kompakte Version eines Arbeitssicherheitsaudits und werden dieses ab 2026 in den relevanten Konfektionsbetrieben ausrollen. Im Mittelpunkt steht die Elektrosicherheit, aber auch die Vermittlung von Basiswissen im Brandschutz sowie die Gebäude- und Boilersicherheit werden berücksichtigt. Anforderungen, Best Practices und weiterführende Informationen werden wir im Jahr 2026 für die Betriebe in einem Handbuch bündeln, das als praktischer Leitfaden dienen soll. Nach Durchführung der Audits sollen individuelle Verbesserungsmaßnahmen wie Trainings für Sicherheitsbeauftragte, die Einrichtung von Sicherheitskomitees oder gezielte Schulungen umgesetzt werden. Die Wirksamkeit aller Maßnahmen wird fortlaufend durch erneute Audits sowie „Worker Sentiment Surveys“ überprüft. Begleitend dokumentiert die transparente Kommunikation im jährlichen Fair Wear **Brand Performance Check** sowie im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht von OLYMP den aktuellen Stand sowie unsere Fortschritte. Durch die aktive Einbindung der Arbeitssicherheitskomitees stellen wir sicher, dass die Beschäftigten informiert sind und ihre Perspektive in die Projektentwicklung einfließt.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette einbinden

Bei OLYMP legen wir großen Wert darauf, die Beschäftigten in unserer Wertschöpfungskette auf unterschiedliche Arten einzubeziehen.

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation und als Unterzeichner des **International Accord for Health** haben wir Zugang zu einem breiten Stakeholder-Netzwerk mit direktem Einblick in die Arbeitsbedingungen vor Ort. Im Rahmen der iMPACT Program Audits beziehen wir die gewählten Vertreterinnen und Vertreter aus den Reihen der Beschäftigten mit ein. Die vollständigen Audits führen wir in der Regel alle drei Jahre durch, bei Bedarf öfter.

Hierbei laden wir die Arbeitnehmervertretungen zum Eröffnungsmeeting ein, setzen Interviews mit ihnen um und organisieren ein dezidiertes Abschlussmeeting. Über den Dienstleister LRQA führen wir außerdem im Rahmen des iMPACT Program Audits regelmäßig anonyme Umfragen unter den Beschäftigten in unserer Wertschöpfungskette sowie Einzel- und Gruppeninterviews durch.



Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum





Bei OLYMP übernehmen wir Verantwortung für die Menschen in unserer Wertschöpfungskette und gestalten Verbesserungen der Sozialstandards aktiv mit. Daher arbeiten wir mit der Multi-Stakeholder Initiative Fair Wear Foundation zusammen. Diese Organisation überprüft OLYMP und die rund 110 Kooperationsmarken im Brand Performance Check (BPC). Damit wird sichergestellt, dass die unternehmerischen Management- und Einkaufspraktiken zur Umsetzung von Sozialstandards und fairen Einkaufspraktiken in der Lieferkette beitragen. In den BPCs wurde das Engagement von OLYMP regelmäßig als „Gut“ eingestuft – so auch im Berichtsjahr 2025. Mit dieser Bewertung werden Unternehmen ausgezeichnet, die sich ernsthaft bemühen konkrete Systeme und Maßnahmen umzusetzen, um die Bedingungen in der Lieferkette in Einklang mit dem Code of Labour Practices (CoLP) zu verbessern.

► Hier geht es zum OLYMP Brand Performance Check:
<https://www.fairwear.org/brands/olymp>

Wirksamkeit internationaler Kooperationen nutzen

Als Unterzeichner des **International Accord** sowie des **Bangladesh Country Specific Safety Program** schützen wir die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette durch internationale Vereinbarungen. Wir unterstützen außerdem das **Employment Injury Scheme (EIS)** in Bangladesch.

Durch den International Accord sind wir über die Sicherheits- und Gesundheits-situation in den dortigen Produktionsstätten informiert. Durch die Beteiligung am EIS-Pilotprojekt in Bangladesch haben wir zudem eine gute Übersicht über die Arbeits- und Wegeunfälle.

Der International Accord stellt einen Beschwerdemechanismus in den jeweiligen Ländern zur Verfügung.

Durch unsere Arbeit mit der Fair Wear Foundation erhalten wir darüber hinaus regelmäßige Updates aus den Produktionsländern und nutzen auch den Be-schwerdemechanismus dieser Organisation.

Kultur der offenen und respektvollen Zusammenarbeit fördern

Wir streben eine Kultur der offenen und respektvollen Zusammenarbeit an, da wir davon überzeugt sind, dass der enge Austausch und die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, Kunden und anderen Stakeholdern das Fundament unseres gemeinsamen Erfolgs bildet. Durch Transparenz, Vertrauen und gegenseitige Unterstützung schaffen wir eine vernetzte Lieferkette, in der jeder Beitrag zählt und effiziente, nachhaltige Lösungen entstehen.

Sowohl die Fair Wear Foundation als auch der International Accord unter-stützen uns beim Monitoring und mit Schulungsmaßnahmen. Während sich die Fair Wear Foundation auf alle Arbeitsstandards fokussiert, hat der Inter-national Accord die Arbeitssicherheit in Pakistan – wo OLYMP derzeit keine Partnerbetriebe hat – und Bangladesch im Fokus. Durch das EIS-Pilotprojekt in Bangladesch erhalten Arbeitskräfte Kompensationszahlungen bei Arbeits- und Wegeunfällen gemäß den ILO-Standards. Gleichzeitig stärkt das Projekt durch Schulungen zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten das Bewusstsein in Betrieben und arbeitet eng mit der Regierung an der langfristigen Einfüh-rung eines nationalen Sozialversicherungssystems zusammen.

Partnerbetriebe in der Wertschöpfungskette unterstützen wir auch individuell bei Verbesserungsmaßnahmen, wobei wir uns an den Ergebnissen unserer jeweiligen iMPACT Program Audits und den Erkenntnissen unserer Reisen vor Ort orientieren. Einen wichtigen Beitrag zu besseren Arbeitsbedingungen leisten unsere strategischen Projekte und andere Maßnahmen.

Kommunikationskanäle für Anliegen und Bedürfnisse anbieten

Bei OLYMP nutzen wir vielfältige Kanäle, um die Arbeitskräfte in der Wert-schöpfungskette einzubinden. Durch die Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation verfügt der überwiegende Teil unserer Lieferkette bereits über ein bewährtes Beschwerdesystem. Betroffene können meist in der Landessprache eine Beschwerde telefonisch oder per E-Mail an **complaints@fairwear.org** über den unabhängigen Mechanismus senden. Darüber hinaus steht Betroffenen und Interessierten auch unsere E-Mail-Adresse **responsibility@olymp.com** offen.

Die Zusammenarbeit mit der Fair Wear Foundation und dem Internatio-nal Accord gewährleistet, dass die Arbeitskräfte wissen, welche Kommuni-kationskanäle zur Verfügung stehen. Die Fair Wear Foundation verlangt von den Konfektionsbetrieben das Aushändigen des **Code of Labour Practices (CoLP)** der Organisation, damit die Arbeitskräfte die E-Mail-Adressen und Telefonnummern des Beschwerdemechanismus kennen. Der International Accord verpflichtet Betriebe, die Telefonnummer für das RSC Complaints Handling auszuhängen. Der RSC ist die Organisation, die sich in Bangladesch um die operative Umsetzung des International Accords kümmert. Beschwerden können an **complaints@rsc-bd.org** gerichtet werden. In beiden Fällen werden auch entsprechende Trainings angeboten.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, sich an die Nationale Kontaktstelle (NKS) für die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen zu wenden. Beschwerden können über das Beschwerdeformular auf der Website der NKS per E-Mail an **germannncp@bmwe.bund.de** oder postalisch an folgende Adresse eingereicht werden: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Nationale Kontaktstelle OECD-Leitsätze (NKS), Scharnhorststr. 34-37, 10115 Berlin.



Einleitung

Inhaltsverzeichnis
Vorwort
Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index
Impressum



Im Rahmen der iMPACT Program Audits und unserer CS-Besuche vor Ort vergewissern wir uns, dass die Beschwerdemechanismen kommuniziert werden und die Mitarbeitenden die Informationen im sogenannten Fair Wear Foundation Worker Information Sheet erhalten.

OLYMP setzt sich dafür ein, dass meldende Mitarbeitende keine Benachteiligungen oder Repressalien erleiden. Weitere Infos finden sich in unserer **Non-Retaliation Policy**.

Im Berichtsjahr 2025 wurde eine Beschwerde über das Fair Wear Beschwerdesystem eingereicht, die nach Verifizierung zur Einleitung von Klärungs- und Wiedergutmachungsmaßnahmen führte. Darüber hinaus ging ein weiterer Hinweis auf einen Missstand ein, der – obwohl keine offizielle Beschwerde vorlag – ebenfalls überprüft wurde. Auch in diesem Fall arbeiten wir aktuell an einer Lösung und Wiedergutmachung.

Ergänzend dazu treiben wir im Zuge unseres **strategischen Handlungsfelds „Arbeitsbedingungen in Konfektionsbetrieben“** den sozialen Dialog in den Konfektionsbetrieben voran. Ziel ist es, durch wirksame Beschwerdemechanismen und starke Arbeitnehmervertretungen Beschäftigte zu befähigen, Missstände selbst zu adressieren und so nachhaltige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erreichen. Dafür haben wir relevante Brancheninitiativen evaluiert und sind auf Basis der Ergebnisse in Verhandlung eines globalen Rahmenvertrags mit der internationalen Gewerkschaftsföderation IndustriAll Global Union. Die finale Unterzeichnung ist für 2026 geplant.

