



OVS

*Dichiarazione Consolidata
di carattere non finanziario
(d. Lgs. 254/2016)
2019*

OVS

Dati societari

Sede legale della Capogruppo

OVS S.p.A.

Via Terraglio n. 17

30174 - Venezia - Mestre

Dati legali della Capogruppo

Capitale sociale deliberato Euro 227.000.000,00

Capitale sociale sottoscritto e versato Euro 227.000.000,00

Registro Imprese di Venezia n. 04240010274

Codice fiscale e partita IVA 04240010274

Sito istituzionale: www.ovscorporate.it



Indice

Lettera agli stakeholders	p.03
ESG highlights 2019	p.06
Nota Metodologica e guida alla lettura	p.11
Profilo e principali attività di OVS	p.13
Una Governance responsabile	p.21
Struttura organizzativa	p.24
Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	p.26
Integrità del business e prevenzione della corruzione attiva e passiva	p.30
Strategia di sostenibilità e creazione di valore	p.31
Sostenibilità dei prodotti	p.42
Produzione responsabile e supply chain	p.47
Persone e cultura aziendale	p.52
Rispetto per l'ambiente	p.62
Collettività	p.68
Appendice: tabelle indicatori	p.70
GRI content index	p.78
Relazione della Società di Revisione	p.87

Lettera agli stakeholders

OVS fonda la sua visione del futuro, e del suo ruolo nel contesto sociale, in una strategia di sostenibilità che permetta di far prosperare il business nel lungo termine, ponendosi l'obiettivo che le sue attività producano impatti positivi sulle proprie persone, sull'ambiente e sulla società.

Questa visione è quanto mai coerente con il posizionamento di OVS, che si rivolge a tutte le famiglie, per i loro bisogni quotidiani, e realizza il 40% del suo fatturato nel segmento bambino, quindi in quello che rappresenterà il futuro per definizione. Cioè l'infanzia. L'inizio del 2020 è stato profondamente segnato dalla tragedia dovuta alla pandemia da COVID-19. Forse l'unico risvolto positivo legato a questi recenti accadimenti è stato l'aumento della sensibilità ai temi della sostenibilità da parte di chi purtroppo, nel mondo, ne era ancora distante.

Anche il nostro Gruppo, operante principalmente in Italia, ne è stato colpito, e dopo quasi due mesi di lockdown è ripartito con l'operatività dei punti vendita. Il nostro settore si trova da qualche tempo di fronte a grandi sfide che richiedono costanti azioni di miglioramento ed al contempo la fissazione di obiettivi di sostenibilità chiari nel breve termine che, una volta raggiunti, possano rappresentare una base solida per l'attuazione di quelli futuri, sempre più sfidanti. Tutto questo ha comportato revisioni significative del modello di business ma siamo anche coscienti che solo così i risultati di medio-lungo termine saranno tangibili e creeranno reale valore per tutti gli stakeholders.

Il nostro Gruppo sta ponendo da diversi anni un rilevante impegno nella direzione della sostenibilità, tenendo anche nella necessaria considerazione le recenti direttive Europee e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'ONU. Con la pubblicazione di questo bilancio vengono forniti non solo tangibili evidenze dei risultati raggiunti ad oggi anche in termini di trasparenza verso la comunità, ma anche i principali obiettivi che ci siamo prefissati.

OVS è guidata da un modello di tipo circolare. Guardiamo alla sostenibilità come l'opportunità collegata alla capacità di prosperare nel tempo indirizzando business, investimenti e valori fondanti in

favore delle risorse del pianeta per un cambiamento positivo e ritenuto profondamente necessario. Per questo siamo convinti che la sostenibilità non debba essere confinata in una singola funzione aziendale ma che altresì debba permeare tutte le funzioni. I temi di sostenibilità del programma #wecare di OVS, guidato da un Sustainability Director, si concretizzano su questo presupposto: dalla cultura aziendale al design e al prodotto, dai materiali alla supply chain, dalla logistica ai punti vendita, attraverso un approccio sistemico. Decine di azioni sono tra loro interconnesse in una strategia in cui sono definite chiare priorità operative, in linea con gli obiettivi del piano industriale. Inoltre, la formalizzazione dei target ed il conseguimento degli stessi devono essere continuamente monitorati: per questo motivo, da due anni abbiamo istituito il Comitato controllo rischi e sostenibilità, un organo endoconsiliare specifico per tali finalità.

I risultati raggiunti nel 2019 dimostrano, a nostro avviso, la capacità di OVS di essere tra i player del settore che più ritengono la sostenibilità un elemento cardine del modello di business.

Per quanto concerne l'ambiente, l'impegno costante è quello della riduzione dell'impatto dei processi aziendali e dei prodotti sull'ambiente. Nell'anno concluso, tra i numerosi target prefissati e raggiunti segnaliamo le 300 tonnellate di capi di abbigliamento raccolti per il loro riutilizzo e l'eliminazione del permanganato di potassio per la produzione del denim, oltre al ricorso all'utilizzo del 100% di cotone biologico in molte categorie merceologiche dedicate al segmento bambino. Nel 2020 si completerà il processo che vedrà l'approvvigionamento del cotone proveniente da fonti certificate più sostenibili salire al 100% dei prodotti offerti e di recente è stato introdotto un processo di rating dei capi chiamato ECO valore, che consente di indicare quanta acqua è stata consumata e quante emissioni di CO₂ sono state prodotte nella realizzazione dei capi venduti. Ulteriore target prefissato sarà quello di diventare un'azienda completamente plastic-free, dopo che già a livello di sede da diversi anni abbiamo eliminato l'utilizzo della plastica grazie, per esempio, all'introduzione di borracce e dispenser di acqua filtrata.

Con riferimento ai temi sociali, le persone, la cultura aziendale e la collettività sono le risorse chiave di OVS per raggiungere gli obiettivi strategici e creare valore economico, sociale e ambientale. La Società è impegnata anche sul fronte della filiera sostenibile, con particolare attenzione al miglioramento degli standard di lavoro lungo l'intera supply chain verso le comunità locali di riferimento. Nel 2019 è stata pubblicata la lista di tutti i fornitori del nostro Gruppo, costantemente monitorati e valutati in termini di rispetto di parametri ambientali e sociali. Nel sito e-commerce è stata fornita visibilità del made-in e della ragione sociale di tutti i capi venduti e ci attendiamo che entro il 2021, il 100% dei nostri fornitori vengano monitorati attraverso la piattaforma HIGG index della Sustainable Apparel Coalition.

Infine per quanto concerne la Governance, l'integrità e l'etica sono valori di riferimento per il business di OVS, che è da sempre orientato secondo principi di onestà, professionalità e trasparenza, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in materia di responsabilità sociale. Come anticipato, l'introduzione del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, permette di valutare le politiche e le tematiche inerenti la sostenibilità, assicurando la creazione di valore nel tempo per gli azionisti e per tutti gli altri stakeholders, in un orizzonte di medio-lungo periodo, nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile. Sempre in termini di Governance, dal 2020 sono stati predisposti target specifici di sostenibilità, oltre a quelli finanziari, finalizzati all'integrazione del piano di MBO aziendale.

La fiducia che milioni di clienti ripongono in noi ogni giorno va alimentata con senso di responsabilità e per questo è fondamentale agire ogni giorno coerentemente con un profondo impegno verso la sostenibilità: siamo convinti che il percorso intrapreso da tempo vada nella giusta direzione e che gli obiettivi sfidanti che ci siamo prefissati in questo ambito, verranno sempre più riconosciuti da tutti i nostri consumatori. Siamo convinti che per affrontare con efficacia le sfide che impegneranno il nostro settore nel futuro, il business debba focalizzarsi su valori che sempre più orientino la visione dell'azienda verso il lungo periodo, facendo leva sulla sostenibilità al fine di garantire prosperità a tutti gli stakeholders.



ESG Highlights 2019

La sostenibilità è un orientamento strategico del Gruppo OVS, che su questo fronte ha sviluppato una strategia in linea con i tre pilastri chiave ESG – Environmental, Social and Governance. In questa sezione vengono descritte le principali key issues del Gruppo OVS, approfondite in seguito all'interno del presente documento nei rispettivi capitoli. Inoltre, OVS nella determinazione della propria strategia di sostenibilità, considera i target individuati rispetto al raggiungimento dei 17 SDGs (Sustainable Development Goals) dell'Agenda 2030 dell'ONU¹, per definire le priorità strategiche aziendali, su cui sviluppare politiche, obiettivi e azioni per creare valore. Data la natura del business, OVS ha identificato, in particolare, una selezione di SDGs sui quali investire in via prioritaria, come di seguito illustrato.



¹ Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals – SDGs nell'acronimo inglese), articolati in 169 Target da raggiungere entro il 2030. <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>.

Environmental

PERCHÉ

Il rispetto per l'ambiente è uno dei valori chiave per la strategia di OVS. L'impegno concreto, nella riduzione dell'impatto dei processi aziendali e dei prodotti sull'ambiente, viene testimoniato da una serie di azioni che coinvolgono il miglioramento dell'efficienza energetica, la selezione responsabile di materie prime di qualità, considerando il tema del cotone biologico e delle filiere certificate, una gestione attenta delle sostanze chimiche e del packaging, a garanzia della sicurezza e sostenibilità dei prodotti al fine di promuovere un approccio circolare che dia valore aggiunto ai capi d'abbigliamento oltre il loro ciclo di vita.

Impatti ambientali diretti

Principali risultati 2019	Prossime attività
<ul style="list-style-type: none">• 5,2% di consumo energetico complessivo rispetto al 2018 (-7,5% a parità di mq), con una riduzione delle emissioni Scope1 del 22%² e Scope2 del 29%• 94% di energia elettrica da fonti rinnovabili (pari al 83% del consumo energetico complessivo)• 349 tonnellate di rifiuti generati in meno rispetto al 2018• Implementato nuovo modello di calcolo carbon footprint conforme a ISO14064	<ul style="list-style-type: none">• Aggiornamento dei criteri di eco-progettazione dello Standard Profile OVS per le nuove aperture, attraverso un indicatore sintetico di sostenibilità del punto vendita (in collaborazione con Università di Padova)• Avvio di un'analisi dettagliata dei consumi idrici• Integrazione della disclosure con emissioni Scope 3 (emissioni indirette da trasporti e produzione) e implementazione di un piano di ulteriore riduzione delle emissioni di CO₂

Per approfondimento si veda il capitolo 'Rispetto per l'ambiente'

Packaging

Principali risultati 2019	Prossime attività
<ul style="list-style-type: none">• 95% di cartoni riutilizzati provenienti da fornitori• 2.000 tonnellate di carta risparmiata grazie al riutilizzo dei cartoni	<ul style="list-style-type: none">• Sostituzione di tutti gli imballi attualmente in plastica con altri materiali più sostenibili

Per approfondimento si veda il capitolo 'Rispetto per l'ambiente'

Circular economy

Principali risultati 2019	Prossime attività
<ul style="list-style-type: none">• 300 ton di capi di abbigliamento raccolti per indirizzarli al riutilizzo o al riciclo evitandone il conferimento in discarica• 100% di prodotti abbigliamento valutati tramite indice di circolarità• Formazione specifica su circolarità erogata a tutti i Product Manager• Utilizzo di materiali rigenerati da reti da pesca (ECONYL) recuperate da sub volontari all'interno del programma Healthy Seas, per la realizzazione di costumi da bagno.	<ul style="list-style-type: none">• Avvio di un programma di recupero e riciclo degli scarti tessili di produzione per la realizzazione di materiali riciclati al fine di reinserirli attivamente nel ciclo produttivo• Incremento dell'utilizzo di materiali riciclati nelle nostre collezioni• Analisi sull'estensione dell'utilizzo di ECONYL ad altre tipologie di prodotto.

Per approfondimento si veda il capitolo 'Sostenibilità dei prodotti'

2 Dato riferito al solo consumo energetico, escludendo quindi le emissioni di fughe di gas fluorurati utilizzati negli impianti di climatizzazione.

Sostenibilità e sicurezza dei prodotti (chemical safety)

Principali risultati 2019	Prossime attività
<ul style="list-style-type: none">• Il 54% dell'ordinato complessivo è realizzato da una filiera certificata OEKO-TEX 100, ad ulteriore garanzia della sicurezza dei nostri capi;• 4.901 tonnellate di cotone acquistate proveniente da coltivazioni biologiche certificate;• quasi 200 tonnellate di poliestere riciclato, per la produzione di maglieria in pile, hanno permesso di evitare la dispersione nell'ambiente di circa 14 milioni di bottigliette di plastica;• Eliminazione totale del permanganato di potassio dalla lavorazione del denim, a favore di trattamenti laser e/o ad enzimi biodegradabili;• oltre 40.000 test all'anno sui prodotti per garantire elevati standard di qualità e sicurezza sul 100% dell'assortimento;	<ul style="list-style-type: none">• Approvvigionamento del 100% di Cotone proveniente da fonti certificate più sostenibili (nel 2019 circa 70%)• Valutazione attraverso un rating di sostenibilità del 100% delle referenze di prodotto abbigliamento (ECO Valore, già implementato a inizio 2020)• Avvio di una produzione jeans con processi di tintura e trattamento a ridotto consumo di acqua e studio degli impatti mediante metodologia Life Cycle Assessment.

Per approfondimento si veda il capitolo 'Sostenibilità dei prodotti'

Social

PERCHÉ

Le persone, la cultura aziendale e la collettività sono le risorse chiave di OVS per raggiungere gli obiettivi strategici e creare valore economico, sociale e ambientale. OVS promuove lo sviluppo del capitale umano attraverso la valorizzazione della diversità, la comunicazione e l'informazione degli obiettivi aziendali, la formazione a tutti i livelli, il feedback sui risultati raggiunti, il lavoro in team e lo sviluppo di politiche di remunerazione eque e competitive con il mercato. Per la crescita stessa del business, OVS è impegnata sia sul fronte della filiera sostenibile, con particolare attenzione al miglioramento degli standard di lavoro lungo l'intera supply chain sia verso le comunità locali di riferimento, con le quali ha attivato forti collaborazioni al fine di diffondere senso condiviso di responsabilità, cultura della legalità e della tutela del bene comune.

Sviluppo del capitale umano

Principali risultati 2019	Prossime attività
<ul style="list-style-type: none">• 8.000+ dipendenti di OVS in tutto il mondo• 7.610 persone in Italia di cui 6.452 con contratto a tempo indeterminato (78,6% donne)• Sono state erogate mediamente 10,9 ore di formazione pro-capite• 100% del personale di sede è stato coinvolto in percorsi di valutazione periodica della prestazione lavorativa per definire percorsi di crescita mirati	<ul style="list-style-type: none">• Formazione su temi di sostenibilità a tutto il personale di sede e punti vendita• Nuovi programmi per la mobilità sostenibile nella tratta casa-lavoro• Definizione di MBO legati a specifici indicatori di sostenibilità entro il 2020.