Im Jahr 2026 wollen wir Effektivitätskriterien für Beschwerdemechanismen und Arbeitnehmervertretungen auf Basis der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte entwickeln. Ziel ist es, diese Kriterien in Bewertungsmatrizen abzubilden und diese als Grundlage für die Status-Quo-Analyse unserer Konfektionsbetriebe zu nutzen. Darauf aufbauend beabsichtigen wir langfristig, gezielte Maßnahmen wie Trainings für Arbeitnehmervertretungen oder die Optimierung bestehender Beschwerdemechanismen umzusetzen.

Unsere iMPACT Program Audits sowie begleitende „Worker Sentiment Surveys“ sollen künftig Auskunft darüber geben, ob sich das Vertrauen in die Beschwerdemechanismen und Arbeitnehmervertretungen verbessert. Der Fortschritt des gesamten Projekts wird regelmäßig im Brand Performance Check der Fair Wear Foundation überprüft, die ergänzende Empfehlungen gibt und Anforderungen formuliert.

UNTERSCHIEDLICHE KANÄLE UND DAS JEWEILIGE VORGEHEN NACH BESCHWERDEN

	OLYMP	Fair Wear Foundation	International Accord
01	Ermitteln eines Problems beim iMPACT Program Audit, bei einem CS-Besuch oder Eingang einer Beschwerde per E-Mail	Empfang der Beschwerde	Empfang der Beschwerde
02	Erfassen der Ergebnisse und Beschwerden	Untersuchung der Zulässigkeit	Das RMG Sustainability Council (RSC) übernimmt die Bearbeitung bei den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
03	Nachverfolgen im Rahmen eines Maßnahmenplans (Corrective Action Plan, CAP)	Abhilfe durch die Brand	RSC übergibt Beschwerde an die Brand, wenn Betriebe nicht kooperieren oder wenn es nicht um Arbeitssicherheit geht
04		Überprüfung der Verbesserung durch die Fair Wear Foundation	Brand leitet Abhilfe ein
05		Abschluss einer Beschwerde als gelöst oder geschlossen	RSC überprüft und verfolgt Maßnahmen

Gemeldete Probleme und Abhilfemaßnahmen verfolgen

Neben unserem eigenen iMPACT Program haben wir mit der Fair Wear Foundation und International Accord zwei Mechanismen, um vorgebrachte Probleme und die Fortschritte der Abhilfemaßnahmen genau zu verfolgen und zu überwachen.

Feedback der Fair Wear Foundation umsetzen

Die Multi-Stakeholder-Organisation Fair Wear überprüft im jährlichen **Brand Performance Check**, inwieweit die Management- und Einkaufspraktiken der teilnehmenden Unternehmen der Umsetzung von Sozialstandards in der Lieferkette entgegenstehen oder diese unterstützen. OLYMP unterzieht sich dieser Prüfung seit 2022. In den bisherigen Brand Performance Checks, einschließlich dem Berichtsjahr 2025, erhielt OLYMP das Ergebnis „Gut“. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Ergebnisse bei Brand Performance Checks zu verbessern, insbesondere im Bereich der Einkaufspraktiken.

Mit der jährlichen Überprüfung stellen wir uns konsequent den Anforderungen nach Transparenz und Verbindlichkeit im Umgang mit den Bedingungen im Bekleidungssektor und legen die Messlatte mit Blick auf die Aktivitäten in der Lieferkette deutlich höher.

Wir achten so noch stärker auf die Interessen der Arbeitskräfte, um faire Arbeitsbedingungen noch konsequenter durchzusetzen.

Mit Verhaltensregeln die Risiken in der Wertschöpfungskette minimieren

Der **OLYMP Verhaltenskodex** und der **Fair Wear Foundation Code of Labour Practices (CoLP)** bilden die Grundlage für die Zusammenarbeit von OLYMP und seinen Partnerbetrieben in der Wertschöpfungskette. Unsere Lieferanten verpflichten wir daher im Rahmen des Onboardings zur Einhaltung dieser Richtlinien.

▶ Siehe Kapitel Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

Gleichzeitig bilden sie den Ausgangspunkt, um Verbesserungen bei unseren Partnern zu erreichen – denn beide Dokumente verpflichten zur Einhaltung international anerkannter Arbeitsnormen.

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Wir haben bei OLYMP verschiedene Richtlinien entwickelt, um Risiken in der Lieferkette zu vermeiden:

- Grundsatzerklärung
- Richtlinie für die Lieferkette zur unerlaubten Unterauftragsvergabe
- Interne Richtlinie zum verantwortungsvollen Ausstieg aus Geschäftsbeziehungen
- Verbot des Einsatzes von Baumwolle aus Usbekistan, Turkmenistan und Xinjiang sowie das Verbot von Produktionsschritten in Xinjiang

Außerdem wurden die Aufnahme von neuen Geschäftspartnern und Produktionsstätten in China sowie der Notfallprozess im Fall von Kinderarbeit verschriftlicht. Wir halten uns an die Vorgaben des UK Modern Slavery Acts“sowie des kanadischen Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act und veröffentlichen Maßnahmen, mit denen wir die Risiken für Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit in unseren Lieferketten identifizieren, verhindern und adressieren. Weitere Informationen finden sich im **Modern Slavery Statement** von OLYMP.

Exzessive Überstunden vermeiden

Übermäßige Überstunden stellen ein branchenweites Problem dar und wurden auch im Rahmen unserer Risikoanalyse als wesentliche Herausforderung identifiziert. Um diesem zentralen Risiko gezielt zu begegnen, haben wir in jedem Hemdenbetrieb Produktionslinien dauerhaft und ausschließlich für die OLYMP Produktion reserviert. Zusätzlich setzen wir auf eine vorausschauende Produktionsplanung und streben in den Produktionsstätten – soweit möglich – eine gleichmäßige Kapazitätsauslastung an. So können wir übermäßige Phasen von Über- oder Unterauslastung vermeiden und die Entstehung exzessiver Überstunden wirksam begrenzen. Weitere Details zu unseren Maßnahmen und Analysen finden sich im **HRDD-Report**.

Fairere Entlohnung in Konfektionsbetrieben fördern

Mit der Initiative „Existenzsichernde Löhne“ startet OLYMP gemeinsam mit einem Produktionspartner in Vietnam ein Pilotprojekt und setzt damit ein klares Zeichen für langfristiges Engagement: Ziel ist es, die Zahlung von Löhnen zu fördern, die über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehen und sich an den tatsächlichen Lebenshaltungskosten der Beschäftigten orientieren.

Im Berichtsjahr 2025 wurden bereits entscheidende Voraussetzungen geschaffen: Der passende Pilotbetrieb wurde ausgewählt, die Zusammenarbeit vereinbart, ein Auftaktworkshop durchgeführt und die Grundlage für die Kostenerhebung gelegt.

Zu Beginn des Pilotprojekts wurde 2025 in enger Zusammenarbeit mit dem Partnerbetrieb eine transparente Kostenübersicht für ein Pilotprodukt erstellt, um die sogenannte Lohnlücke – also die Differenz zwischen den aktuell gezahlten Löhnen (auf Basis einer 48-Stunden-Woche) und einem existenzsichernden Lohn gemäß den Benchmarks der Global Living Wage Coalition – zu ermitteln. Zum anderen wurde die Kostenlücke offengelegt, die die Differenz zwischen den bestehenden Einkaufspreisen und dem Betrag zeigt, der erforderlich wäre, um existenzsichernde Löhne auf betrieblicher Ebene umzusetzen. Der Fokus liegt hierbei auf den unteren Lohngruppen, für die das Projekt spürbare Verbesserungen bewirken soll.

Im Jahr 2026 planen wir eine noch detaillierte Analyse der Lohn- und Kostenlücke, um anschließend je nach Ergebnissen gezielte Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Dabei werden langfristig neben potenziellen Preissteigerungen für Aufträge auch Effizienzgewinne oder weitere strukturelle Verbesserungen im Betrieb berücksichtigt.

Da es sich um ein Pilotprojekt handelt und bislang kaum Erfahrungen in der Branche vorliegen, bleibt das Vorgehen flexibel. Die Wirksamkeit und der Fortschritt der Initiative werden kontinuierlich überprüft, u. a. durch iMPACT Program Audits. Die Ergebnisse werden transparent im jährlichen Brand Performance Check der Fair Wear Foundation sowie im OLYMP Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Die Initiative gilt in der Branche als Vorbild, da bislang nur wenige Unternehmen das Thema existenzsichernder Löhne so konsequent, faktenbasiert und partnerschaftlich angehen.

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Das Interesse sowie die Ansprüche von Kundinnen und Kunden an nachhaltigere Mode sind in den vergangenen Jahren zunehmend gestiegen. Immer mehr Menschen möchten nachvollziehen können, wie und unter welchen Bedingungen ihre Kleidung hergestellt wird, und erwarten klare, glaubwürdige Informationen als Basis für bewusstere Kaufentscheidungen.

Kennzeichnung ökologisch nachhaltigerer Produkte mit Green Choice bis 2025

Bis Ende 2025 haben wir ökologisch nachhaltigere Produkte mit unserem Nachhaltigkeitslabel Green Choice gekennzeichnet. Die dahinterliegende Strategie basierte auf den drei Säulen „nachhaltigere Materialien“, „umweltfreundlichere Herstellung“ und „nachhaltigere Verpackung“ sowie auf vielfältigen Bewertungskriterien. Grundlage dieses Bewertungskonzepts waren anerkannte externe Zertifizierungen, Produktstandards sowie Markenfasern, die definierte ökologische Kriterien abdecken. Diese werden im ***Kapitel „Rohstoffstrategie und Produktentwicklung“*** näher erläutert.

Die genannten Produktstandards, -labels und Markenfasern belegen auch künftig unsere Bemühungen im Einsatz umweltfreundlicherer und innovativer Materialien. Der Wegfall des haus-eigenen Nachhaltigkeitslabels Green Choice betrifft lediglich die übergreifende Kennzeichnung auf Produktebene. Der Anteil der Zertifizierungen und Produktlabel wird seit 2023 stetig erhöht.

Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitskommunikation für mehr Transparenz

Um den veränderten Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden sowie neuen regulatorischen Vorgaben gerecht zu werden, haben wir im Jahr 2025 unsere Produktnachhaltigkeitskommunikation umfassend überarbeitet und neu ausgerichtet.

Eine im Berichtsjahr durchgeführte Umfrage half uns, die Bedürfnisse unserer (potenziellen) Kundinnen und Kunden besser zu verstehen und diese Erkenntnisse gezielt in die Weiterentwicklung unserer Kommunikation einfließen zu lassen. Die Ergebnisse der Umfrage zeigten, dass Produkt-nachhaltigkeit für **78 Prozent** der Befragten ein relevantes Kaufkriterium darstellt, für **30 Prozent** sogar ein sehr wichtiges. Als besonders wichtig haben die Befragten dabei eine hohe Qualität, eine lange Haltbarkeit, die Verwendung gesundheitlich unbedenklicher Materialien sowie faire Arbeits-bedingungen in der Produktion eingestuft. Die Umfrage zeigt, dass die Unternehmenswebsite sowie das Produkt selbst die wichtigsten Kanäle der Nachhaltigkeitskommunikation darstellen. Vor diesem Hintergrund rückt an die Stelle unseres bisherigen Nachhaltigkeitslabels Green Choice ab 2026 eine serviceorientierte, transparente und spezifische Nachhaltigkeitskommunikation am Produkt. Wir verzichten bewusst auf pauschale Umweltversprechen (Green Claims), die durch die neue EU-Gesetzgebung (Empowering Consumers Directive, EmpCo) ab September 2026 ohnehin verboten werden, und ermöglichen unseren Kundinnen und Kunden, nachhaltigkeitsrelevante Informationen zu jedem Produkt schnell und verlässlich zu finden.

Konkret bedeutet das für OLYMP Produkte:

- Unsere Produkte erhalten ab Herbst 2026 ein neues Hangtag und werden mit unserem übergreifenden Verantwortungs-Statement „Verantwortung ist erst ein Wert, wenn man ihr gerecht wird.“ versehen.
- An jedem Produkt finden sich fortan spezifische Informationen zu Produktstandards und -attributen – im Pflegeetikett sowie auf der entsprechenden Produktdetailseite in unserem Onlineshop.
- Auf unseren Kommunikationskanälen informieren wir weiterhin nicht nur über ökologischere Produktaspekte, sondern auch über unsere Verantwortung entlang der gesamten Lieferkette.
- Weiterführende konsumentenfreundliche Informationen zu Nachhaltigkeitsmerkmalen und -leistungen finden unsere Kundinnen und Kunden ab sofort auf einer neu entwickelten Landingpage in unserem Onlineshop sowie detailliert auf unserer Corporate Website und im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht.

So schaffen wir zukünftig noch mehr Transparenz und fördern die nachhaltigeren Kaufentscheidungen unserer Kundinnen und Kunden.



Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

A photograph of four men in business attire standing in a modern office setting. The man on the far left is wearing a dark blue jacket over a white shirt and light-colored trousers. The second man from the left is wearing a dark blue suit and tie. The third man is wearing a dark blue pinstripe suit and tie. The man on the far right is wearing a dark blue double-breasted suit and tie, and is sitting on a black stool. They are all smiling and looking towards the camera. The background features large windows and a clothing rack with blue shirts.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung



Verantwortungsvolle Unternehmensführung

„Verantwortung ist erst ein Wert, wenn man ihr gerecht wird.“ Dieses Statement von Mark Bezner, das zentrales Grundprinzip unserer Verantwortungskommunikation ist, fasst unseren Anspruch zusammen: Unser Handeln bei OLYMP ist geprägt von einer Unternehmenspolitik, die fest im Einklang mit unserem Leitbild, unserer Strategie und unseren Grundwerten steht. Kernbestandteil gelebter Verantwortung ist für uns als Familienunternehmen der offene, ehrliche Austausch mit unseren Partnern sowie eine Zusammenarbeit, die über Jahre gewachsenes Vertrauen widerspiegelt. Unsere Werte leiten nicht nur unser tägliches Miteinander im Unternehmen, sondern beeinflussen maßgeblich unsere Beziehung zu Lieferanten und Geschäftspartnern. Partnerschaft bedeutet für uns, das Verhalten unserer Partner in der Lieferkette positiv zu prägen, sowie unsere hohen Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards in unserem Einflussbereich durchzusetzen. Dazu gehört auch die mittelbare soziale Verantwortung, indem wir uns bemühen, für ihre Arbeitskräfte ein sicheres, diskriminierungsfreies Umfeld zu fördern – inklusive anonymer Möglichkeiten zur Mitteilung von Bedenken.

In diesem Kapitel geben wir einen Überblick darüber, wie wir unsere Unternehmenspolitik konkret gestalten und im Berichtszeitraum weiterentwickelt haben. Dabei erläutern wir sowohl die Strategien und Mechanismen, die auf unsere eigene Belegschaft wirken, als auch jene Maßnahmen, die sich auf unsere Lieferkette beziehen.

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Um unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung aktiv zu steuern, haben wir auch in diesem Bereich zwei zentrale Handlungsfelder im Zuge unserer Nachhaltigkeitsstrategie definiert. Im Rahmen beider Handlungsfelder konnten wir bereits konkrete Ziele verabschieden. Die folgende Tabelle zeigt den Stand zum Ende des Berichtsjahres 2025.

Unsere Schwerpunkte und Ziele im Bereich Unternehmensführung



Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmenskultur

Wir schaffen eine Unternehmenskultur, in der nachhaltiges Denken und Handeln ein selbstverständlicher Teil aller Geschäftsprozesse und Entscheidungen ist. Durch gezielte Schulungen und innovative digitale Lernangebote entwickeln alle Mitarbeitenden ein fundiertes Nachhaltigkeitsverständnis, das sie unabhängig von Funktion oder Standort in ihren Arbeitsalltag einbringen können.

Ziel

Bis 2027: jährliche Durchführung eines Schulungssets zum Thema Nachhaltigkeit durch alle Mitarbeitenden



Management von Lieferantenbeziehungen

Wir stärken und gestalten unsere Lieferantenbeziehungen durch ein einheitliches und transparentes Bewertungssystem, das objektive Grundlagen für Einkauf, Qualität und Nachhaltigkeit schafft. Mit diesem Ansatz fördern wir faire, vergleichbare und langfristige Partnerschaften entlang unserer Lieferkette.

Ziel

Bis 2026: Einführung eines einheitlichen, transparenten Bewertungssystems für Produzenten

OLYMP

←

🏠

→

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

53

🔍

✉️



Verantwortungsvolle Unternehmensführung gestalten

Verantwortungsvolle Unternehmenspolitik verstehen wir als gemeinsame Aufgabe. Daher bieten wir Mitarbeitenden und externen Partnern Möglichkeiten, sich einzubringen und Hinweise zu geben. Mit transparenten Beteiligungsformaten, anonymen Meldekanälen und klaren Regeln zum Umgang mit Korruption schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das von Offenheit, Integrität und gegenseitigem Vertrauen geprägt ist.

► Mehr dazu im Kapitel **Steuerung unserer Unternehmenspolitik**

Kultur des Miteinanders stärken

Bei OLYMP leben wir eine Unternehmenskultur, die von Offenheit, gegenseitigem Vertrauen und einem starken Miteinander geprägt ist. Bewusst integrieren wir Nachhaltigkeit in unseren Unternehmensalltag und setzen uns gemeinsam für verantwortungsvolles Handeln ein. Unsere Geschäftsleitung und Führungskräfte nehmen dabei eine wichtige Vorbildfunktion ein. Mit Begeisterung verfolgen wir unsere ambitionierten Ziele. Unser hoher Qualitätsanspruch und unser Engagement für Nachhaltigkeit stehen hier als zentrale Werte im Mittelpunkt.

► Mehr dazu im Kapitel **Stärkung unserer Unternehmenskultur**

Lieferantenbeziehungen pflegen

Der faire Umgang mit Lieferanten spielt für uns bei OLYMP eine wichtige Rolle, da gute und dauerhafte Lieferantenbeziehungen zu bleibend hoher Qualität und einer resilienten Lieferkette beitragen – beides Voraussetzungen für unseren Erfolg. Wir investieren schon lange in den Aufbau enger Kontakte mit unseren Lieferanten, denn nur so können wir die Arbeitsbedingungen, Umweltstandards und Produktionsprozesse unserer Partner kontinuierlich verbessern. Das erreichen wir durch regelmäßigen Austausch, gemeinsame Qualitätskontrollen und offene Kommunikation, aber auch durch technische Beratung. So schaffen wir eine Vertrauensbasis, die es uns ermöglicht, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und gemeinsam innovative Lösungen zu entwickeln.