Per approfondimento si veda il Capitolo 'Persone e cultura aziendale'

Filiera sostenibile (standard di lavoro della supply chain)

Principali risultati 2019	Prossime attività
<ul style="list-style-type: none">• 100 % dei fornitori ha sottoscritto il Codice di Condotta e l'81% è stato valutato rispetto a parametri ambientali e sociali.• 40 % del volume produttivo monitorato attraverso piattaforma HIGG index della Sustainable Apparel Coalition• Pubblicazione della lista del 100% dei fornitori di prodotto sul sito corporate e indicazione del nome del produttore e made-in per ogni prodotto venduto online• 35% su Fashion Transparency Index 2020 (rispetto a 25% del 2018 e alla media di mercato del 23%)	<ul style="list-style-type: none">• Collaborazione con Key supplier in nuovi piani per l'adozione di buone pratiche per il miglioramento delle performance ambientali e sociali• Adozione di HIGG come strumento di monitoraggio per l'80% della produzione nel 2020 e 100% nel 2021.• Ulteriore miglioramento nel rating di trasparenza di Fashion Transparency Index.

Per approfondimento si veda il Capitolo 'Gestione della supply chain'

Salute e sicurezza sul lavoro

Principali risultati 2019	Prossime attività
<ul style="list-style-type: none">• 37.966 ore di formazione sulla gestione della sicurezza e della salute	<ul style="list-style-type: none">• Costante attivazione e aggiornamento di percorsi di promozione della salute in azienda, a partire dal personale di sede, attraverso campagne di riduzione della dipendenza da fumo, installazione di punti di igienizzazione e la diffusione di buone pratiche per la prevenzione delle malattie infettive.• Definizione di una politica di prevenzione dei rischi legati alla diffusione del Covid-19 attraverso periodiche sanificazioni dei punti vendita e della sede, oltre all'adozione di procedure e strumenti di protezione a tutela di clienti e personale dipendente (già implementato ad aprile 2020 in vista del ritorno alla normale operatività)

Per approfondimento si veda il Capitolo 'Persone e cultura aziendale'

Sviluppo delle comunità locali

Principali risultati 2019	Prossime attività
<ul style="list-style-type: none">• Avvio di una nuova collaborazione con WWF per il programma Kids Creative Lab• Rinnovo campagna BullisNo• Supporto al programma Healthy Seas che, attraverso l'attività di sub volontari, recupera reti da pesca e altri dispositivi pericolosi dal fondo del mare, preservando la biodiversità marina	<ul style="list-style-type: none">• Estensione di programmi di coinvolgimento al personale dipendente

Per approfondimento si veda il Capitolo 'Collettività'

Governance

PERCHÉ

L'integrità e l'etica sono due valori di riferimento per il business di OVS, che è orientato secondo principi di onestà, professionalità e trasparenza, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in materia di responsabilità sociale. La governance di OVS, nel rispetto della Mission, assicura una gestione trasparente delle attività aziendali e delle relazioni verso il mercato. Grazie alla presenza del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, che ha il compito di valutare le politiche e le tematiche inerenti la sostenibilità, OVS mira ad assicurare la creazione di valore nel tempo per gli azionisti e per tutti gli altri stakeholder, in un orizzonte di medio-lungo periodo, nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile.

Integrità ed etica del business

Principali risultati 2019	Prossime attività
<ul style="list-style-type: none">• 1152 ore di formazione su Codice Etico e Modello 231• 33 % del Consiglio di Amministrazione costituito da donne• 60 % del Collegio Sindacale costituito da donne	<ul style="list-style-type: none">• Formazione costantemente aggiornata su Codice Etico e Modello 231• Definizione di un programma di miglioramento delle performance di sostenibilità aziendale basato su B Impact Assessment e SDG Action Manager• Definizione di un piano di MBO basato su indicatori di sostenibilità entro il 2020.

Per approfondimento si veda il Capitolo 'Profilo e principali attività di OVS', 'Modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività d'impresa' e 'Struttura organizzativa' e le sezioni del sito 'Governance' e 'Investor Relations'

Nota metodologica e guida alla lettura

La presente Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario (di seguito anche 'DNF') del gruppo OVS (di seguito anche solo "OVS") al 31 gennaio 2020 è predisposta in conformità alle disposizioni del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254³ (da qui in poi Decreto 254) ed è parte integrante della documentazione relativa alla Relazione Annuale Finanziaria 2019.

La DNF tiene conto di quanto richiesto dalla Legge di Bilancio 2019, all'art. 1, comma 1073, che introduce una modifica al D. Lgs. 254/2016, art. 3, comma 1, lett. c, prescrivendo anche l'illustrazione delle modalità di gestione dei principali rischi generati o subiti connessi ai temi non finanziari.

La Dichiarazione Non Finanziaria è da considerarsi a integrazione e completamento della Relazione sulla Gestione e della ulteriore documentazione afferente al Bilancio.

La Dichiarazione Non Finanziaria dell'anno scorso è stata pubblicata il giorno 17 aprile 2019.

Perimetro di rendicontazione e processo di reporting e misurazione

Questo documento è pubblicato con cadenza annuale. I dati si riferiscono, salvo diversa indicazione, al periodo che intercorre dal 1° febbraio 2019 al 31 gennaio 2020, e, ove possibile, sono comparati con lo stesso periodo del 2018.

La Dichiarazione Non Finanziaria è stata redatta nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotto, coprendo i temi ritenuti rilevanti e previsti dall'Art. 3 del D.Lgs. 254/2016.

Il perimetro di rendicontazione è individuato nella società capogruppo OVS S.p.A. e nelle società riportate in tabella seguente.

DESCRIZIONE	Paesi
OVS S.p.A.	Italia
OVS Maloprodaja d.o.o.	Croazia
OVS France SAS	Francia
OVS Sourcing Limited ⁴ Group	Cina, Hong Kong, Bangladesh, Cambogia, Pakistan, Turchia, India
OVS Department Stores d.o.o.	Serbia
OVS Fashion España S.L.	Spagna
Serenissima Retail GmbH	Austria
82 srl	Italia

Tuttavia gli indicatori riportati nel prosieguo del documento rappresentano prevalentemente dati riferiti alla capogruppo, salvo diversamente indicato, in quanto le società controllate non gestiscono aree di attività attinenti ai temi materiali identificati e rappresentano complessivamente meno dello 0,5% del fatturato del Gruppo, e hanno un numero di dipendenti pari al 7% del totale di Gruppo.

La DNF contiene informazioni relative alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, all'ambiente, alla gestione del personale, agli aspetti sociali e al rispetto dei diritti umani valutati come significativi e materiali secondo un processo specifico e consolidato, che tiene conto delle attività specifiche di OVS, illustrata di seguito nel documento (si veda a tal riguardo il relativo paragrafo in merito alle tematiche materiali connesse alle attività del business).

A partire dall'esercizio fiscale 2019, OVS ha definito una Procedura interna per la Redazione della Dichiarazione

3 "Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni"

4 La società opera nei paesi indicati anche attraverso le relative società controllate.

Non Finanziaria, alla data odierna non ancora ufficialmente approvata, allo scopo di definire il processo di raccolta e approvazione delle informazioni non finanziarie oggetto di rendicontazione, in linea con quanto previsto dal D.Lgs. n° 254/2016. I destinatari della procedura sono i soggetti facenti capo agli Enti/Direzioni aziendali che sono individuati per la raccolta, il controllo e l'attestazione dei dati e delle informazioni non finanziarie, nonché i soggetti/organi responsabili per la sua redazione, approvazione e verifica.

Al fine di uniformare la rendicontazione delle informazioni e facilitarne il collegamento con i contenuti indicati dal Decreto 254, per ciascun ambito tematico viene data evidenza della materialità del tema rispetto alle attività di Gruppo, della modalità di gestione dei rischi ad esso collegati, delle politiche e degli impegni del Gruppo e dei risultati ottenuti e monitorati attraverso indicatori ad hoc in grado di rappresentare i risultati di gestione. I dati e le informazioni della presente Dichiarazione sono riferibili a eventi accaduti nel corso dell'esercizio di riferimento su indicato, derivanti dall'attività di impresa della società, rilevanti in base all'analisi di materialità effettuata in conformità al Decreto. Nell'ambito del processo di raccolta dati, le specifiche funzioni responsabili degli ambiti oggetto di rendicontazione, hanno fornito i dati di loro competenza, utilizzando estrazioni dai sistemi informativi aziendali, dalla fatturazione e dalla reportistica interna ed esterna, sotto il coordinamento della funzione Investor Relations e Corporate Sustainability.

I dati vengono rappresentati a consuntivo, salvo dove esplicitato in tabella.

In particolare, relativamente a questo punto, OVS S.p.A. ha adottato gli indicatori previsti dai GRI Standards del Global Reporting Initiative opzione "Core", aggiornati alla versione 2016 (ad eccezione dello standard GRI 403 - Salute e Sicurezza, per il quale si utilizza la versione 2018).

Tali indicatori sono incentrati sui temi materiali identificati e rendicontati da OVS (si veda a tal riguardo il paragrafo relativo alla tabella di correlazione allo standard GRI).

Il presente documento è stato sottoposto a giudizio di conformità da parte di una società di revisione. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di Revisione Indipendente", riportata in calce al documento.

Il Consiglio di Amministrazione di OVS ha approvato la Dichiarazione Non Finanziaria il 26 maggio 2020.

La DNF è pubblicata all'interno del Bilancio Consolidato disponibile su www.ovscorporate.it.

Sede Legale

OVS S.p.A.
Via Terraglio, 17
30174 - Venezia Mestre

Contatti

Simone Colombo - Head of Corporate Sustainability
(sustainability@ovs.it)
Andrea Tessarolo - Head of Investor Relations
(investor.relations@ovs.it)

Profilo e principali attività di OVS

OVS S.p.A. ("OVS") è la Società leader in Italia nel mercato dell'abbigliamento attiva nella creazione, realizzazione e commercializzazione di capi di abbigliamento per donna, uomo e bambino attraverso i marchi OVS e UPIM.

Il brand OVS nasce all'interno del Gruppo Coin nel 1972 e con una progressiva espansione del proprio network ha saputo nel tempo sviluppare un legame di fiducia con la clientela raggiungendo una brand awareness nel mercato italiano pari al 100% nel 2018 (Fonte Doxa 2017: uomini e donne, età compresa tra 20 e 55 anni).

OVS S.p.A. detiene anche il marchio UPIM che si posiziona nel segmento value del mercato dei prodotti di abbigliamento per donna, uomo e bambino in Italia e si rivolge principalmente alla famiglia. UPIM, presente in Italia dal 1928, è stata acquisita nel gennaio 2010, ed il brand è stato protagonista di una crescita significativa negli ultimi anni.

La Società opera secondo un modello di business tipico dei retailer verticalmente integrati e prevede le seguenti attività: sviluppo del prodotto affidato a un team di product manager, designer e merchandiser, che, appoggiandosi a una struttura organizzativa altamente specializzata nel sourcing con forte presenza nelle aree geografiche chiave, concepisce, sviluppa e realizza presso fornitori esterni il merchandise mix, sotto la guida artistica dei fashion coordinator e quella organizzativa dei category manager.

OVS S.p.A. opera attraverso la propria rete di vendita su tutto il territorio nazionale con negozi che si caratterizzano per diverse dimensioni in termini di superficie e diverse modalità di gestione (vendita diretta o in franchising). Il Gruppo è inoltre il leader, nella categoria bambino in Italia e negli ultimi anni ha ricevuto più volte il riconoscimento del premio "Retailer of the Year" per alcune categorie di prodotto.

Il gruppo è definito dalla società OVS S.p.A. e dalle controllate che operano all'estero, sia nella gestione della rete di negozi monomarca (prevalentemente in franchising), sia nel controllo delle operazioni di sviluppo e manifattura dei prodotti.

Il percorso del Gruppo OVS

OVS nasce nel 1972 inizialmente come "Magazzini Oviessa", divisione della società Coin S.p.A. attiva nella gestione di grandi magazzini. Durante gli anni '70 - '80 si sviluppa il modello di grande magazzino con vendita di prodotti di abbigliamento; sono ampliati i settori merceologici con l'introduzione di articoli casalinghi, sportivi, giocattoli, profumeria e pelletteria.

Nel 2005 avviene il conferimento da parte del gruppo Coin del ramo d'azienda costituito dalle attività dell'odierna OVS alla società di nuova costituzione Oviessa S.r.l., società interamente controllata dal gruppo Coin e successivamente trasformata in Oviessa S.p.A.

Nel gennaio 2010, il Gruppo Coin ha acquisito il 100% del capitale sociale di Upim S.r.l., tra i leader italiani attivi nel settore dell'abbigliamento e presente sul territorio nazionale con 135 negozi gestiti direttamente con il marchio UPIM e 15 negozi con il marchio BluKids, oltre ad una rete gestita in franchising con più di 200 negozi.

Nel gennaio 2013 è diventata efficace la fusione per incorporazione delle società controllate Oviessa S.p.A., Coin S.p.A., Upim S.r.l., Oviessa Franchising S.p.A. e Coin Franchising S.p.A. in Gruppo Coin S.p.A. A seguito di tali operazioni di riorganizzazione societaria Gruppo Coin S.p.A. diviene la società capogruppo del Gruppo Coin.

Nell'aprile 2014 Gruppo Coin ha avviato un progetto di riorganizzazione societaria volto a scorporare il ramo d'azienda costituito dalla "divisione OVS-UPIM" che dal 1° agosto 2014 è conferito alla società OVS S.p.A. Da marzo 2015, OVS S.p.A. è quotata alla Borsa Italiana.

Nel 2016 OVS dà vita a #wecare, programma strategico di sostenibilità per integrare le performance sociali e ambientali all'interno della generale strategia di business, i cui dettagli sono riportati nel prosieguo del documento. Per incrementare l'efficacia delle azioni definite nel programma #wecare e rendere la sostenibilità parte integrante del business aziendale, nel 2019 sono state assegnate specifiche responsabilità in materia di sostenibilità ad un numero di referenti di varie funzioni aziendali, ciascuno per la propria area di competenza, pur mantenendo un coordinamento centrale in capo alla funzione di Corporate Sustainability.

Mission e Valori

OVS S.p.A. si è posta la mission di “dare a tutti, ogni giorno, la libertà di vestire italiano, sempre al miglior prezzo possibile”, e fonda il proprio successo su valori concreti che ispirano il comportamento di tutte le persone che prendono parte ai processi aziendali.