► Mehr dazu im Kapitel **Umgang mit Partnern in unserer Wertschöpfungskette**

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Nachhaltigkeit hat für uns bei OLYMP eine zentrale Bedeutung. Das Thema ist daher direkt bei der Geschäftsführung verankert. Die strategischen Weichenstellungen treffen wir im sogenannten Nachhaltigkeitsstrategiegremium, das einmal im Quartal zusammenkommt. Darin vertreten sind die Geschäftsführer von OLYMP, unsere Leitung der CS-Abteilung und die Verantwortlichen für unsere strategischen Handlungsfelder. Außerdem findet regelmäßig ein Austausch zwischen Geschäftsführung, Betriebsrat sowie unserer HR-Abteilung in Bezug auf strategische und operative Themen, einschließlich der Nachhaltigkeitsbelange, statt.

► **Siehe Kapitel OLYMP als attraktiver Arbeitgeber**

Beteiligungsmöglichkeiten fördern

In unserem inhabergeführten Familienunternehmen tragen Gesellschafter und Geschäftsleitung dazu bei, die Unternehmenspolitik mit unseren Werten, unserer Unternehmenskultur und unserem Umgang untereinander sowie mit Lieferanten zu prägen.

Innerhalb unseres Unternehmens bieten wir unseren Mitarbeitenden viele Möglichkeiten, sich aktiv einzubringen. Unsere offene Diskussionskultur und der interne Ideenpool ermöglichen es den Beschäftigten an den OLYMP Standorten, ihre Ideen und Vorschläge vorzustellen. Beschwerden können sie persönlich oder per E-Mail über den Betriebsrat oder die Personalabteilung vorbringen. Zudem gibt es bei OLYMP Vorschlagsboxen, über die Mitarbeitende ihre Sorgen und Anregungen – auf Wunsch auch anonym – einreichen können. Die eingegangenen Vorschläge werden ggf. vom Betriebsrat bei den Treffen mit der Geschäftsleitung thematisiert. Alle eingehenden Ideen werden mit den betreffenden Bereichen abgestimmt, bewertet und beantwortet.

Unsere Kanäle für Anregungen, Hinweise und Beschwerden am Standort in Bietigheim-Bissingen und in Deutschland:

- Regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen
- Hinweisgebersystem mit formellem Beschwerdeverfahren für anonyme Meldungen
- Direkte Kommunikation mit der Personalabteilung oder Führungskräften
- Betriebsratssitzungen oder Sprechstunden
- E-Mail-Adressen für Feedback
- Vorschlagsboxen

Für jeden dieser Kanäle haben wir bei OLYMP eigene Prozesse aufgesetzt. Zudem besteht für Mitarbeitende die Möglichkeit, Beschwerden über die Bereichsleitung oder Geschäftsführung zu eskalieren. Bei der OLYMP Bezner KG weisen wir über verschiedene Kommunikationswege auf die Möglichkeiten der Mitarbeitenden hin, Anliegen oder Bedenken offen oder anonym anzusprechen. Beispielsweise informieren wir im Intranet oder per E-Mail darüber und erklären, wie Personalabteilung, Betriebsrat und Hinweisgebersystem als vertrauliche Anlaufstellen genutzt werden können.

Beschwerden und Anregungen adressieren

Um die vorgebrachten Probleme zu lösen, dokumentieren wir bei OLYMP die eingereichten Anliegen und werten die Anregungen und Beschwerden regelmäßig aus. Zudem erfassen wir die eingeleiteten Maßnahmen und verfolgen ihre Fortschritte. So stellen wir sicher, dass die Probleme wirklich behoben werden. Außerdem nutzen wir Feedbackschleifen mit den Mitarbeitenden, um uns zu vergewissern, dass unsere Maßnahmen tatsächlich Verbesserungen bewirkt haben. Unser Topmanagement holt regelmäßig Feedback von Betriebsrat und Personalabteilung dazu ein, wie die Meldekanäle genutzt werden und inwieweit Mitarbeitende diesen Kanälen vertrauen.

Wichtige Grundlage für unsere Lieferantenbeziehungen sind Beschwerde- und Beteiligungsmöglichkeiten auf allen Ebenen, durch die wir den Menschen bei OLYMP und in unserer Lieferkette eine Stimme geben. So können sich Stakeholder außerhalb von OLYMP über diverse Beschwerdekanäle bei uns melden, bei denen wir mit bewährten Partnern und Rahmenwerken wie der Fair Wear Foundation, dem International Accord sowie der nationalen Kontaktstelle für die OECD-Leitsätze zusammenarbeiten, **siehe auch Kapitel „Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette“**.

Kanäle für anonyme Meldungen anbieten

Unser Hinweisgebersystem, das von einem externen Ombudsmann betreut wird, bietet allen Mitarbeitenden von OLYMP die Möglichkeit, ihre Bedenken zu äußern. Der Schutz der Daten aller hinweisgebenden Personen (sogenannter Whistleblower) ist jederzeit gewährleistet. Auf Wunsch können Meldungen anonym abgegeben werden. Auf verschiedenen Wegen, beispielsweise auf Infoveranstaltungen und im Intranet, weisen wir unsere Beschäftigten auf diesen Meldekanal hin und machen deutlich, dass sie als Whistleblower keine negativen Konsequenzen – wie Suspendierung, Kündigung, Herabstufung, Versagung einer Beförderung oder Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags – zu befürchten haben, wenn sie ihre Bedenken äußern oder vermutete Verstöße gegen geltende Vorschriften oder den **OLYMP Verhaltenskodex** melden. Dieser Kanal entspricht der europäischen und deutschen Gesetzgebung.

Weitere Mechanismen, Beschwerden zu äußern oder auf Missstände hinzuweisen, stehen auch den Beschäftigten der Produktionsbetriebe in unserer Lieferkette offen.

Neben den oben genannten Mechanismen können sich Externe per E-Mail unter **responsibility@olymp.com** direkt mit Beschwerden und Hinweisen an OLYMP wenden.



Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum



Compliance sichern

Rechtstreue und Regelkonformität sind bei OLYMP Grundvoraussetzung täglichen Handelns – in allen Bereichen des Unternehmens und verbindlich für alle Mitarbeitenden. Die Sicherstellung der Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben und unternehmensinternen Richtlinien liegt schwerpunktmäßig bei der CS-Abteilung, die alle relevanten Compliance-Themen zusammenführt, prüft und weiterentwickelt.

Ein zentrales Element ist unser seit 2024 eingeführtes Compliance-System: Darin erfassen und dokumentieren wir sämtliche für OLYMP relevanten gesetzlichen Regelungen – im Nachhaltigkeitsbereich strukturiert nach den Bereichen Umwelt (E), Soziales (S) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (G). Im Rahmen von regelmäßigen Quartalsmeetings mit der Rechtsabteilung und dem COO überprüfen wir, welche gesetzlichen Änderungen aktuell relevant sind, und legen den entsprechenden Umgang und die Maßnahmen im Unternehmen fest. So fördern wir integrires Verhalten bereichsübergreifend.

Über strukturierte Prüfungen und systematische Arbeitsprozesse stellen wir kontinuierlich sicher, Risiken frühzeitig zu erkennen und konform zu agieren. Unsere Compliance-Maßnahmen orientieren sich dabei an anerkannten Prüf- und Organisationsstandards und werden durch kontinuierliche Austauschformate, regelmäßige Bewertungen und zielgerichtete Schulungen unterstützt. Damit bauen wir nicht nur Vertrauen bei Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und Kunden auf, sondern tragen dazu bei, das Bewusstsein für rechtssicheres und nachhaltiges Handeln im gesamten Unternehmen zu stärken.

Bestechung und Korruption vorbeugen

Faire Geschäftspraktiken stellen wir bei OLYMP durch unterschiedliche Maßnahmen sicher. Wir verfügen bereits über Strategien zur Vorbeugung und Bekämpfung von Korruption oder Bestechung. Dazu gehören auch Verfahren, um Verstöße gegen die Unternehmenspolitik unverzüglich, unabhängig und objektiv zu untersuchen.

Wir haben gezielte Maßnahmen zur Prävention von Korruption und Bestechung etabliert, wie etwa regelmäßige Schulungen, die schwerpunktmäßig in den dafür besonders anfälligen Bereichen Vertrieb und Einkauf durchgeführt werden. Im Berichtsjahr gab es keine Korruptions- und Bestechungsfälle, und somit auch keinerlei Verurteilungen zu Geldstrafen aufgrund von Verstößen gegen entsprechende Vorschriften.

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index
Impressum



Stärkung unserer Unternehmenskultur

Im Team OLYMP unterstützen wir uns gegenseitig und pflegen eine offene, vertrauensvolle Unternehmenskultur, die wir aktiv leben und auf unterschiedliche Weise im Unternehmen verankern. Dazu trägt auch die Vorbildfunktion unserer Geschäftsleitung und unserer Führungskräfte bei. Wir setzen mit Leidenschaft unsere ambitionierten Ziele um, allen voran unseren hohen Qualitätsanspruch als wesentliches Element unseres Markenkerns. Wir identifizieren uns stark mit unserem Unternehmen und setzen hohe Erwartungen an uns selbst und das Team. Von unseren Mitarbeitenden erwarten wir Loyalität und Commitment, Kompetenz und Eigeninitiative und die Bereitschaft, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und diese aktiv zu gestalten. Dafür bieten wir allen Teammitgliedern einen sicheren Arbeitsplatz und ein attraktives Arbeitsumfeld.

Als anpassungsfähiges Unternehmen des Mittelstands behalten wir Marktentwicklungen fest im Blick und schlagen neue Wege ein, um weiter erfolgreich zu sein. Dabei treffen wir Entscheidungen schnell, um zeitnah smarte Antworten auf unsere Herausforderungen zu finden. Wir pflegen Werte wie Sparsamkeit, Cleverness und vorausschauendes Handeln. So ist es für uns naheliegend, in die Digitalisierung, in neue Technologien und in die Optimierung von Prozessen zu investieren.

Mit unserer Strategie OLYMP RELOADED wollen wir die Markenbegehrlichkeit steigern und den Fokus auf unsere Kundinnen und Kunden legen.

Durch die Anerkennung besonderer Erfolge motivieren wir unsere Mitarbeitenden, fokussiert auf unsere Ziele hinzuarbeiten und unsere Unternehmenskultur zu leben.

Unser Leitbild und unsere Strategie

Weil für uns hochwertige Qualität und Langlebigkeit im Vordergrund stehen, entwickeln wir unsere Produkte selbst. Mit unserer Strategie OLYMP RELOADED möchten wir auch in Zukunft Umsatzwachstum und Unternehmenserfolg sicherstellen. So wollen wir Sichtbarkeit, Bekanntheit und Attraktivität der Marke OLYMP steigern (Markenbegehrlichkeit) und das Augenmerk auf die Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden sowie neuen Zielgruppen legen (Fokus auf Endverbraucherinnen und -verbraucher). Dies gehen wir im Rahmen von sechs Handlungsfeldern an.

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

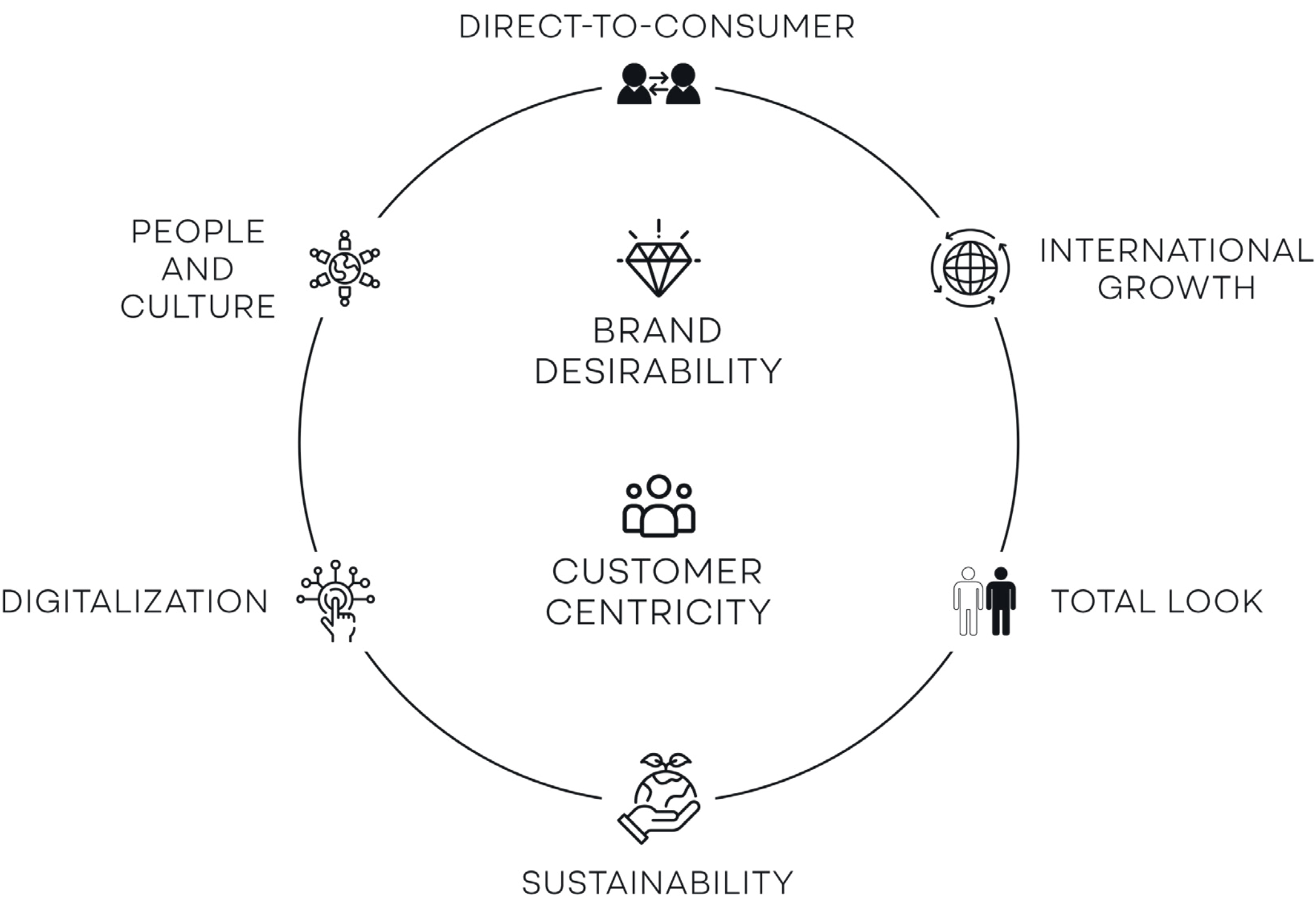
- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Unsere strategischen Handlungsfelder

Aus unserer Unternehmensstrategie haben wir sechs strategische Bereiche abgeleitet, in denen wir unser Unternehmen insgesamt weiterentwickeln und auf Erfolgskurs halten wollen. Diese bieten eine Orientierung für unsere Mitarbeiten- den und geben ihnen stets die Richtung für ihr tägliches Handeln vor:



Direct-to-Consumer

Wir werden die Bedürfnisse unserer Bestandskundinnen und -kunden, aber auch neuer Zielgruppen, stärker in den Vordergrund rücken und sie mit neuen Kollektionen, neuen Werbemaßnahmen und neuem Content noch präziser ansprechen, begeistern und langfristig binden. Mit unserer Omni-channel-Strategie werden wir unsere Marke und unser Image, unsere Produkte und unsere Preisgestaltung selbst kontrollieren. Gleichzeitig setzen wir auf die bewährten und profitablen Partnerschaften im Wholesale.

Internationalisierung

Wir werden mit nationalen und internationalen Handelspartnern noch intensiver zusammenarbeiten, um unsere führende Position am Markt auszubauen. Insbesondere in Deutschland und im europäi- schen Ausland wollen wir wachsen, indem wir neue Wachstumsfelder erschließen.

Total Look

Wir entwickeln unser Portfolio konsequent weiter, denn neue Arbeitsformen bedeuten, dass sich die Dresscodes in Büro und Businesswelt weiter verändern. Deshalb treiben wir den Wandel vom Hemdenspezialisten zur Lifestyle-Marke voran, um unseren Zielgruppen künftig komplette Outfits anzubieten.

Nachhaltigkeit

Wir werden weiterhin ökologisch nachhaltigere Produkte entwickeln, für mehr Transparenz in der Lieferkette sorgen und hohe Sozialstandards durchsetzen. Jeden Tag wollen wir in puncto Nachhaltigkeit noch besser werden, indem wir aktuelle Erkenntnisse umsetzen.

Digitaler OLYMP

Wir wollen durch Digitalisierung unser Wachstum und unsere Wettbewerbsfähigkeit steigern. Hierzu werden wir u. a. KI-gestützte Prozesse, smarte Produktentwicklung, digitale Lieferketten und digitale Showrooms einsetzen, um schneller und effizienter zu werden sowie unsere Kreativität zu fördern.

People & Culture

Wir pflegen den ausgezeichneten Teamgeist bei OLYMP und gehen mit dem richtigen Mindset an unsere Aufgaben heran. Dabei orientieren wir uns an fünf Grundwerten, die uns am Herzen liegen: Mut, Vertrauen, Begeisterung, Verantwortung und Offenheit.

Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produkt- entwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Unsere Werte

Unsere fünf Grundwerte geben uns wichtige Orientierung, wie wir miteinander umgehen, welche Unternehmenskultur wir leben wollen und mit welcher Einstellung wir an unsere Arbeit herangehen.

VERANTWORTUNG – TAKE OWNERSHIP, INSPIRE OTHERS

Wir handeln aktiv und stehen dafür ein. Das große Ganze im Blick, über den eigenen Radius hinaus. Langfristiger Erfolg schlägt kurzfristiges Ergebnis. Entschlossen nehmen wir Aufgaben an. Wir finden eine Lösung – gemeinsam und aus Überzeugung. Das macht uns zum Vorbild.

OFFENHEIT – EMBRACE THE CHANGE

Wandel beginnt in uns. Unser Mindset: immer offen für Neues. Veränderungen sehen wir als Chancen. Wir sind neugierig und offen gegenüber neuen Perspektiven. Darin entdecken wir Potenziale, die wir für uns nutzen.