I Valori e i Comportamenti, di seguito descritti, rappresentano gli elementi fondanti, presenti ed agiti quotidianamente da ciascuna persona che costituisce il grande team di OVS.

Una squadra che in modo sempre coeso e motivato e attraverso la costante adesione ad essi, determina, ogni giorno, il percorso di straordinaria crescita e sviluppo che l’azienda ha intrapreso con passione, concretezza, determinazione e successo e consentirà di raggiungere obiettivi sempre più sfidanti in maniera sostenibile.

VALUE CREATION

Generare valore in ogni cosa che facciamo per i clienti, i colleghi, l’azienda e le comunità in cui operiamo.

- Imagination: Immaginare senza limiti oltre le consuetudini.
- Innovation: Avere una naturale attitudine al cambiamento ed al miglioramento continuo.
- Team work: Un unico team come somma del valore dei singoli.
- Italian lifestyle: L’eccellenza dell’italianità offre a tutti il fascino di uno stile di vita unico.
- Respect: Agire sempre nel rispetto di noi stessi, degli altri e dell’ambiente in cui viviamo.
- Openness: Essere aperti alle novità e alle diversità.

Nella progettazione della nostra strategia di sostenibilità ci ispiriamo a un manifesto che definisce in pieno lo spirito del programma #wecare, disponibile sul sito dedicato wecare.ovscorporate.it. Il programma fornisce una dimensione strategica e sistemica dell’impegno sociale ed ambientale di OVS, mettendo le basi per un nuovo modello di business fortemente orientato alla misurazione di impatto. Un impegno che parte da un’azione di sensibilizzazione delle risorse interne tramite un programma di training diffuso a tutti i dipendenti, fino a coinvolgere i processi organizzativi e le decisioni produttive. Di seguito si riporta il manifesto:

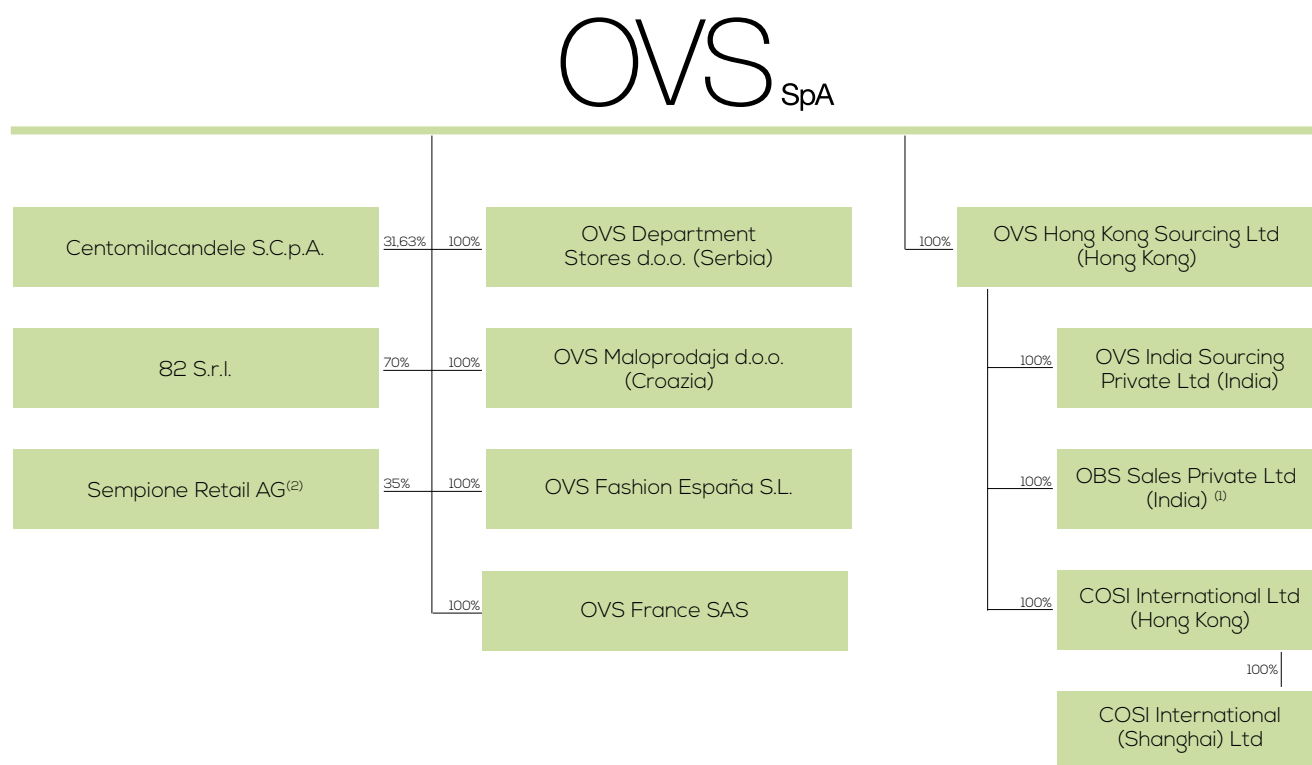
#WECARE MANIFESTO

Siamo consapevoli del ruolo che possiamo avere nel **PRENDERCI CURA** di un **FUTURO PIÙ SOSTENIBILE** per l’ambiente, per i milioni di clienti che ci danno fiducia e per tutte le persone che collaborano con noi. Vogliamo creare **ABITI BELLI E ACCESSIBILI** che abbiano un **IMPATTO POSITIVO** sul mondo e le persone che lo abitano. Sappiamo di avere di fronte un **LUNGO PERCORSO** e ci impegniamo a migliorare ad **OGNI PASSO**. Ci domandiamo ogni giorno cosa sia più **PIÙ GIUSTO** e ripensiamo quello che facciamo per **DISEGNARE UNA MODA** dove **BELLO** sia necessariamente anche **BUONO**.



Struttura del Gruppo

La seguente rappresentazione grafica mostra la composizione del Gruppo OVS con l'indicazione delle relative percentuali di partecipazione.



(1) In liquidazione

(2) Dichiarata fallita in data 6 novembre 2018

Brands

Il marchio **OVS** si posiziona al primo posto in Italia nel segmento dei prodotti di abbigliamento per donna, uomo e bambino con una quota di mercato in Italia del 6,4% (dicembre 2019 - fonte: Sitaricerca).

La leadership di OVS è confermata anche dall'elevata riconoscibilità del marchio, che è presente in Italia sin dal 1972 e grazie alla capillare rete di vendita estesa su tutto il territorio nazionale e al processo di evoluzione delle collezioni verso maggiori contenuti di stile.

Il processo di rinnovamento del marchio avviato nel 2007 ha consentito a OVS di essere riconosciuta e apprezzata dal mercato come un brand capace di coniugare quotidianità e contenuti fashion di qualità al miglior prezzo possibile e di interagire con i propri clienti sia nelle forme istituzionali sia con i nuovi canali multimediali. L'identità del marchio si riflette nel portafoglio prodotti, ben bilanciato per genere, categorie e offerta che combina capi di base con articoli di maggior contenuto stilistico. La forza del brand si basa sulla leadership di prezzo senza compromessi sulla qualità del prodotto.

OVS

Fondata nel 1928, **Upim** apre il primo negozio a Verona. La sua lunga storia di grande magazzino vede una svolta nel 2009, quando Gruppo Coin acquisisce il brand e ne rinnova completamente la formula.

Acquisiranno l'insegna Upim anche i negozi della catena Bernardi, rilevati dal Gruppo nel 2012.

Al centro della value proposition di Upim c'è l'essere "vicino alla gente" territorialmente con il suo localismo di quartiere, commercialmente in virtù della sua convenienza quotidiana, con la sua ampia offerta che risponde a esigenze di servizio in più segmenti e infine con la sua comunicazione chiara e diretta.

L'offerta di UPIM è rivolta principalmente alla famiglia prestando particolare attenzione al rapporto qualità/prezzo e alla fornitura di prodotti attuali nel gusto e al contempo caratterizzati da essenzialità e funzionalità, prodotti quindi non completamente influenzati dalle tendenze della moda, ma che hanno caratteristiche da collezioni continuative che possono essere riproposte ed apprezzate nel tempo.

L'attuale quota di mercato del brand è pari all'1,7% (al 31 dicembre 2019- fonte: Sitaricerca), ed è in continua espansione.

upim

OVS KIDS

OVS Kids è leader in Italia dell'abbigliamento per bambini, bambine, ragazzi e ragazze di età 0-14 anni.

È presente in Italia con negozi diretti e in franchising. All'interno del segmento di riferimento, la quota di mercato è pari al 16,3% (al 31 dicembre 2019- fonte: Sitaricerca)

Blukids

Blukids è il marchio di abbigliamento di Upim dedicato ai bambini da 0 a 14 anni con una linea di abbigliamento "active". Entrato a far parte del Gruppo Coin nel 2009, è diventato un punto di riferimento per uno shopping conveniente, accessibile e rivolto alle esigenze quotidiane delle mamme e dei bambini.

È presente in Italia con negozi diretti e in franchising. All'interno del segmento di riferimento, la quota di mercato è pari al 3,6% (al 31 dicembre 2019- fonte: Sitaricerca)



Lo storico marchio italiano **CROFF** caratterizza la linea di tessuti e accessori per la casa di Upim. Le sue collezioni esprimono i diversi mondi della casa: dal tessile alla tavola e cucina, dagli accessori ai complementi d'arredo, con un'offerta di prodotti basici di qualità, a prezzi accessibili.

Shaka
INNOVATIVE BEAUTY

Shaka Innovative Beauty è il marchio di OVS S.p.A. dedicato alla profumeria, ai prodotti make up, agli accessori professionali per il trucco e alla linea bagno e skincare, presente in circa 300 negozi in Italia.

Il modello di business

OVS disegna e sviluppa le proprie collezioni attraverso un processo integrato che parte dallo studio delle tendenze e degli stili in voga, declinando una proposta di moda accessibile e che possa soddisfare le esigenze della famiglia, dei giovani e dei consumatori più adulti.

La collezione viene assortita prestando attenzione alle diverse occasioni d'uso: dalla quotidianità, alla scuola, allo sport, alle occasioni più formali. Tutto viene pensato per rispondere al desiderio di vestire lo stile italiano ad un prezzo accessibile.

La realizzazione dei prodotti poggia su un modello produttivo esternalizzato, ma fortemente integrato nella catena del valore interno grazie ad una logistica ed a un'organizzazione del sourcing all'avanguardia.

I prodotti sono venduti all'interno di una vasta rete di negozi (DOS e franchising) presenti in modo capillare sul territorio italiano ed in continua espansione, in Italia ed all'estero.

Parallelamente, la crescita continua dell'e-commerce in un'ottica di multicanalità rappresenta un ulteriore elemento di grande sviluppo ed ulteriore aumento di servizi al cliente, presente e futuro.

Le caratteristiche principali e i fattori di successo del modello di business di OVS sono: la velocità di esecuzione, il dinamismo dei progetti, la spinta innovativa e la forte attenzione ai costi unitamente ad un'estrema flessibilità realizzativa e ad una grande focalizzazione sui risultati.

Innovazione

La trasformazione digitale è al centro delle strategie di OVS e coinvolge tutti gli ambiti del nostro business dall'e-commerce, ai servizi omnichannel, alla relazione con il cliente, alle operations. Il nostro obiettivo è quello di creare un dialogo con il nostro cliente, facendolo sentire accolto, in un ambiente che è pensato per lui, sia esso fisico o virtuale. Per questo abbiamo investito su CRM (Customer Relationship Management), e-commerce, digitalizzazione dei negozi nella direzione di una completa, fluida, integrazione dell'e-commerce (online) con i negozi fisici (offline).

OVS- ID, la card digitale di OVS che in poco più di un anno ha raggiunto circa 1,5 milioni di sottoscrizioni, definisce una relazione One-to-One con chi la sottoscrive, alimentata da una serie di comunicazioni personalizzate che hanno l'obiettivo di accompagnare il cliente nell'avvicinamento al mondo OVS e, a OVS di offrire, grazie al nuovo programma di CRM, vantaggi sempre più legati, a emozione ed esperienza.

Offrire una esperienza di valore significa per noi anche essere parte della vita quotidiana dei nostri clienti e semplificarla. Questo tema, si declina dalla strategia di prodotto, all'offerta di servizi esclusivi come il Digital Personal Shopper, o nuovi modelli di relazione tra i nostri assistenti di vendita e i nostri clienti per supportarli negli acquisti anche a distanza (tramite il telefono, whatsapp, chat). All'inizio di quest'anno, OVS ha inoltre lanciato il servizio esclusivo "buy now pay later", offerto in collaborazione con la start up "Noosa, che, attraverso un'app dedicata, consente ai clienti di dilazionare, in rate mensili, i pagamenti effettuati in negozio senza costi aggiuntivi. In collaborazione con una start up basata a Londra, stiamo inoltre lavorando su sistemi di Intelligenza Artificiale - combinata con lo human touch di fashion stylists, per proporre contenuti personalizzati sempre più rilevanti sul sito web e offrire servizi come il "tuo guardaroba", uno spazio digitale con consigli dedicati.

Tecnologie dei dati, Intelligenza Artificiale, cloud, nuove architetture a micro-servizi, sono al centro del programma di trasformazione digitale non solo rispetto alla relazione con il cliente ma anche in ambito supply chain. Su questo ultimo ambito siamo attivi con progetti strategici che riguardano la pianificazione e modelli di distribuzione basati sulla previsione della domanda e che consentano di gestire in maniera agile e flessibile le esigenze di ripianificazione e distribuzione della merce sulla base di criteri sempre più accurati. Investimenti, questi, avviati di recente e che oggi consentono all'azienda di affinare gli strumenti necessari per adattarsi dinamicamente agli scenari futuri, imposti dalla situazione di emergenza, con la necessaria velocità e flessibilità.

Una governance responsabile

CORPORATE GOVERNANCE

OVS S.p.A (di seguito OVS)⁵, dal 2 marzo 2015, è una società quotata sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

Il sistema di governo societario di OVS si fonda sul modello organizzativo “tradizionale” ed è sviluppato secondo le normative vigenti e applicabili al settore, osservando il regime giuridico di un emittente quotato nonché le indicazioni del Codice di Autoregolamentazione promosso da Borsa Italiana al quale OVS aderisce volontariamente. Nella propria organizzazione OVS tiene altresì conto delle migliori pratiche ricavabili dal confronto a livello nazionale e internazionale.