VERTRAUEN – TRUST YOURSELF AND OTHERS

Vertrauen ist die Basis für ein erfolgreiches Miteinander. Unser Vertrauen beruht auf gegenseitigem Respekt. Wir akzeptieren jeden Menschen, wie er ist. Bei uns werden Vielfalt und Inklusion gelebt. Genauso vertrauen wir unseren eigenen Fähigkeiten, hören aufmerksam zu und gehen mit Konflikten konstruktiv um. Wir lassen Worten Taten folgen, liefern Ergebnisse und halten Versprechen.

MUT – BE BRAVE

Wir scheuen uns nicht vor Herausforderungen und kommen schnell in die Umsetzung. Wir gehen Dinge aktiv an und überlegen uns stets gut, was wir tun. Nie kopflos, immer clever. Möglichkeiten erkennen, Gelegenheiten ergreifen, Risiken abwägen, Neues zulassen – einfach smarte Entscheidungen treffen. Mit Eigeninitiative und Pioniergeist gestalten wir die Zukunft.

BEGEISTERUNG – LOVE WHAT YOU DO

Wir widmen uns unserer Arbeit mit Leidenschaft und ansteckender Energie. Wir brennen für unsere Ideen und begeistern andere dafür. Wir geben immer unser Bestes, weil wir lieben, was wir tun. Wir sind stolz auf unser Unternehmen, unsere Marke und unsere Leistungen. Dabei vergessen wir nicht, unsere Erfolge zu feiern.

VERANTWORTUNG
OFFENHEIT
VERTRAUEN
MUT
BEGEISTERUNG

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für
unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle
Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Know-how zur Nachhaltigkeit fördern

Im Rahmen unseres *Handlungsfeldes „Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmenskultur“* verfolgen wir das Ziel, Nachhaltigkeit als selbstverständlichen Bestandteil unserer Unternehmenskultur bei OLYMP zu etablieren. Alle Mitarbeitenden – unabhängig von Funktion oder Standort – sollen ein umfassendes Verständnis für nachhaltige Praktiken entwickeln und diese aktiv in ihrem Arbeitsalltag anwenden.

Alle OLYMP Mitarbeitenden erhalten jährlich gezielte Sicherheitsunterweisungen, die sich an den jeweiligen Arbeitsbereichen orientieren. Zudem bieten wir Trainings zu ethisch einwandfreiem Verhalten an, in denen wir auch das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für wettbewerbswidrige Verhaltensweisen schärfen.

Um dieses Know-how kontinuierlich zu erweitern, stehen im Member-Hub der Fair Wear Foundation vielfältige Trainings und Webinare zur Verfügung, die wir als Lernangebote nutzen. Ergänzend haben wir in der Vergangenheit externe Audit-Trainings speziell für die CS-Abteilung bei OLYMP durchgeführt.

Um unsere Ziele gemeinsam zu erreichen, sind regelmäßige Schulungen zu relevanten und strategischen Themen ein wichtiges Instrument. Dabei nehmen wir die Bedürfnisse der Arbeitskräfte in den verschiedenen Unternehmensbereichen in den Fokus. Für die Weiterbildung unserer Beschäftigten setzen wir auf die Nutzung von zugänglichen und alltagsnahen Tools und Kanälen: Dazu gehören Videobotschaften im Intranet, die wichtige Themen der Unternehmenspolitik vermitteln, sowie unsere eigene Schulungsplattform, auf der wir Kurse und Informationen bereitstellen. Bei Bedarf greifen wir auf externe Anbieter zurück, um unser Angebot an Weiterbildungen sinnvoll zu ergänzen.

► **Siehe Kapitel OLYMP als attraktiver Arbeitgeber**

Derzeit entwickeln wir über eine digitale Schulungsplattform speziell auf OLYMP zugeschnittene Nachhaltigkeitsschulungen für alle Mitarbeitenden. Unser Ziel ist es, dass bis 2027 alle Teammitglieder ein definiertes Schulungsset einmal im Jahr absolvieren. Dank der Plattform sind die Lerneinheiten flexibel und ortsunabhängig nutzbar – auch für die Verkaufsteams in den OLYMP Stores. Ein innovatives Element stellt der Einsatz einer Microlearning-App dar: Sie ermöglicht eine niedrigschwellige, flexible und effiziente Vermittlung nachhaltigkeitsrelevanter Themen für alle Mitarbeitenden, unabhängig von Funktion oder Arbeitsort.

Im Berichtsjahr 2025 konnten wir dafür bereits wichtige Meilensteine erreichen: Nach Abschluss des Vertrags mit dem Toolanbieter wurde die Plattform technisch implementiert. Auch die erforderlichen Datenschutzvereinbarungen wurden in Zusammenarbeit mit dem externen Datenschutzbeauftragten organisiert. Erste von uns erstellte Schulungsinhalte haben wir in einer Pilotphase gemeinsam mit ausgewählten Mitarbeitenden getestet. Die Auswertung des Feedbacks aus dieser Pilotgruppe lieferte wertvolle Hinweise zur Optimierung der Inhalte.

Aktuell stehen die Ausweitung der Schulungen auf alle Mitarbeitenden sowie der weitere Rollout und die Integration zusätzlicher Nachhaltigkeitsinhalte aus dem Bereich Corporate Sustainability im Fokus. Die Ergebnisse und Fortschritte des Projekts werden regelmäßig intern kommuniziert und mit der Geschäftsführung sowie relevanten Gremien abgestimmt. Nach Abschluss der Schulungen wird systematisch Feedback erhoben, um die Inhalte kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Mit diesem Projekt leisten wir einen unternehmensindividuellen Beitrag zur Stärkung der nachhaltigen Unternehmenskultur bei OLYMP und schaffen damit die Grundlage für ein unternehmensweites Engagement für unsere gemeinsame nachhaltigere Entwicklung.

Nachhaltigeres Handeln im Arbeitsalltag stärken

Mit der Initiative „Greenfluencer“ fördert OLYMP aktiv eine nachhaltigere Unternehmenskultur. Im Rahmen dieser bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe setzen einzelne Mitarbeitende gemeinsam erarbeitete Projekte zur Förderung von Nachhaltigkeit um.

Im Jahr 2025 haben die „Greenfluencer“ ein nachhaltigeres Papierklebeband in der Logistik eingeführt, die Mülltrennung am Unternehmensstandort verbessert und Kolleginnen und Kollegen für das Thema Energiesparen sensibilisiert.

Zudem wurde eine umfassende Sammelaktion für Wertstoffe durchgeführt. Ein Schwerpunkt lag auf der Sammlung von Althandys und Smartphones, bei der von November 2025 bis Januar 2026 insgesamt 71 Smartphones und Handys sowie ein iPad zusammenkamen. Die gesamten Erlöse aus dieser Aktion fließen in das Projekt „Brot für die Welt“ und unterstützen Menschen in der Demokratischen Republik Kongo beim Zugang zu medizinischer Versorgung. Parallel dazu wurden im Zeitraum von September bis Dezember 2025 rund 20 Kilogramm Kronkorken gesammelt und ebenfalls gespendet.

Darüber hinaus wurde eine Initiative für Stoffreste ins Leben gerufen: Mitarbeitende konnten insgesamt rund 500 kg Gewebe mitnehmen, um diese an Kindergärten, Schulen oder für andere soziale Zwecke weiterzugeben.

Die Gruppe „Greenfluencer“ kommt quartalsweise zusammen, um bestehende Projekte weiterzuentwickeln und neue Ansätze zu diskutieren. So entstehen laufend neue, praxisnahe Verbesserungen. Ergebnisse und Fortschritte werden regelmäßig transparent im Intranet kommuniziert, wodurch alle Beschäftigten informiert und zum Mitmachen motiviert werden.

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

Die Konfektionsbetriebe in unserer Wertschöpfungskette sind essenziell für die Herstellung unserer hochwertigen Hemden und aller weiteren Produkte. Mit diesen Lieferanten verbinden uns besonders enge und langjährige Partnerschaften: Nur durch vertrauensvolle Zusammenarbeit sichern wir unser konstant hohes Qualitätsniveau. Gleichzeitig ermöglicht diese enge Beziehung, zentrale Nachhaltigkeitsaspekte und Standards dauerhaft in unserer Lieferkette zu verankern. Mit einigen unserer Partnerbetriebe in der Konfektion arbeiten wir durchschnittlich mehr als sieben Jahre zusammen, in einem Fall sogar wesentlich länger.

Bei OLYMP sind wir stets bemüht, mit einem stabilen Produzentenpool zu arbeiten. Dennoch kann es immer wieder Änderungen geben, beispielsweise um den Herstellerpool in unserer Lieferkette effizienter aufzustellen.

Im Sinne gesteigerter Transparenz legen wir auf unserer **Corporate Website** sowie im jährlichen **HRDD-Report** mit Namen und Anschrift offen, mit welchen Konfektionspartnern wir bei OLYMP zusammenarbeiten.

► **Siehe Kapitel **Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder****

Lieferantenbeziehungen langfristig managen

Da wir nicht selbst Eigentümer der Fabriken sind, in denen wir unsere Produkte fertigen lassen, sind stabile Beziehungen zu unseren Konfektionspartnern besonders wichtig. Ziel ist es, gemeinsam qualitativ hochwertige Produkte zu entwickeln und langfristig erfolgreich am Markt zu agieren. In einem besonders erfreulichen Fall erstreckt sich unsere Geschäftsbeziehung sogar bereits weit über 30 Jahre.