OVS esercita attività di direzione e coordinamento nei confronti delle sue Controllate, che mantengono autonomia giuridica e applicano i principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale.

I principali organi di governance della società sono:

- l'Assemblea degli azionisti: composta dagli azionisti di OVS S.p.A., esprime la volontà sociale, deliberando con le modalità e sugli argomenti previsti dalla Legge e dallo Statuto, in forma ordinaria e straordinaria;
- il Consiglio di Amministrazione: insieme al Collegio sindacale, è l'organo posto al vertice della governance del Gruppo. È investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione, salvo quelli che la legge espressamente attribuisce all'Assemblea dei Soci;
- il Collegio Sindacale: ha il compito di vigilare sull'osservanza della Legge, dello Statuto e dei principi di corretta amministrazione della Società;
- Il Dirigente Preposto: ha il compito di redigere i documenti contabili societari.

Il Consiglio di Amministrazione di OVS opera anche per il tramite dell'amministratore delegato e degli amministratori con rappresentanza ed è assistito da Comitati, costituiti nell'ambito dello stesso Consiglio, con funzioni propositive e consultive:

- Il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: supporta le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi e nella strategia di sostenibilità;
- Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione: ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla composizione del CdA e alla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

⁵ Per maggiori informazioni: sito web della Società www.ovscorporate.it, nella sezione Governance dove è disponibile la “Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari”

Composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In data 11 marzo 2019, gli amministratori non esecutivi Dott. Stefano Ferraresi, Dott.ssa Stefania Criveller e Dott. Marvin Teubner hanno rassegnato le proprie dimissioni.

In data 13 marzo 2019, di conseguenza, il Consiglio di Amministrazione di OVS S.p.A. ha provveduto a deliberare - ai sensi dell'art. 2386 c.c. e dell'art. 13.4 dello Statuto sociale, con il parere favorevole del Collegio Sindacale - la cooptazione di tre nuovi membri e precisamente Dott. Giovanni Tamburi, Dott.ssa Alessandra Gritti e Dott. Massimiliano Magrini, tutti non esecutivi e quest'ultimo altresì in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla normativa vigente e dal Codice di Autodisciplina. Sempre in pari data, il Dott. Nikos Stathopoulos aveva rassegnato le proprie dimissioni da membro e Presidente del Consiglio di Amministrazione con efficacia dall'Assemblea che avrebbe approvato il bilancio al 31 gennaio 2019. Gli altri componenti erano rimasti invariati. Le dimissioni così come la cooptazione erano correlate all'operazione con cui Gruppo Coin S.p.A., in qualità di venditore, aveva ceduto a Tamburi Investment Partners S.p.A., in qualità di compratore, la propria partecipazione (pari al 17,835%) nella Società, perfezionatasi in data 11 marzo 2019.

L'Assemblea del 31 maggio 2019 era stata chiamata, quindi, tra l'altro, a confermare la nomina dei consiglieri cooptati ovvero Giovanni Tamburi, Alessandra Gritti e Massimiliano Magrini cooptati in data 13 marzo 2019, presentati dall'azionista Tamburi Investment Partners S.p.A. nonché Elena Garavaglia cooptata in data 20 giugno 2018, presentata da investitori istituzionali e che era stata tratta in sede di cooptazione dalla lista c.d. minoranza di cui all'Assemblea del 31 maggio 2017 che aveva proceduto a nominare l'attuale Consiglio di Amministrazione nella sua composizione originaria. L'Assemblea ha proceduto all'integrazione del Consiglio di Amministrazione, in un'ottica di continuità, confermando i consiglieri Giovanni Tamburi, Alessandra Gritti, Massimiliano Magrini, e Elena Garavaglia. L'Assemblea ha altresì nominato, ed eletto Presidente del Consiglio di Amministrazione, Franco Moscetti, presentato dall'azionista Tamburi Investment Partners S.p.A., in sostituzione di Nicholas Stathopoulos, le cui dimissioni erano efficaci a fare data dalla suddetta Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da 9 membri, di cui il 33% donne e la maggior parte dei membri, l'89% rientra nella fascia d'età maggiore di 50 anni.

Anno Fiscale 2019

Composizione CDA	Sesso	Età	Ruolo	Indipendenza	Incarico dalla data	Nazionalità	Titolo di Studio
Franco Moscetti	M	più di 50 anni	Non esecutivo	N	31.05.2019	Italiana	Laurea in scienze industriali indirizzo economico commerciale
Stefano Beraldo	M	più di 50 anni	Esecutivo	N	14.05.2014	Italiana	Laurea in economia e commercio
Giovanni Tamburi	M	più di 50 anni	Non esecutivo	N	13.03.2019	Italiana	Laurea in economia e commercio
Alessandra Gritti	F	più di 50 anni	Non esecutivo	N	13.03.2019	Italiana	Laurea in economia aziendale
Gabriele Del Torchio	M	più di 50 anni	Non esecutivo	S	02.03.2015	Italiana	Laurea in scienze economiche e bancarie
Elena Garavaglia	F	31-40 anni	Non esecutivo	S	20.06.2018	Italiana	Laurea in giurisprudenza
Heinz Krogner	M	più di 50 anni	Non esecutivo	S	27.07.2014	Tedesca	Laurea in economia
Massimiliano Magrini	M	più di 50 anni	Non esecutivo	S	13.03.2019	Italiana	Laurea in scienze politiche
Chiara Mio	F	più di 50 anni	Non esecutivo	S	31.05.2017	Italiana	Laurea in economia aziendale

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale è costituito da 3 membri effettivi e 2 supplenti.

L'Assemblea del 31 maggio 2019 ha proceduto a confermare la nomina di Stefano Poggi Longostrevi quale Presidente del Collegio Sindacale, che era subentrato in data 1° giugno 2018 essendo in precedenza Sindaco Supplente tratto dalla c.d. lista di minoranza di cui all'Assemblea del 31 maggio 2017, e ha nominato Emanuela Italia Fusa quale Sindaco Supplente; entrambe le proposte sono state formulate da azionisti istituzionali, i quali hanno dichiarato l'assenza di rapporti di collegamento e/o di relazioni significative con soci che detengono anche congiuntamente una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa.

I Sindaci eletti resteranno in carica per la durata del mandato dell'attuale Collegio Sindacale e quindi sino all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio chiuso al 31 gennaio 2020.

Per ulteriori dettagli si rinvia al comunicato stampa diffuso dalla Società in data 31 maggio 2019.

I Sindaci eletti resteranno in carica per la durata del mandato dell'attuale Collegio Sindacale e quindi sino all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio chiuso al 31 gennaio 2020.

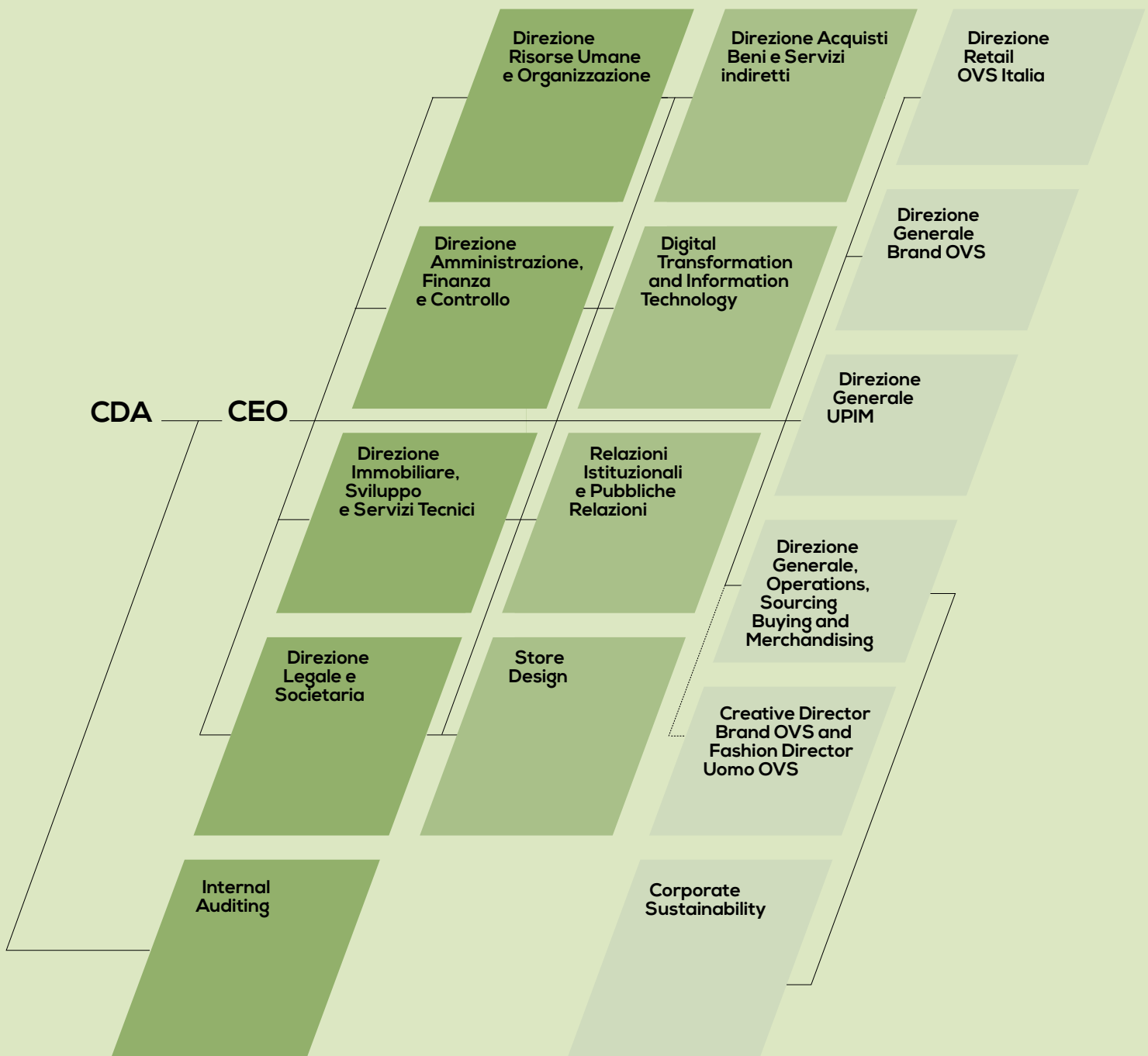
Alla data del 31 gennaio 2020, il Collegio Sindacale è composto da 5 membri di cui il 60% di genere femminile e l'80% con un'età maggiore di 50 anni.

Alla data del 31 gennaio 2020, il Collegio Sindacale è dunque composto dai seguenti membri:

Anno Fiscale 2019

Composizione Collegio Sindacale	Sesso	Età	Ruolo	Indipendenza	Incarico dalla data	Nationalità	Titolo di Studio
Stefano Poggi Longostrevi	M	più di 50 anni	Presidente del Collegio Sindacale	S	01.06.2018	Italiana	Laurea in economia e commercio
Eleonora Guerriero	F	41-50 anni	Sindaco Effettivo	S	31.05.2017	Italiana	Laurea in economia e commercio
Roberto Cortellazzo Wiel	M	più di 50 anni	Sindaco Effettivo	S	23.07.2014	Italiana	Laurea in economia e commercio
Antonella Missaglia	F	più di 50 anni	Sindaco Supplente	S	31.05.2017	Italiana	Laurea in economia e commercio
Emanuela Italia Fusa	F	più di 50 anni	Sindaco Supplente	S	31.05.2019	Italiana	Laurea in economia e commercio

Struttura organizzativa



Le Direzioni Commerciali

Nell'ambito delle rispettive Direzioni Generali, quelle dedicate a OVS e UPIM, responsabili del servizio alla clientela e dell'immagine nei negozi, presidiano i processi di budgeting, di gestione commerciale in stagione (promozioni, markdown, saldi, ecc), di organizzazione delle attività (esposizione, servizio al cliente, rifornimento, vetrine, ecc) e di apertura di nuovi negozi.

Una rete di Area Manager, responsabili per area geografica di competenza, assicura il presidio sul territorio, gestendo le attività di visual merchandising, per garantire immagine, criteri espositivi e di comunicazione coerenti con le linee guida del concept di insegna e coordinano, infine, la rete di vendita in franchising in Italia, assicurando l'ottimizzazione dei risultati di vendita e di profittabilità, fornendo supporto e indirizzo ai partner.

Il Sourcing e lo sviluppo del prodotto

Lo sviluppo del prodotto è affidato a un team di product manager, designer e merchandiser che, appoggiandosi a una struttura di gruppo altamente specializzata nel sourcing con forte presenza nelle aree geografiche chiave, concepisce, sviluppa e realizza il merchandise mix sotto la guida artistica del Fashion Director e quella organizzativa dei Direttori Prodotto.

Lo sviluppo del prodotto inizia dalla selezione dei tessuti o da modelli provenienti da campioni rielaborati. La fase di produzione viene monitorata in base alla qualità, ai tempi di approvvigionamento, ai costi e alla sostenibilità e viene realizzata da team residenti nei paesi di produzione. I cicli di produzione variano da poche settimane per i prodotti dell'abbigliamento basico e realizzato in paesi vicini (Turchia, Romania, Italia o altri paesi del bacino mediterraneo) fino a 5/6 mesi il prezzo rappresenta la variabile più critica e dove le necessità di pianificazione anticipata sono maggiori. I prodotti vengono spediti al magazzino centrale e da qui smistati alla rete di negozi diretti e franchising secondo un modello push-pull, per consentire di porre una costante attenzione al miglioramento della vendibilità. La politica commerciale è interamente gestita da OVS e include la definizione di prezzi e, di conseguenza, dei margini, la formulazione del calendario commerciale (componente essenziale e caratteristica per la capacità di mantenere elevato l'interesse nel marchio), nonché la gestione in-season dei prodotti.

Le funzioni di Marketing

Le funzioni Marketing di OVS e di UPIM sono responsabili dei processi di comunicazione, definendo campagne pubblicitarie, piano dei media, gestione del Web Marketing e sviluppo dei siti. Assicurano inoltre il monitoraggio del mercato riguardo al posizionamento dell'immagine del marchio e agli orientamenti del target di interesse (consumi, clientela, competitors).

La struttura di Marketing OVS garantisce inoltre i processi di customer relationship management e customer care, nonché le partnership commerciali di OVS e infine si occupa altresì della gestione del mondo OVS sui social media.

L'e-business

La funzione E-Commerce gestisce direttamente i processi del business e-commerce e la piattaforma dedicata, assicurandone l'evoluzione, l'ottimizzazione ed il raggiungimento di elevati standard di qualità, dei risultati di business definiti dall'azienda, in un'ottica di multicanalità e conseguentemente di un sempre maggior servizio offerto al cliente finale. È inoltre la struttura che gestisce i diversi siti web aziendali e che assicura la coerenza con l'immagine aziendale in un'ottica di incremento della visibilità digitale dei brand del Gruppo e di aumento di traffico verso di essi.

IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI

OVS considera rilevante la tematica 'Integrità ed Etica del Business', e si è dotata di un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, costituito da strumenti, strutture organizzative, procedure e regole aziendali che consentono una gestione dell'azienda sana, corretta e coerente con gli obiettivi strategici e operativi. È conforme alle leggi e ai regolamenti applicabili (compliance) di corretta e trasparente informativa interna e verso il mercato (reporting), e consente di prevenire e limitare le conseguenze di risultati inattesi. Si basa altresì sul Codice Etico e sul Modello organizzativo elaborato ai sensi del D. Lgs. 231/01 (Modello 231)

Inoltre, al fine di diffondere principi e prassi da seguire a contrasto dei rischi di corruzione, OVS ha previsto nei contratti di service intercompany che regolano le attività di gruppo, l'adozione da parte delle società controllate con sede all'estero dei principi espressi dal Codice Etico e dal Modello 231.

CODICE ETICO

OVS S.p.A. individua nel Codice Etico i valori aziendali di riferimento evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di tutti coloro che operano al suo interno o collaborano con OVS S.p.A. (dipendenti, partner, pubblica amministrazione, azionisti e ogni altro soggetto con il quale si instauri un contatto). Il Codice Etico è stato adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, in data 27/10/2014 e successivamente aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2016 e del 18 aprile 2018. Il Codice Etico è disponibile per consultazione sul sito Web Corporate.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO (D.LGS. 231/01)

Il modello 231 ha l'obiettivo principale di configurare un sistema strutturato e organico di prescrizioni anche organizzative, procedure e attività di controllo, per sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e/o per conto di OVS S.p.A. in merito alla necessità di informare i propri comportamenti a principi di lealtà e correttezza, nonché a prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel decreto. Anche il Modello 231 è disponibile sul sito Web Corporate.

WHISTLEBLOWING

OVS ha da tempo definito valori di riferimento e comportamenti a cui si devono ispirare coloro che operano al suo interno o che collaborano con la nostra azienda. È interesse di OVS promuovere e indirizzare il proprio operato secondo principi di lealtà e correttezza e adottare le necessarie contromisure per prevenire la commissione di reati. In questo contesto OVS ha sviluppato il Whistleblowing System, disponibile a raccogliere testimonianze e segnalazioni che la aiutino a procedere in questa direzione. La gestione di tale sistema è regolamentata internamente dalla "Procedura di whistleblowing", definita ad aprile 2018 con l'obiettivo di disciplinare il processo di gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, o violazioni del Modello 231 adottato dalla Società, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti. Sul sito web Corporate è possibile segnalare violazioni del Codice Etico, delle leggi e dei regolamenti. Le segnalazioni sono gestite con la massima riservatezza e garanzia di anonimato per il segnalante.

ENTERPRISE RISK MANAGEMENT E GESTIONE DEI RISCHI NON FINANZIARI

Considerata la complessità delle attività gestionali e tenuto conto che l'assunzione di rischio rappresenta una componente fondamentale e imprescindibile dell'attività dell'impresa, il Consiglio di Amministrazione di OVS ha valutato l'importanza di identificare e mappare in via preventiva i principali rischi e di adottare strumenti idonei a governarli e ridurne l'impatto. La Società ha pertanto adottato un sistema di gestione dei rischi, traendo ispirazione dagli standard internazionali "Enterprise Risk Management - Integrating with Strategy and

Performance” e “Internal Control – Integrated Framework”, predisposti dall’organismo americano Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission.

In particolare, nel 2015, con un aggiornamento nel 2019, il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell’Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, sentito il parere favorevole del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale, ha approvato le “linee guida per il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi” per identificare, presidiare e governare le aree di rischio garantendo il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi, l’affidabilità dell’informativa finanziaria, il rispetto di leggi e regolamenti e la salvaguardia dei beni aziendali.

Coerentemente con queste finalità, il sistema di governo dei rischi che la Società ha adottato si pone le seguenti finalità:

- diffondere all’interno dell’azienda la cultura di prevenzione e mitigazione dei rischi;
- contribuire al processo di pianificazione strategica attraverso la definizione della propensione al rischio;
- contribuire al raggiungimento degli obiettivi tramite l’identificazione dei rischi, la loro valutazione e prioritizzazione e l’implementazione di risposte adeguate;
- assicurare la trasparenza sul profilo di rischio assunto e sulle strategie di gestione attuate, attraverso un reporting periodico e strutturato al Consiglio di Amministrazione e al top management.

Al Consiglio di Amministrazione spetta il compito di coordinare e supervisionare il processo di Risk Management affinché i rischi assunti nell’ambito dell’attività d’impresa siano coerenti con le strategie di business deliberate, definendo inoltre la soglia di rischio accettabile.

Al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità spetta il compito di assistere il Consiglio per (i) identificare e valutare i principali rischi afferenti la Società e le sue controllate di modo che gli stessi siano adeguatamente monitorati; (ii) definire ed aggiornare i piani di mitigazione e in generale di governo dei rischi.

All’Amministratore incaricato del sistema di controllo interno spetta il compito di (i) identificare i principali rischi aziendali, tenendo conto delle caratteristiche del business e dell’operatività svolta dalla Società e dal Gruppo; (ii) di curare la progettazione, realizzazione e gestione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi verificandone costantemente l’adeguatezza e l’efficacia.

Tra i rischi attuali e/o potenziali a cui il Gruppo OVS è o potrebbe essere esposto è possibile identificare alcuni rischi, subiti e generati, connessi ai temi che OVS S.p.A. ha identificato come rilevanti per il Gruppo e i suoi stakeholder.

Si riporta di seguito una tabella riassuntiva relativamente alla gestione dei rischi non finanziari:

Tabella 1 - Modalità di gestione dei rischi non finanziari

Tema materiale	Rischi non finanziari	Politica/modalità di gestione Ex I.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
<p>Integrità ed Etica del Business</p>	<p>Rischio di corruzione attiva/passiva – individuato nell’ambito delle attività a rischio ex D. Lgs. 231/2001.</p> <p>Integrità della condotta aziendale – Un modello di business retail, distribuito sul territorio e con ampia delega operativa è esposto al rischio di un abbassamento degli standard etici del personale e/o dei suoi collaboratori esterni, con implicazioni operative, di conformità ed economiche.</p>	<p>Attraverso il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01, OVS gestisce i rischi di corruzione attiva e passiva, individuando le potenziali attività sensibili, le ipotesi esemplificative di reato, le strutture e le principali tutele poste in atto. Tale politica viene diffusa a livello globale attraverso il Codice Etico e il sistema whistleblowing.</p> <p>Viene svolta specifica attività di vigilanza attraverso l’Organismo di Vigilanza (ODV).</p> <p>Adozione di Codici che regolano le relazioni del Gruppo in merito agli standard di comportamento</p>	<p>Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01.</p> <p>Codice Etico.</p> <p>Procedura di whistleblowing.</p> <p>Codice di comportamento.</p>
<p>Filiera Sostenibile</p>	<p>Rischi connessi alla partnership nella Supply chain, derivanti da mutate esigenze di business.</p> <p>Dipendenza da materie prime - il cotone è il tessuto più importante per OVS (oltre il 70% della produzione di abbigliamento OVS è in cotone). Mentre l’impatto della produzione di cotone è già significativo oggi, è probabile che aumenti ulteriormente nei prossimi decenni, rendendo il cotone una risorsa scarsa e più costosa.</p>	<p>OVS chiede ai Fornitori di aderire e rispettare il Codice di Condotta, vincolante in materia di prestazioni ambientali e sociali. Vengono condotti programmi di audit interno ed esterno basato sul Codice di Condotta.</p> <p>OVS partecipa attivamente a iniziative di “Industry collaboration” per indirizzare le azioni di monitoraggio e sviluppo delle performance ambientali e sociali nella catena di fornitura.</p> <p>OVS ha definito una strategia di approvvigionamento del cotone che privilegia fonti certificate in merito alle performance di sostenibilità.</p>	<p>Codice di condotta.</p> <p>Iniziative di Industry Collaboration.</p> <p>HIGG Index.</p> <p>Strategia di approvvigionamento responsabile del cotone.</p> <p>Certificazioni di prodotto.</p>
<p>Sviluppo del Capitale Umano</p>	<p>Incompetenza e incapacità derivanti da scarsa formazione e gestione delle competenze e rinnovamento delle capacità individuali.</p> <p>Demotivazione e deresponsabilizzazione dovute a mancato riconoscimento del merito e dei risultati per assenza di un piano di valutazione delle performance.</p> <p>Rischio connesso a scarsa flessibilità di adattamento in un contesto mutevole.</p> <p>Disallineamento dovuto a una mancata condivisione degli obiettivi aziendali.</p> <p>Produttività insufficiente legata ad un clima aziendale negativo, per eventuale mancanza di senso di appartenenza, motivazione, e identità aziendale.</p>	<p>OVS definisce un piano di investimenti al fine di attuare programmi formativi adeguati al raggiungimento delle performance.</p> <p>Formazione per l’adeguamento continuo delle competenze tecniche e delle soft skills.</p> <p>Utilizzo di schemi di valutazione delle performance allineati con le best practice di mercato.</p> <p>Sviluppo delle soft skills più adatte a rafforzare le capacità di adattamento e resilienza dei collaboratori.</p> <p>Sviluppo dei canali di comunicazione per la condivisione degli obiettivi aziendali.</p> <p>Ampliamento progressivo delle iniziative di dialogo con i collaboratori.</p> <p>Adozione del Codice Etico contenente principi di tutela dei lavoratori e dei diritti umani.</p>	<p>Programmi formativi.</p> <p>Programmi di valutazione delle performance.</p> <p>Codice Etico.</p>

Tema materiale	Rischi non finanziari	Politica/modalità di gestione Ex l.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
Diversità e Pari Opportunità	Rapporti di lavoro e impatti negativi derivanti da fenomeni di discriminazione di genere.	Adozione e sviluppo di programmi di wellbeing per creare un ambiente di lavoro a misura di persona. Particolare focus rivolto alle situazioni legate alla gravidanza (v. Programma MAAM per la valorizzazione delle soft-skills legate alla maternità), e a garantire percorsi di carriera omogenei.	Programmi di wellbeing. Programma Maternity As A Master – MAAM.
Salute e Sicurezza sul Lavoro	Rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori in Italia e all'Estero, derivanti da valutazioni errate di tali rischi e da programmi non adeguati alla loro prevenzione.	OVS definisce specifici piani di tutela della salute e sicurezza dei dipendenti, di emergenza per incendi e altre calamità, di primo soccorso e di prevenzione e controllo dell'appropriatezza degli edifici. Rispetto della normativa vigente in materia ambientale mediante la promozione di processi e attività sicuri e rispettosi dell'ambiente. Attività di vigilanza per i rischi di non conformità normativa (ODV). Attuazione misure necessarie relative all'emergenza COVID-19.	Piani per la tutela della salute e sicurezza. Conformità alla normativa vigente. Regole imposte per il distanziamento sociale, distributori di gel igienizzanti in tutti gli ambienti chiusi, messa a disposizione di mascherine, servizio di assistenza e consulenza medica in sede.
Sviluppo delle Comunità	Mancata integrazione dell'azienda nel tessuto sociale.	OVS sostiene e propone programmi di sviluppo delle Comunità con impatto positivo di miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro e di gestione dei rischi ambientali, anche nei paesi in via di sviluppo. Reputazione gestita attraverso comunicazione proattiva istituzionale e social media strategy.	Programmi di sviluppo delle comunità. Social media strategy.
Circular Economy	Dipendenza da materie prime e impatti negativi sull'ambiente	Adozione di un piano d'azione per lo sviluppo di strategie volte all'implementazione di modelli e processi virtuosi di Circular Economy.	Piano per lo sviluppo della Circular Economy. Gruppo di lavoro ICESP – Italian Circular Economy Stakeholders Platform
Impatti Ambientali Diretti	Impatto negativo sulle condizioni climatiche. Danneggiamento di ecosistemi dovuto allo smaltimenti dei rifiuti	Piano per un consumo razionale di risorse energetiche. Ricorso esclusivo a energia rinnovabile certificata. Piano per miglioramento dell'efficienza delle strutture (punti vendita, sede e magazzini). Prevenzione dell'inquinamento generato da emissioni inquinanti nell'atmosfera, che contribuiscono all'aumento dell'effetto serra. Viene assicurata una gestione efficiente degli scarti e dei rifiuti generati dalle attività produttive. Vengono implementati adeguati sistemi di gestione e monitoraggio.	Piano per gestione efficiente delle risorse energetiche. Valutazione Carbon Footprint ISO14064 e piano di riduzione con il patrocinio del Ministero dell'Ambiente.

Tema materiale	Rischi non finanziari	Politica/modalità di gestione Ex l.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
Sustainability Marketing	Rischio reputazionale e non soddisfazione della clientela dovuti alla mancanza di una gestione globale delle relazioni con gli stakeholders.	Adozione di Codici che regolano le relazioni del Gruppo in merito agli standard di comportamento con gli stakeholder. Attività di stakeholder engagement e di informazione sulla sostenibilità.	Codici di comportamento. Stakeholder Engagement.
Packaging	Danneggiamento di ecosistemi dovuto allo smaltimenti dei rifiuti	OVS contribuisce alla riduzione della produzione dei rifiuti mediante il ricorso a metodi di smaltimento responsabili. Implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio.	Sistemi di gestione e monitoraggio
Sostenibilità e Sicurezza dei Prodotti	Rischi per la salute e sicurezza di consumatori	Tutti gli aspetti legati al presidio della compliance influiscono sul rischio di non conformità, che può comportare l'incorrere in sanzioni giudiziarie e amministrative in conseguenza alla violazione di norme imperative o di autoregolamentazione. OVS rispetta le nuove normative che richiedono standard più severi per la gestione degli agenti chimici nella produzione di capi di abbigliamento, che conducono a un incremento dei costi.	Certificazioni di prodotto e labelling Restricted Substances List e programma di test del prodotto

Le attività di audit

Le attività di audit interno sono svolte a supporto del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale, e sono rivolte a tutte le aree aziendali. Le attività di compliance audit 231 sono svolte a supporto dell'Organismo di Vigilanza e costituiscono il principale strumento di monitoraggio e di controllo insieme al sistema di whistleblowing precedentemente descritto. Nel corso del 2019 sono stati eseguiti interventi di audit sui seguenti ambiti: ufficio estero dedicato ad attività di sourcing, processi di gestione della rete di vendita nazionale e sette interventi sull'area corporate, anche con specifico riguardo a temi di compliance normativa.