Unsere Zusammenarbeit basiert auf gegenseitigem Respekt, Transparenz und Fairness. So konnten sich unsere Lieferanten beispielsweise trotz schwächerem Absatz in den Corona-Jahren auf eine gleichmäßige Auslastung und garantierte Abnahme der Produktionsmengen durch uns verlassen.

Wir investieren in den Aufbau enger Kontakte, um die Arbeitsbedingungen, Umweltstandards und Produktionsprozesse unserer Partner kontinuierlich zu verbessern. Dies erreichen wir u. a. durch unsere Besuche vor Ort und die Audits, beispielsweise im Rahmen des iMPACT Programs. Durch regelmäßigen Austausch, gemeinsame Qualitätskontrollen, transparente Kommunikation sowie Unterstützung durch eine spezialisierte technische Beratung schaffen wir eine Basis des Vertrauens, die es uns ermöglicht, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und gemeinsam innovative Lösungen zu entwickeln. Langfristigkeit ist für uns der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg.

Unsere Lieferantenbeziehungen steuern wir über ein strukturiertes Supplier-Management-System mit klar definierten Verantwortlichkeiten. Bei der Auswahl und Bewertung von Lieferanten fließen neben wirtschaftlichen Faktoren auch soziale und ökologische Kriterien ein. Diese sind in verschiedenen Dokumentationen verbindlich festgelegt und umfassen die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten, Arbeitssicherheitsstandards sowie Umwelt- und Chemikalienanforderungen. Die Umsetzung und Einhaltung dieser Anforderungen werden sowohl beim Onboarding als auch während der laufenden Geschäftsbeziehung durch etablierte Monitoringsysteme kontinuierlich überprüft. Durch unseren strukturierten Onboarding-Prozess für Lieferanten und regelmäßige Sozialaudits in den Konfektionsbetrieben, ergänzt durch länder- und produktionsstättenspezifische Risikoanalysen (**siehe auch Kapitel „Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette“**), stellen wir sicher, dass wir potenzielle Risiken frühzeitig identifizieren und gezielt ausschließen können.

Partner strategisch onboarden

Durch ein mehrstufiges Onboarding unserer Lieferanten stellen wir bei OLYMP sicher, dass unsere Partnerbetriebe mit unseren Anforderungen und Erwartungen vertraut sind:

Phase I

Wir machen unsere Geschäftspartner mit den speziellen Anforderungen bei OLYMP vertraut und lassen uns bestätigen, dass sie den Vorgaben bezüglich Transparenz, Monitoring, Produkthanforderungen und anderen Kriterien entsprechen.

Phase II

Anschließend bewerten wir bei OLYMP, ob unsere Anforderungen in der Lieferkette eingehalten werden. Hierzu müssen sich alle direkten Geschäftspartner und Produktionsstätten auf der Plattform retraced.com registrieren und entsprechende Informationen bereitstellen. Diese bewerten wir dann im Rahmen einer Risikoanalyse. Sollten wir feststellen, dass ein Geschäftspartner unseren Anforderungen nicht entspricht, brechen wir das Onboarding ab.

Phase III

Sobald Lieferanten die Hürden für das Onboarding gemeistert haben, werden sie fester Bestandteil unseres Lieferantenpools. Dennoch verwarnen wir uns regelmäßig während der Geschäftsbeziehung, dass unsere Vorgaben eingehalten werden.

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

Im Rahmen des Onboardings verpflichten wir unsere Lieferanten, den **OLYMP Verhaltenskodex** und den **Fair Wear Foundation Code of Labour Practices** einzuhalten. Zudem halten wir alle Lieferanten dazu an, die internationalen Arbeitsstandards (ILO-Kernarbeitsnormen) zu erfüllen.

Den gesamten Onboarding-Prozess optimieren wir kontinuierlich, um Effizienz und Transparenz stetig zu erhöhen und veränderten Anforderungen gerecht zu werden. So haben wir den Onboarding-Fragebogen auf der Retraced-Plattform im Jahr 2025 optimiert, sodass künftig sämtliche Fachbereiche eingebunden sind und die Freigabeprozesse deutlich effizienter ablaufen. Im Jahr 2026 planen wir, alle Onboarding-Dokumente vollständig zu überarbeiten, um einen effizienten, verständlichen und aktuellen Bestand zu garantieren. Zur Transparenz und besseren Nachvollziehbarkeit sollen zudem Übersichten zu Geschäftsprozessen und -phasen erstellt werden. Ergänzend ist eine übersichtliche Dokumentation aller relevanten Unterlagen in Arbeit. Um einen reibungslosen Start in der Zusammenarbeit zu gewährleisten, werden Checklisten für die Erstbesprechungen entwickelt. Sie stellen sicher, dass von Anfang an alle wesentlichen Basisdaten vorliegen und unnötige Rückfragen vermieden werden.

Einheitliche Standards für faire Lieferantenbeziehungen etablieren

Im Zuge unseres **Handlungsfelds „Management der Lieferantenbeziehungen“** arbeiten wir daran, ein einheitliches und transparentes Bewertungssystem für Produzenten und Materiallieferanten zu etablieren – mit dem Ziel, faire und langfristige Partnerschaften zu stärken. Das System, das gemeinsam von den Bereichen Supply Chain, CS und Qualitätsmanagement umgesetzt wird, soll ab 2026 eine objektive Entscheidungsgrundlage für Einkauf, Qualität und Nachhaltigkeit schaffen. Auch externe Akteure wie Retraced, Zertifikatsgeber, Institute sowie die Fair Wear Foundation sind eingebunden, um die Prozesse weiter zu professionalisieren.

Unsere Bewertung orientiert sich an klaren quantitativen und qualitativen KPIs: Fehler- und Reklamationsraten sollen gesenkt, Termintreue und Audit-Scores erhöht und das Zertifikatsmanagement stabilisiert werden. Gleichzeitig legen wir Wert auf kurze Reaktionszeiten, lösungsorientierte Zusammenarbeit, Transparenz und die Innovationsfähigkeit unserer Partner. Im Jahr 2025 ist die erste Bewertungsrunde mit den relevanten KPIs erfolgreich angelaufen und wurde von den Geschäftspartnern positiv aufgenommen. Herausforderungen wie die digitale Datenqualität werden laufend adressiert, um den Prozess weiter zu verbessern.

Das Bewertungssystem unterstützt die Einhaltung regulatorischer Vorgaben wie CSRD und EUDR sowie die Anforderungen der Fair Wear, indem strukturierte Risikoanalysen, Transparenz und dokumentierte Sorgfaltspflichten gewährleistet werden. Alle Ergebnisse werden regelmäßig dokumentiert und mit den relevanten Partnern geteilt. Workshops und Abstimmungen fördern den fortlaufenden Dialog und die Weiterentwicklung des Systems. In den kommenden Jahren sollen die Kriterien weiter ausgebaut werden. Bis 2028 ist eine vollständige digitale Integration des Bewertungssystems geplant.

Sozialstandards konsequent umsetzen

Wie im **Kapitel „Verantwortung für die Menschen in unserer Wertschöpfungskette“** beschrieben, nutzen wir verschiedene Mechanismen, um Arbeitssicherheit, soziale Standards und die Einhaltung unserer Mindestanforderungen in Partnerbetrieben engmaschig zu überprüfen.

Bei OLYMP geben wir Produktionsbetrieben prinzipiell die Chance nach identifizierten Verstößen gegen unsere Anforderungen, die Arbeitsbedingungen und das Qualitätsniveau durch geeignete Maßnahmen zu verbessern. Werden Betrieben jedoch schwerwiegende Verstöße nachgewiesen, handeln wir sofort und entschieden. Sollten unsere Maßnahmen nicht zum gewünschten Erfolg führen, beenden wir die Zusammenarbeit mit dem betreffenden Betrieb.

Mit den beschriebenen Beschwerdemechanismen geben wir Beschäftigten in unserer Lieferkette eine Möglichkeit, jederzeit auf mangelnde Arbeitssicherheit und Diskriminierung hinzuweisen.

► **Siehe Kapitel Verantwortung für die Menschen in unserer Wertschöpfungskette**

Lieferantenbeziehungen durch faire Zahlungspraktiken stärken

Faire Zahlungen sind bei OLYMP ein wichtiger Teil unserer langjährigen Beziehungen zu Lieferanten. Wir begleichen anfallende Rechnungen schnell. Einen Großteil der Ware bezahlen wir, während sie noch auf dem Weg zu uns ist. Die Bezahlung unserer Lieferanten erfolgt nach den international anerkannten Standards „TT at site“ oder „LC-Payments“. Dabei handelt es sich entweder um eine umgehende Banküberweisung nach Vorlage der Versandpapiere (Telegraphic Transfer at site) oder um eine durch unsere Bank garantierte Zahlung (Letter of Credit/Akkreditiv), die bei Erfüllung aller Lieferbedingungen ausgelöst wird. Nur in Ausnahmefällen nutzen wir individuelle Skonto-Regelungen.

Wir wenden verantwortliche Zahlungspraktiken an und setzen spezielle Systeme ein, um zu vermeiden, dass wir in Zahlungsverzug geraten. Beispielsweise erfassen wir Rechnungen elektronisch und nutzen automatisierte Workflows, die uns rechtzeitig auf fällige Zahlungen hinweisen. So gab es auch im Berichtsjahr 2025, wie in der Vergangenheit, keine Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzug.