Integrità del Business e prevenzione della corruzione attiva e passiva

L'impegno di OVS nella prevenzione e nella lotta alla corruzione attiva e passiva, è esplicitato nel Codice Etico, in cui è sanzionato qualsiasi comportamento di tipo corruttivo (comprensivo, ad esempio, della dazione o promessa di elargizioni in danaro o altra utilità - anche sotto forma di omaggi, agevolazioni di qualsiasi tipo, assunzione di soggetti, ecc.) nei rapporti con gli Interlocutori o Partner. In particolare, è censurato il comportamento di chi dà o

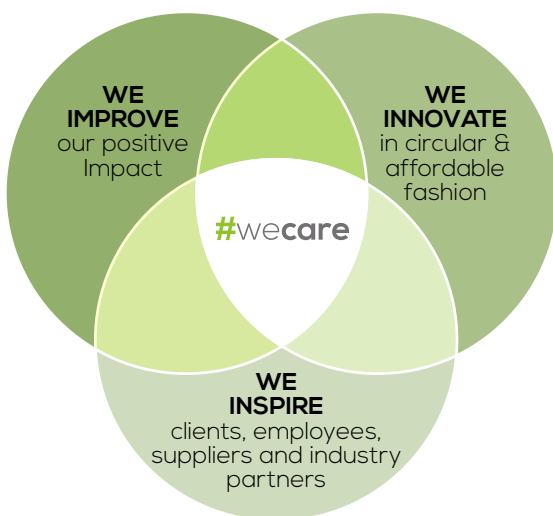
promette denaro o altra utilità a qualsiasi soggetto appartenente ad altri enti privati (es. amministratori, dirigenti, dipendenti, ecc.) affinché questi ultimi violino gli obblighi inerenti il proprio ufficio o i loro obblighi di fedeltà nei confronti dell'ente a cui appartengono, anche qualora tale condotta possa prestarsi ad arrecare un vantaggio, diretto od indiretto, alla Società. In tale ottica la Società condanna altresì ogni comportamento corruttivo volto ad ottenere da parte dei propri Interlocutori o Partner qualsiasi informazione relativa a terzi o la rivelazione di segreti industriali ed aziendali o comunque di dati riservati o di know-how. Tale impegno si applica tanto verso i dipendenti quanto verso i soggetti terzi, attraverso un opportuno Sistema Disciplinare e con la previsione di specifiche clausole contrattuali di tipo "etico". OVS valuta e gestisce il rischio corruzione: la mappatura dei rischi ai fini del Modello 231 costituisce per OVS un elemento fondamentale in tema di prevenzione del rischio di corruzione, e più in generale di etica e compliance. Coerentemente, nell'ambito del Modello 231, sono stati elaborati una serie di protocolli relativi alla gestione delle attività a rischio e una serie di protocolli relativi alla gestione di attività trasversali strumentali. OVS si è dotata, inoltre, di un Sistema di Whistleblowing attraverso il quale mette a disposizione una piattaforma on-line per segnalazioni in grado di assicurare i massimi livelli di confidenzialità e riservatezza. Nel corso del 2019 non sono stati evidenziati episodi di corruzione, né attiva né passiva, con riferimento alle attività aziendali. Nel 2019 sono state erogate complessivamente 1.152 ore di formazione sul Codice Etico e Modello 231, rispetto alle 1.008 del 2018.

Strategia di sostenibilità e creazione di valore

STRATEGIA E GOVERNO DELLA SOSTENIBILITÀ

La strategia di sostenibilità di OVS è basata sull'impegno di ogni funzione dell'azienda di considerare in ogni sua azione gli impatti ambientali e sociali cui sono inevitabilmente associati, e si esprime attraverso il programma di innovazione sostenibile #WeCare, definito nel 2015 e lanciato a febbraio 2016.

Per OVS la sostenibilità deve essere un elemento caratterizzante di ogni azione di business senza limitarsi a intervenire in una "capsule collection". Con il programma #wecare, l'azienda si impegna a migliorare gli attuali paradigmi di business nel mondo del fashion utilizzando strumenti e competenze che si sono rese disponibili anche grazie a movimenti, come quello delle Benefit Corporation⁶, che mirano alla ridefinizione del successo nel business. A partire dal 2017 OVS S.p.A. utilizza il B Impact Assessment⁷ per integrare i propri modelli di analisi e valutazione e avere una visione complessiva dell'impatto generato dall'organizzazione e dalle iniziative avviate. Questo strumento consente inoltre di identificare le aree di miglioramento prioritarie e gli obiettivi futuri del piano #wecare.



Le varie iniziative sono categorizzate a seconda dell'impatto o della finalità che puntano a raggiungere. OVS identifica tre categorie di interventi funzionali alla generale strategia di miglioramento del proprio profilo di sostenibilità.

We Improve: dedicata alle iniziative con un impatto sostanziale sui principali indicatori di impatto ambientale/sociale del business;

We Innovate: dedicata a esplorare nuove possibilità, talvolta di impatto modesto, ma potenzialmente estendibili all'interno business aziendale;

We Inspire: dedicata ai progetti di coinvolgimento degli stakeholders, alla loro sensibilizzazione e alla creazione di partnership virtuose.

Il programma #WeCare, inoltre, si fonda sul framework scientifico e sui principi di innovazione sostenibile sviluppati in

⁶ Le Benefit Corp sono aziende che soddisfano i più alti standard di responsabilità e trasparenza e aspirano a utilizzare il business per affrontare e risolvere problemi ambientali e sociali.

⁷ Il B Impact Assessment, sviluppato dall'ente non profit B Lab, nasce dall'integrazione di standard di misura globali e indipendenti per la valutazione delle performance sociali e ambientali. Consente a un'azienda di misurare il proprio impatto assoluto e di confrontarlo con benchmark di riferimento. La valutazione di impatto è effettuata su 4 aree di analisi (dipendenti, comunità, ambiente e governance) e sulla valutazione del business model dell'azienda.

anni di ricerca da The Natural Step, associazione non governativa nata in Svezia nel 1989.

Questi principi forniscono una definizione concreta e comprensibile a tutti della sostenibilità e sono necessari, sufficienti e universali per descrivere un futuro sostenibile.

In una società sostenibile:

- la natura non è soggetta all'aumento di concentrazione di sostanze estratte dalla crosta terrestre (es. metalli pesanti e combustibili fossili);
- la natura non è soggetta all'aumento di concentrazione di sostanze prodotte dall'attività Umana (es. rifiuti e pesticidi);
- la natura non viene degradata più velocemente di quanto richiesto per rigenerarsi (es. deforestazione e cementificazione);
- è garantito il soddisfacimento dei bisogni fondamentali delle persone, promuovendo salute, partecipazione, sviluppo di competenze, imparzialità e valorizzazione dell'individuo.

Nella periodica revisione delle proprie strategie di sostenibilità, OVS S.p.A. considera anche i 17 Sustainable Development Goals (SDGs – Obiettivi di sviluppo sostenibile), adottati a settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite all'interno dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile nel settembre 2015. Tali obiettivi si riferiscono ai diversi ambiti dello sviluppo sociale, economico e ambientale nonché ai processi che li possono accompagnare e favorire.

OVS S.p.A., attraverso un continuo confronto con gli stakeholders rilevanti e l'utilizzo di strumenti dedicati (quali ad esempio SDG Action Manager), ha identificato come particolarmente rilevanti per le proprie attività, i seguenti obiettivi: 5 (Parità di genere), 6 (Acqua Pulita e servizi igienico sanitari), 7 (Energia pulita e accessibile), 8 (Lavoro Dignitoso e Crescita Economica), 10 (Ridurre le disuguaglianze), 12 (Consumo e Produzione responsabili), 13 (Lotta contro il cambiamento climatico), 14 (Vita sott'acqua), 15 (Vita sulla Terra).

Il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità

Nell'ambito della governance della sostenibilità figura anche il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, al quale è stata affidata la supervisione delle tematiche di sostenibilità connesse all'esercizio delle attività aziendali e la valutazione della DNF. Tale Comitato, è istituito in seno al Consiglio di Amministrazione, i cui membri sono consiglieri indipendenti. A tale organo riporta periodicamente il responsabile Corporate Sustainability e le riunioni organizzate dal presente Comitato vedono la partecipazione dell'Amministratore Delegato e del Collegio Sindacale.

Il Comitato svolge funzioni di supporto e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità, per tale intendendosi i processi, le iniziative e le attività tese a presidiare l'impegno della Società per lo sviluppo sostenibile lungo la catena del valore, esamina altresì i contenuti della DNF rilevanti ai fini del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Inoltre, valuta le politiche di sostenibilità volte ad assicurare la creazione di valore nel tempo per gli azionisti e per tutti gli altri stakeholder, in un orizzonte di medio-lungo periodo, nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile. Infine, analizza gli indirizzi, gli obiettivi, e i conseguenti processi inerenti la sostenibilità e la rendicontazione non finanziaria sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione.

Valore economico generato e distribuito

Il valore economico generato e distribuito esprime la capacità di un'impresa di generare ricchezza a vantaggio dei propri stakeholder. Il valore economico consolidato generato da OVS è pari a 1.291.254 migliaia di Euro ed è diminuito del 16% rispetto al 2018 in seguito ai minori ricavi realizzati e alle svalutazioni conseguenti il test di impairment effettuato al 31 gennaio 2020 (per maggiori informazioni si rinvia alla lettura della Nota Integrativa). Il valore economico distribuito è pari a 1.223.261 migliaia di Euro in diminuzione del 15% rispetto al 2018. Il 95% del valore economico prodotto nel 2019 è stato quindi distribuito ai vari stakeholder mentre il restante 5% è stato trattenuto all'interno del Gruppo.

Gran parte del valore economico distribuito dal gruppo OVS è destinato a remunerare e sostenere il sistema di imprese della filiera di fornitura.

Tabella 2 - Conto economico a valore generato e distribuito⁸

	2019	2018
Valore Economico Generato dal Gruppo	1.291.254	1.536.022
Ricavi	1.374.777	1.457.154
Altri proventi	63.062	67.935
Proventi finanziari	1.139	1.162
Rettifiche di valore di attività finanziarie	1.095	(1.260)
Svalutazione crediti	(5.955)	(28.026)
Differenze di cambio	19.741	43.493
Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali	(1.256)	(3.336)
Rettifiche di valore di attività materiale ed immateriali	(161.349)	(1.100)
Valore economico distribuito dal Gruppo	1.223.261	1.446.491
Costi operativi	836.096	1.109.742
Remunerazione dei collaboratori	297.027	299.553
Remunerazione dei finanziatori	71.777	17.282
Remunerazione degli investitori	-	-
Remunerazione della pubblica amministrazione*	18.283	19.848
Liberalità esterne	78	66
Valore economico trattenuto dal Gruppo	67.993	89.531
Ammortamenti	207.338	64.202
Accantonamenti	1.033	-
Riserve	(140.378)	25.329

Nota: Valori in migliaia di Euro

Nella seguente tabella si riporta la percentuale di spesa sostenuta da OVS S.p.A. verso fornitori locali⁹, suddivisa tra acquisti di merce e altri acquisti.

Tabella 3 - Fatturato fornitori terzi locali

	Anno Fiscale 2019	
	Merce	Non merce
Italia e UE	28%	99%

⁸ A differenza della Dichiarazione Non Finanziaria 2018, i valori sono riferiti al Bilancio Consolidato.

⁹ Si considerano fornitori locali, società con sede in Italia o nell'Unione Europea. Si considerano acquisti "Non merce" le spese per beni e servizi accessori non riferibili al prodotto (es. consulenze, locazioni, arredi, ecc)

Sustainability Maturity Model



Grazie al programma **#wecare**, l'azienda ha posto la sua attenzione sugli aspetti di sostenibilità legati al design e alla produzione, all'utilizzo dei materiali e ai processi produttivi, al ciclo di vita dei capi di abbigliamento e al riciclo delle fibre, agli impatti ambientali diretti, alla catena di fornitura, alla relazione con i clienti e, in generale, con tutti i propri stakeholder.

In particolare, OVS ha adottato un Business Maturity Model, sviluppato sulla base delle Best Practice a livello internazionale nella industry dell'abbigliamento/retail, rispetto al quale valuta periodicamente il proprio posizionamento. L'obiettivo è quello di verificare sistematicamente le proprie azioni e valutare gli impatti del proprio operato, creando valore per l'azienda e consolidando rapporti di fiducia con i diversi stakeholder. In tal modo, si intende comunicare ai clienti la cura con cui sono prodotti i capi di abbigliamento, che sono il risultato delle buone pratiche lungo tutta la filiera.

Descrizione Sustainability Maturity Model

	1	2	3	4	5
PRODOTTI DI VALORE	L'azienda ha una conoscenza limitata dell'origine e impatto dei materiali che compra e del profilo di sostenibilità dei suoi prodotti.		L'azienda comprende le implicazioni di sostenibilità dell'intero ciclo di vita. Le caratteristiche di sostenibilità del prodotto sono prese in considerazione al pari di costo e qualità come criterio intenzionale di design.		La sostenibilità è un driver di innovazione di prodotto. Tutti gli aspetti di progettazione e sviluppo incorporano la sostenibilità come motore centrale.
PRODUZIONE RESPONSABILE	Non viene prestata particolare attenzione alla sostenibilità nella scelta dei fornitori. Non vengono verificate le condizioni dei lavoratori e gli impatti ambientali lungo l'intera filiera produttiva.		La sostenibilità è un criterio di selezione dei fornitori. I fornitori vengono regolarmente ben verificati e il benessere dei loro lavoratori è almeno ad un livello minimo di accettabilità. L'azienda ingaggia proattivamente i propri fornitori e li influenza nell'agire in modo sostenibile.		Lungo l'intera filiera produttiva sono in atto pratiche esemplari di sostenibilità ambientale e sociale. Il trattamento dei lavoratori si estende al benessere della comunità e della società. C'è un'evidenza tangibile dell'impatto positivo generato dalle iniziative di miglioramento che coinvolgono i fornitori.
PERSONE E CULTURA	Le politiche connesse alla sostenibilità vengono comunicate a tutti i dipendenti all'interno dell'azienda. La sostenibilità non è ancora presente nei corsi di formazione e nelle attività di sviluppo.		Il programma di sostenibilità è conosciuto e ben comunicato internamente. I dipendenti sono costantemente formati sulla sostenibilità. L'azienda misura e agisce per migliorare sistematicamente il benessere dei dipendenti attraverso iniziative di coinvolgimento in ottica di sostenibilità.		La sostenibilità è al centro della visione e della cultura aziendale. I dipendenti sanno di essere appoggiati nelle decisioni aziendali che antepongono la sostenibilità ai risultati di breve termine.

	1	2	3	4	5
STAKEHOLDER	Nonostante i positivi sforzi di reporting, la serietà e l'importanza della sostenibilità per l'azienda non risultano evidenti agli stakeholder		I portatori di interesse possono riscontrare nelle attività d'impresa un serio impegno per la sostenibilità. I clienti che intendono acquistare in modo sostenibile possono trovare tutte le informazioni sui prodotti per una scelta consapevole.		Il profilo e l'impatto delle azioni dell'impresa per la sostenibilità sono più eloquenti di qualsiasi report o dichiarazione di responsabilità sociale. L'azienda vanta una forte reputazione in ambito di sostenibilità nei confronti di tutti i gruppi di portatori di interesse.
NEGOZI SOSTENIBILI	La progettazione dei negozi e le specifiche di miglioramento sono largamente basate sulla funzionalità, sui costi di costruzione e sui costi di esercizio. I progetti di costruzione fanno uso di alcuni materiali sostenibili e prendono in considerazione l'efficienza energetica.		I criteri di sostenibilità sono definiti per tutti i lavori di costruzione. La selezione degli architetti e degli appaltatori tiene in forte considerazione i loro trascorsi di sostenibilità. Le specifiche dei materiali, della qualità dell'aria, delle fonti energetiche, del posizionamento efficiente del sito sono tutte questioni rilevanti nei progetti di costruzione.		L'organizzazione si propone di assicurare che, nella progettazione, costruzione, sviluppo e ristrutturazione della rete dei negozi non venga mai trascurata nessuna opportunità di sostenibilità.
RISORSE NATURALI	I piani dell'azienda non prendono in considerazione la futura disponibilità di risorse o le implicazioni derivanti dall'esaurimento delle risorse naturali.		L'impiego di risorse limitate è ben compreso dall'azienda ed è stato realizzato ogni tentativo per ridurre la domanda di materiali critici e di altre risorse attraverso la riduzione, l'eliminazione e la sostituzione. Ci sono chiari obiettivi di riduzione dell'impronta di carbonio.		L'azienda ha delle chiare evidenze di miglioramento delle attività che non hanno comportato un aumento del proprio consumo di risorse naturali. Esiste un piano d'azione per raggiungere la neutralità in termini di carbonio senza compensazione delle emissioni.

Coinvolgimento degli Stakeholder

La tabella che segue riporta la mappa degli stakeholder chiave e le tematiche importanti per ciascuno di essi: queste ultime rappresentano in parte la percezione di OVS rispetto alle singole categorie di stakeholder e, in parte, le aspettative rilevate dalle azioni di coinvolgimento già in atto. Tale strumento è in continua evoluzione.

Nel corso del 2019 è stata aggiornata la mappatura delle categorie di stakeholder chiave, quest'ultimi individuati sia con approfondimenti di carattere generale che coinvolgendo progressivamente le funzioni organizzative che curano normalmente i rapporti con le diverse categorie individuate.

Sono state quindi identificate le tematiche importanti per ciascuno di essi: queste ultime rappresentano in parte la percezione di OVS rispetto alle singole categorie di stakeholder e, in parte, le aspettative rilevate dalle azioni di coinvolgimento già in atto.

È stata inoltre avviata una riflessione sui canali di dialogo già attivi in azienda al fine di valutare la capacità di presidio delle aree critiche e delle opportunità strategiche nella relazione azienda – stakeholder.

Una delle direttrici fondamentali del piano strategico si basa proprio sul coinvolgimento degli stakeholder, questo perché la Società riveste un ruolo cruciale nell'informare le persone e nel creare consapevolezza nelle scelte d'abbigliamento.

Per questo OVS ha l'obiettivo di rendere i propri stakeholder protagonisti di un mondo che lavora per dare a ognuno la libertà di vestire ogni giorno uno stile italiano, innovativo e sostenibile, attraverso il coinvolgimento nelle iniziative realizzate.

Tabella 4 - Mappatura Stakeholders

Stakeholder	Interesse dello stakeholder	Interesse OVS S.p.A. verso lo stakeholder
CLIENTI	<ul style="list-style-type: none"> - Soddisfare il proprio bisogno di acquisto - Vestiti accessibili e sicuri per la propria famiglia - Esprimere la propria personalità con brand che visibilmente si allineino ai propri valori - Apparire alla moda 	<ul style="list-style-type: none"> - Soddisfare il cliente - Aumentare la propensione all'acquisto e il valore del Brand OVS S.p.A.
COLLABORATORI IN SEDE	<ul style="list-style-type: none"> - Realizzarsi professionalmente - Accrescere il senso e lo scopo del proprio ruolo - Accrescere le proprie competenze - Accrescere il benessere durante la giornata lavorativa (concentrazione, alimentazione) 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentare la produttività dei dipendenti - Aumentare il senso di appartenenza all'azienda - Ridurre il tasso di turnover - Fare del dipendente un ambassador dei valori OVS S.p.A.
COMPETITOR	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire quote del mercato attraverso leve distintive - Interesse comune di migliorare la reputazione del fast fashion 	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenere la leadership nel Fast Fashion in Italia - Usare leve distintive per incrementare la brand reputation - Interesse comune di migliorare la reputazione del fast fashion
FORNITORI	<ul style="list-style-type: none"> - Consolidare nel tempo la relazione con OVS S.p.A. ed incrementare il valore della relazione - Migliorare le proprie pratiche 	<ul style="list-style-type: none"> - Migliorare sistematicamente le pratiche ambientali e sociali del fornitore - Promuoverne lo sviluppo economico
COMUNITÀ LOCALI PAESI DI PRODUZIONE	<ul style="list-style-type: none"> - Supporto dall'impresa al pari delle istituzioni in paesi in via di sviluppo - Promozione del lavoro e diritti 	<ul style="list-style-type: none"> - Stringere rapporti proficui per generare valore condiviso - Aumentare il livello di accettazione dell'impresa
COMUNITÀ LOCALI PUNTI VENDITA (ITALIA)	<ul style="list-style-type: none"> - Supporto dall'impresa al pari delle istituzioni per un beneficio comune 	<ul style="list-style-type: none"> - Stringere rapporti proficui per generare valore condiviso - Aumentare il livello di accettazione dell'impresa
PRESSURE GROUPS	<ul style="list-style-type: none"> - Far in modo che OVS S.p.A. sia parte della soluzione nella risoluzione di problemi ambientali globali riducendo gli impatti della industry del Fashion - Accrescere la trasparenza e l'informazione dei consumatori per guidare scelte più consapevoli - Far emergere i brand sostenibili rispetto ai "Green washer" 	<ul style="list-style-type: none"> - Essere riconosciuto come Brand serio con una chiara strategia in termini di sostenibilità ambientale e sociale
ISTITUZIONI	<ul style="list-style-type: none"> - Far rispettare le norme - Incentivare l'azienda se virtuosa nel migliorare l'accesso e la disponibilità di risorse per i cittadini 	<ul style="list-style-type: none"> - Far leva sulle istituzioni per creare un impatto positivo
OPINION LEADER	<ul style="list-style-type: none"> - Far emergere nuove tendenze 	<ul style="list-style-type: none"> - Essere percepito come brand moderno, votato alle famiglie ed ai loro bisogni

Stakeholder	Interesse dello stakeholder	Interesse OVS S.p.A. verso lo stakeholder
COLLABORATORI NEGLI STORE	<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere il benessere all'interno dello store (temperatura, pulizia, ecc) - Facilitare l'interazione con il cliente con argomenti distintivi 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentare la produttività dei dipendenti - Facilitare l'interazione con il cliente con argomenti distintivi - Ridurre il tasso di turnover
INVESTOR	<ul style="list-style-type: none"> - Aumentare il ritorno all'investimento - Ridurre il rischio associato all'investimento - Target specifici su environmental, social and governance due diligence 	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicare la sostenibilità come strategia di minimizzazione del rischio e creazione di valore di lungo periodo. - In generale, creare valore.
FRANCHISEE	<ul style="list-style-type: none"> - Migliorare le proprie performance - Accrescere l'attrattività del brand 	<ul style="list-style-type: none"> - Instaurare Partnership di lungo periodo in linea con valori OVS S.p.A.
INDUSTRY COALITIONS	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisire nuovi affiliati - Ottenere ruolo attivo dell'affiliato per migliorare le condizioni di lavoro e ridurre l'uso e l'impatto delle sostanze nocive nella supply chain della industry dell'abbigliamento 	<ul style="list-style-type: none"> - Aderire a coalizioni in maniera strategica al fine di incrementare visibilità di OVS S.p.A. e massimizzare l'impatto positivo, facendo leva su economie di scala generate dalla Industry Collaboration

Di seguito le principali iniziative di dialogo e coinvolgimento degli stakeholder:

CLIENTI

- Survey di Customer Satisfaction e rilevazione della Qualità del Servizio;
- Programmi formativi;
- Survey annuale per l'identificazione delle tematiche materiali.

COLLABORATORI IN SEDE

- Iniziative per la formazione lo sviluppo del capitale umano;
- Progetto MAAM;
- Formazione sul Codice Etico e sulla Sicurezza;
- Survey annuale per l'identificazione delle tematiche materiali.

FORNITORI

- Meeting periodici con alcuni fornitori chiave per la condivisione sull'adozione di buone pratiche per il miglioramento delle performance ambientali e sociali;
- Programmi di Audit;
- Iniziative di Industry Collaboration;
- Survey periodiche.

COMUNITA' LOCALI PAESI DI PRODUZIONE

- Incontri periodici;
- Partnership.

COMUNITA' LOCALI PUNTI VENDITA

- Attività associativa in Federdistribuzione.

INVESTORS

- Attività di Investor Relations;
- Pubblicazione annuale del calendario degli eventi societari;
- Survey periodiche.

FRANCHISEE

- Meeting periodici;
- Survey periodiche.

ASSOCIAZIONI DI SETTORE E INDUSTRY COALITIONS

- Adesione a iniziative internazionali per il miglioramento della sostenibilità in tutta l'industria del fashion (Sustainable Apparel Coalition - SAC, Better Cotton Initiative, Better Factories Cambodia, Accord, Federdistribuzione)

COLLETTIVITA'

- Meeting con alcuni soggetti appartenenti al mondo della Moda e delle Arti, per la realizzazione di iniziative di investimento in attività di promozione sociale e culturale sul territorio (es. Collezione Peggy Guggenheim, Save The Children, Fare x Bene Onlus, WWF, ecc).

Analisi di materialità

Al fine di migliorare le politiche di sostenibilità, perfezionare i processi di rendicontazione e per una più puntuale focalizzazione dei temi prioritari, OVS considera il punto di vista dei propri stakeholder (quei soggetti che hanno verso l'impresa una posizione di interesse e quindi una capacità di influenza), attraverso un dialogo costruttivo e un confronto proficuo. Nel 2016, nel 2017 e nel 2019, l'azienda ha realizzato specifici momenti strutturati di rilevazione della percezione degli stakeholder sulle tematiche più significative ("materiali") per la sostenibilità di OVS, con l'obiettivo di migliorare la capacità di intercettare i trend emergenti sul mercato nazionale e internazionale da includere nella rendicontazione.

Per la definizione della lista delle tematiche materiali, sono state realizzate le attività di seguito descritte:

- ricognizione della situazione attuale attraverso un'analisi di diverse fonti interne pubbliche e non pubbliche (analisi interna);
- analisi di benchmark di settore, condotta su un campione selezionato di competitor operanti a livello nazionale e internazionale (analisi esterna);
- confronto con le principali tematiche segnalate dai Sustainable Development Goals (SDGs)
- survey online diffusa a un panel di circa 61.000 soggetti, di cui 629 rispondenti, costituita da: clienti, fornitori, investitori e franchisees (l'ultima indagine risale a febbraio 2020).

In sintesi, le tematiche più significative emerse dalla survey sono state:

Sviluppo delle Comunità, un tema rilevante per la creazione di valore per il territorio. Tale interesse si esprime attraverso il supporto dell'azienda a iniziative legate a obiettivi sociali o ambientali;

Impatti ambientali derivanti dalle attività dell'azienda, in termini di efficienza energetica, uso efficiente dell'acqua, gestione delle emissioni CO₂, gestione dei rifiuti e della logistica, packaging e contributo alla circular economy;

Sostenibilità e sicurezza dei prodotti, in relazione alle Informazioni sui controlli delle sostanze potenzialmente nocive e quelle sulla provenienza dei prodotti;

Filiera sostenibile, quali la progettazione sostenibile dei prodotti e presidio dell'interazione con i fornitori in merito allo stimolo a migliorare la loro sostenibilità

Sulla base dei risultati delle rilevazioni precedentemente descritte e delle considerazioni legate alle esigenze dell'azienda, sono stati identificati i seguenti temi materiali:

- Integrità ed Etica del Business;
- Filiera Sostenibile;
- Diversità e Pari Opportunità;
- Salute e Sicurezza sul Lavoro;
- Sviluppo delle Comunità;
- Circular Economy;
- Impatti Ambientali Diretti;
- Packaging;
- Sostenibilità e Sicurezza dei Prodotti;
- Sviluppo del Capitale Umano;
- Sustainability Marketing.

Nella tabella che segue sono raccordate le tematiche rilevanti individuate dal Gruppo OVS ai temi previsti dal D.Lgs. n.254/2016.

Tabella 5 - Raccordo tra ambiti decreto e temi materiali

Ambiti Decreto 254/2016	Tematiche materiali
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	FILIERA SOSTENIBILE
LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA	INTEGRITA' ED ETICA DEL BUSINESS
PERSONALE	SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO DIVERSITA' E PARI OPPORTUNITA' SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
AMBIENTE	IMPATTI AMBIENTALI DIRETTI PACKAGING CIRCULAR ECONOMY SOSTENIBILITA' E SICUREZZA DEL PRODOTTO FILIERA SOSTENIBILE
SOCIALE	SVILUPPO DELLA COMUNITA' FILIERA SOSTENIBILE

Matrice di materialità

OVS S.p.A in conformità allo standard GRI ha consultato alcune categorie di stakeholder al fine di determinare il grado di rilevanza dei temi materiali da trattare nella presente DNF.