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation & Governance

Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

ESRS-Index

INDEX FÜR ESRS-OFFENLEGUNGSPUNKTE 1/3

Section	Offenlegungspunkt	Beschreibung	Seite
ESRS 2			
Grundlage für die Erstellung	BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung	4
Governance	GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit	12
	GOV-3	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	12-13
	GOV-4	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	12-13
Strategie	SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	7-11
	SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	8
	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell sowie finanzielle Effekte	20, 27, 30, 32, 37, 40, 41, 44, 49-50, 55, 61
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	IRO-1	Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	14-15

ESRS E1 Klimawandel			
Strategie	E1-2	Identifikation von klimabezogenen Risiken und Szenarioanalysen	20
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	E1-5	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit dem Klimaschutz	22-25
Kennzahlen und Ziele	E1-6	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	19
	E1-7	Energieverbrauch und Energiemix	24-25
	E1-8	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3	22, 26
	E1-9	Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	25

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für
unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle
Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

INDEX FÜR ESRS-OFFENLEGUNGSPUNKTE 2/3

Section	Offenlegungspunkt	Beschreibung	Seite
ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft			
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	E5-1	Richtlinien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	30
	E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	30-32
Kennzahlen und Ziele	E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	19
	E5-5	Ressourcenzuflüsse	28-29
ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens			
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	S1-1	Richtlinien im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	37
	S1-2	Einbeziehung der eigenen Belegschaft und Arbeitnehmervertretungen, Vorhandensein von Kanälen zur Meldung von Bedenken oder Bedürfnissen der eigenen Belegschaft sowie Vorgehensweisen zur Verbesserung von Meldungen	41
	S1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	40-43
Kennzahlen und Ziele	S1-4	Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	35
	S1-5	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	38
	S1-7	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	41
	S1-8	Diversitätskennzahlen	40
	S1-9	Angemessene Entlohnung	41
	S1-10	Sozialschutz	41
	S1-12	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	43
	S1-13	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	42
	S1-14	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	42
	S1-16	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	37

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für
unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

Verantwortungsvolle
Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette

ESRS-Index

INDEX FÜR ESRS-OFFENLEGUNGSPUNKTE 3/3

Section	Offenlegungspunkt	Beschreibung	Seite
ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette			
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	S2-1	Richtlinien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	47-49
	S2-2	Einbindung von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette, Vorhandensein von Kanälen zur Meldung von Bedenken oder Bedürfnissen durch Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sowie Vorgehensweisen zur Verbesserung von Meldungen	47-48
	S2-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	45-49
Kennzahlen und Ziele	S2-4	Ziele im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	36
ESRS G1 Unternehmensführung			
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	G1-1	Richtlinien im Zusammenhang mit Unternehmensführung	55, 62
	G1-2	Maßnahmen im Zusammenhang mit Unternehmensführung	55-56, 60-62
Kennzahlen und Ziele	G1-3	Ziele im Zusammenhang mit Unternehmensführung	53
	G1-4	Kennzahlen zu Korruption oder Bestechung	56
	G1-6	Kennzahlen zu Zahlungspraktiken	62

Einleitung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

Zahlen und Fakten zur OLYMP
Bezner KG

Geschäftsmodell, Lieferkette &
Stakeholder

Nachhaltigkeitsorganisation &
Governance

Wesentlichkeitsanalyse &
Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für
unsere Umwelt

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Klimastrategie & Maßnahmen

Energieeffizienz & Emissionsreduktion

Rohstoffstrategie & Produkt-
entwicklung

Soziale Verantwortung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen

OLYMP als attraktiver Arbeitgeber

Verantwortung für Menschen in
unserer Wertschöpfungskette

Transparenz für unsere Kundinnen
und Kunden

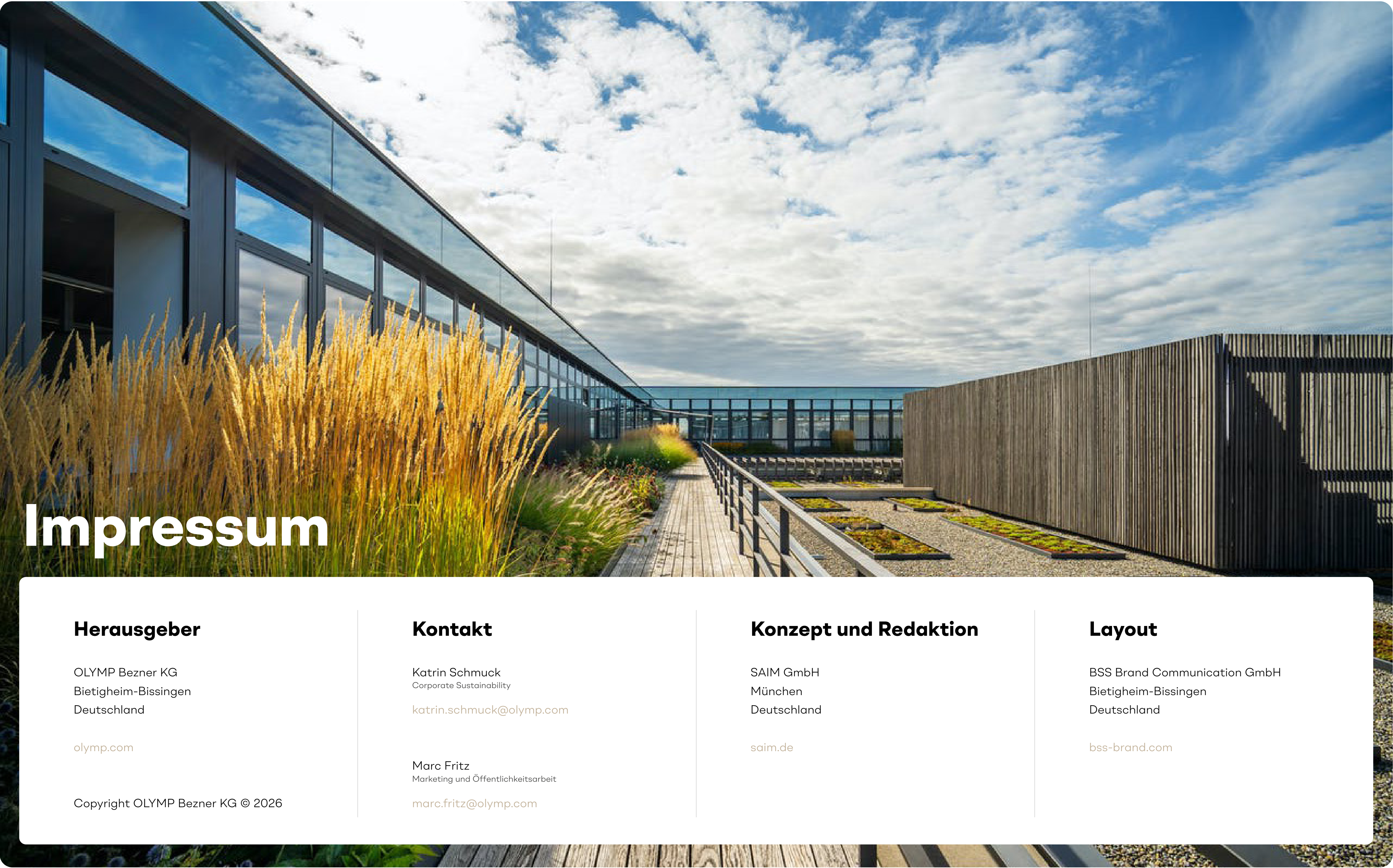
Verantwortungsvolle
Unternehmensführung

Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien

Steuerung unserer Unternehmenspolitik

Stärkung unserer Unternehmenskultur

Umgang mit Partnern in der
Wertschöpfungskette



Impressum

Herausgeber

OLYMP Bezner KG
Bietigheim-Bissingen
Deutschland

olymp.com

Copyright OLYMP Bezner KG © 2026

Kontakt

Katrin Schmuck
Corporate Sustainability
katrin.schmuck@olymp.com

Marc Fritz
Marketing und Öffentlichkeitsarbeit
marc.fritz@olymp.com

Konzept und Redaktion

SAIM GmbH
München
Deutschland

saim.de

Layout

BSS Brand Communication GmbH
Bietigheim-Bissingen
Deutschland

bss-brand.com

OLYMP



Einleitung

- Inhaltsverzeichnis
- Vorwort
- Über diesen Bericht

OLYMP und Nachhaltigkeit

- Zahlen und Fakten zur OLYMP Bezner KG
- Geschäftsmodell, Lieferkette & Stakeholder
- Nachhaltigkeitsorganisation & Governance
- Wesentlichkeitsanalyse & Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortung für unsere Umwelt

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Klimastrategie & Maßnahmen
- Energieeffizienz & Emissionsreduktion
- Rohstoffstrategie & Produktentwicklung

Soziale Verantwortung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Die Belegschaft von OLYMP in Zahlen
- OLYMP als attraktiver Arbeitgeber
- Verantwortung für Menschen in unserer Wertschöpfungskette
- Transparenz für unsere Kundinnen und Kunden

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

- Handlungsfelder, Ziele & Leitlinien
- Steuerung unserer Unternehmenspolitik
- Stärkung unserer Unternehmenskultur
- Umgang mit Partnern in der Wertschöpfungskette

ESRS-Index

Impressum