Dalla combinazione delle valutazioni delle tematiche dal punto di vista di OVS e dal punto di vista dei suoi stakeholder, viene definito il loro posizionamento all'interno di una matrice nella quale vengono rappresentati i temi che hanno superato la cosiddetta soglia di materialità, ovvero che abbiano ottenuto, su entrambi gli assi, una valutazione media superiore a 3,4 per la prospettiva degli stakeholder e 2,80 per quella aziendale, su una scala da 1 (aspetto trascurabile) a 4 (aspetto molto rilevante).

Tale attività, portando a sintesi le due prospettive, ha consentito di:

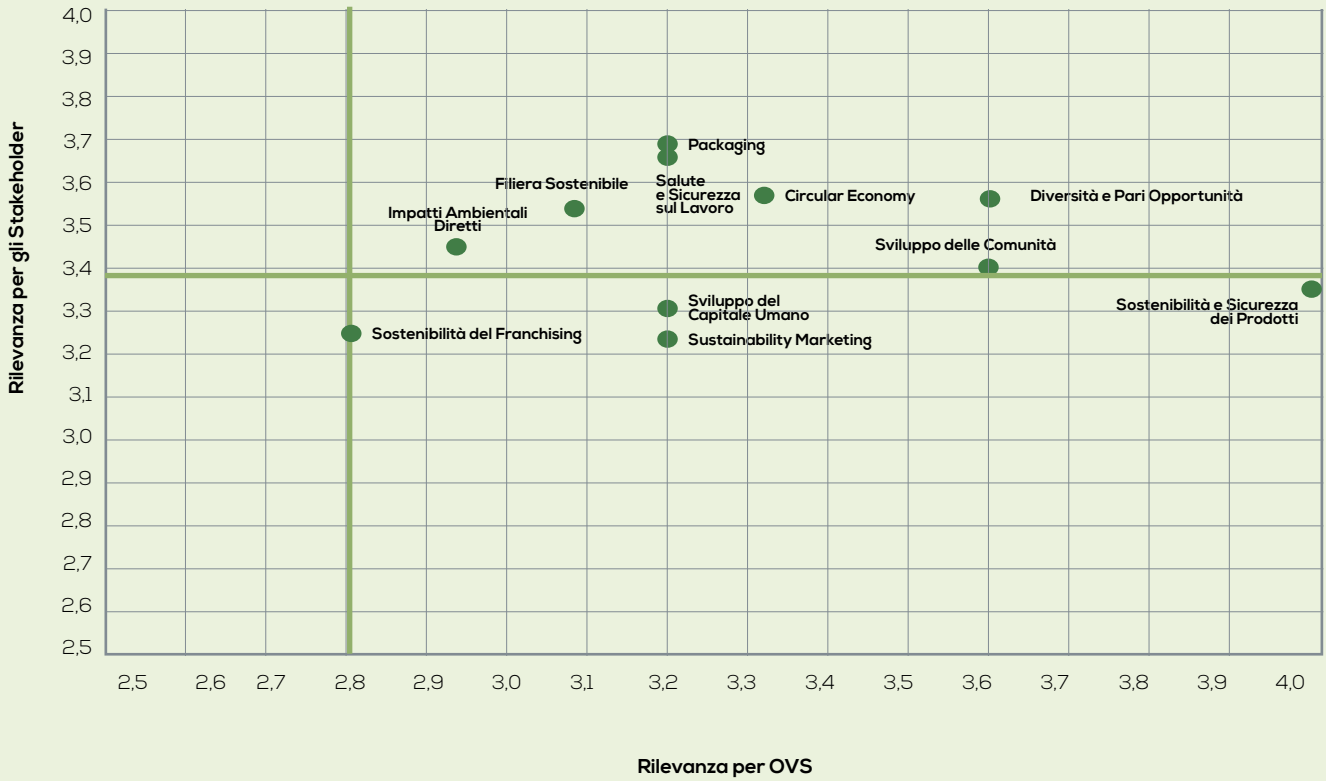
- identificare le tematiche "materiali";
- verificare il grado di allineamento o disallineamento tra la prospettiva degli stakeholder e la prospettiva dell'azienda su ciascuna tematica.

Come evidente dal grafico qui di seguito riportato, è emersa una correlazione lineare tra temi rilevanti per OVS S.p.A. e temi rilevanti per gli stakeholder, a indicare una sostanziale sovrapposizione tra gli interessi interni ed esterni all'azienda. Rispetto all'analisi di materialità del 2018 non ci sono scostamenti significativi, si rileva uno spostamento delle tematiche 'Packaging' e 'Sviluppo delle comunità' che rientrano tra quelle materiali, mentre le tematiche 'Sviluppo del capitale umano' e 'Sostenibilità e sicurezza dei prodotti' sono leggermente sotto soglia, in base alla valutazione degli stakeholder. Le aree prioritarie che emergono dall'analisi sono già presidiate nel programma #wecare con metriche e processi strutturati a supporto. Di seguito è riportato un grafico che illustra la sintesi delle valutazioni effettuate sulle risposte fornite da dipendenti, collaboratori e clienti.

Nei paragrafi seguenti saranno presentati in dettaglio le attività e i relativi KPI del programma dando particolare attenzione ai temi ai quali gli stakeholder sono principalmente interessati e quindi per noi materiali.

Figura 3- Matrice di materialità

Gruppo OVS - Matrice di Materialità



Nella tabella che segue si riporta il perimetro dell'impatto che genera il Gruppo OVS con riferimento a ciascuna tematica ritenuta rilevante, distinguendo tra impatto interno al Gruppo OVS (incluso l'impatto sulla categoria di stakeholder 'Collaboratori') e impatto esterno, ossia riferito a uno o più categorie di stakeholder di riferimento.

Tabella 6 - Perimetro d'impatto delle tematiche materiali

Tematica materiale OVS	GRI Topic specific disclosure	Rilevanza per					
		OVS	Collaboratori	Clienti	Fornitori	Territorio	Associazioni
Sostenibilità e Sicurezza dei Prodotti	Marketing ed etichettatura Salute e sicurezza dei client Compliance socioeconomica	X		X	X		
Sustainability Marketing	Presenza sul mercato Performance economiche	X					
Integrità ed Etica del Business	Anticorruzione Comportamento anticoncorrenziale	X	X		X		
Sviluppo del Capitale Umano	Occupazione Relazione tra lavoratori e management Formazione e istruzione	X			X		X
Filiera Sostenibile	Valutazione sociale dei fornitori Valutazione ambientale dei fornitori Pratiche di approvvigionamento	X			X		
Impatti Ambientali Diretti	Materiali Energia Acqua e scarichi idrici Emissioni Scarichi idrici e rifiuti Compliance ambientale	X	X		X	X	
Diversità e Pari Opportunità	Diversità e pari opportunità	X	X				X
Packaging	Marketing ed etichettatura Compliance socioeconomica	X		X	X		
Salute e Sicurezza sul Lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	X	X		X		
Sviluppo delle Comunità	Comunità locali	X	X			X	X
Circular Economy	Performance economiche Compliance socioeconomica	X		X	X	X	X

Sostenibilità dei prodotti

La Sostenibilità e la Sicurezza dei Prodotti, una gestione attenta del Packaging e l'indirizzo di tematiche di Circular Economy, oltre al rispetto per il benessere animale, sono temi fondamentali della strategia di sostenibilità di OVS. Le principali politiche a presidio delle tematiche sono di seguito riassunte:

- Rigoroso programma di controllo sulla sicurezza dei capi tramite una RSL (Restricted Substances List) pubblicamente disponibile e certificazioni specifiche (es: OEKO-TEX);
- Adozione di una metodologia per monitorare sistematicamente sin dalla fase di sviluppo del prodotto l'impatto dell'offerta di OVS sul pianeta;
- Strategia di sourcing dedicata ai materiali a maggior impatto (cotone e poliestere) per garantire un progressivo ricorso a materiali sostenibili e/o circolari;
- Promozione di iniziative di Circular Economy nel fashion e partecipazione ad innovativi progetti di ricerca e sviluppo in tale ambito;

Design sostenibile

Gli interventi migliorativi che si identificano analizzando i potenziali impatti di un capo di abbigliamento sull'ambiente e le persone che lo realizzano e lo indossano sono ancora più efficaci se questa valutazione viene condotta a partire dalla fase iniziale di progettazione del prodotto.

Realizzando questo tipo di analisi nel momento in cui si vagliano i materiali, si scelgono le tecniche di lavorazione e di trattamento dei tessuti e si decide dove localizzare e come organizzare la filiera di produzione. Le sfide legate all'impegno nella realizzazione di una moda sostenibile possono essere anticipate con un approccio strategico di lungo periodo, beneficiando di maggiori margini di manovra per affrontarle con efficacia.

Per questo, in fase di sviluppo e test, viene usato uno strumento di rating sintetico di sostenibilità del prodotto, per monitorare sistematicamente l'impatto dell'offerta di OVS S.p.A. sul pianeta in termini di materiali, fornitori e processi produttivi, guidando così l'adozione di soluzioni che ne migliorino la sostenibilità.

Tale metodologia è basata su un approccio a ciclo di vita del prodotto e consente di determinare in misura qualitativa le priorità di miglioramento del prodotto e in misura quantitativa una stima degli impatti delle azioni intraprese.

Inoltre, ogni Product Manager di OVS S.p.A. riceve periodicamente un training specifico e linee guida mirate a migliorare la propria conoscenza sugli impatti associati ai materiali, processi e altri importanti aspetti di design e orientare la progettazione dei prodotti con l'obiettivo di mitigarne l'impatto sull'ambiente.

Uso responsabile dei materiali

Si stima che l'impatto dei materiali valga circa il 60%¹⁰ dell'impronta complessiva di un capo di abbigliamento lungo l'intero ciclo di vita. Per il dettaglio dei materiali utilizzati si veda Tabella 25. Monitoriamo costantemente i materiali utilizzati per i nostri prodotti di abbigliamento. Vogliamo però che la sostenibilità sia un elemento caratterizzante di tutti i nostri prodotti, a partire dai materiali per tutto il nostro portafoglio prodotti e per questo non ci limitiamo ad intervenire in una capsule collection.

Tra le altre iniziative cui aderisce, OVS S.p.A. partecipa al progetto ECAP (European Clothing Action Plan) che punta a introdurre un modello di industria fashion a minor impatto, lavorando in particolar modo sui materiali.

Lavoriamo quindi per identificare soluzioni che possono essere applicate pervasivamente alle nostre collezioni e contribuiscono in misura sostanziale al nostro costante miglioramento, anche attraverso collaborazioni internazionali.

Oltre a progetti di innovazione specifica in relazione ad alcune fasi di lavorazione, OVS ha identificato le proprie priorità di intervento agendo in primo luogo sui materiali più rilevanti: il cotone e il poliestere.

10 Rielaborazione da "Measuring Fashion" - Quantis & ClimateWorks Foundation 2018

Cotone sostenibile

Il cotone è per noi il materiale più importante e i nostri clienti ne apprezzano la versatilità e la naturalezza. Siamo però consapevoli del fatto che non sempre l'essere naturale significa risultare a basso impatto. La coltivazione convenzionale del cotone, infatti, pur coinvolgendo meno del 3% dei terreni coltivati a livello globale, è responsabile dell'utilizzo di gran parte della produzione mondiale di insetticidi e pesticidi, con danni sia sui coltivatori sia sulle comunità Limitrofe allargate, oltre a richiedere un grande consumo di acqua e fertilizzanti chimici¹¹.

Esiste però un'alternativa: un cotone più sostenibile coltivato in maniera etica, attraverso una drastica riduzione di tutte le sostanze chimiche dannose. Con questo approccio si impiegano anche minori quantitativi d'acqua, con un risparmio fino al 90%, viene migliorata la qualità e la resa del terreno e si promuovono condizioni di lavoro migliori per le persone coinvolte nella catena di fornitura.

OVS S.p.A. ha deciso quindi di promuovere strategicamente l'agricoltura del cotone sostenibile senza compromessi sulle persone e sull'ambiente. Per questo ci impegniamo ad acquistare progressivamente solo cotone sostenibile e siamo stati il primo retailer italiano ad aver aderito nel 2016 alla Better Cotton Initiative, un'iniziativa nata per sostenere attivamente la trasformazione dell'industria globale del cotone e migliorarne radicalmente l'impatto sull'ambiente e sulle persone che lo coltivano. Nell'anno fiscale 2019, OVS ha acquisito un numero di BCCUs (Better Cotton Claim Units – crediti corrispondenti ciascuno a 1Kg di cotone) pari a oltre 9.677 ton di cotone.

Inoltre, sosteniamo l'agricoltura biologica che prediligiamo soprattutto per i capi destinati al mondo bambino, ma non solo. Nel 2019 OVS S.p.A. ha acquistato circa 4.900 ton di cotone proveniente da coltivazioni biologiche certificate. Rispetto al dato 2018 (2.805 ton), l'incremento è significativo (+75%) grazie alla nuova strategia di approvvigionamento, che punta a raggiungere nel 2020 l'obiettivo del 100% del cotone proveniente da coltivazioni certificate.

Poliestere

Nel 2019 OVS ha utilizzato 6.065 ton di poliestere per la produzione dei propri capi d'abbigliamento e accessori. Il poliestere è un materiale non rinnovabile di derivazione fossile con significativi impatti in relazione al cambiamento climatico e alla dispersione di sostanze persistenti nell'ambiente.

Per tale ragione nel 2018 è stato avviato un importante progetto di progressiva sostituzione del poliestere vergine con materiale riciclato "post-consumer" che è proseguito anche nel 2019.

OVS ha scelto di avviare tale percorso, realizzando la maglieria in "pile" nella collezione autunno/inverno in poliestere riciclato, con l'obiettivo di ricercare le migliori soluzioni per estendere tale scelta alle altre tipologie di prodotto.

Grazie a questa iniziativa sono state approvvigionate 198,48 ton di poliestere riciclato che hanno consentito di evitare la dispersione nell'ambiente l'equivalente di circa 16 milioni di bottigliette di plastica.

Per promuovere lo sviluppo di nuove tecnologie per il recupero di materiali tessili, OVS è parte dell'Industrial Advisory Board di Demeto, progetto finanziato nell'ambito del programma Horizon 2020 per la realizzazione di un impianto per il riciclo chimico del poliestere. Tale progetto consentirà la rigenerazione dei filati di poliestere anche da capi a fine vita.

Denim

Il denim o tessuto di jeans è composto prevalentemente di cotone, generalmente di colore blu ed è il tessuto storico con cui vengono confezionati i pantaloni in taglio jeans. È una sargia ("serge" in francese), ha una tessitura in diagonale ed è perciò una stoffa particolarmente robusta.

¹¹ Textile Exchange – Organic Cotton Round Table 2016

Oltre agli impatti associati al cotone, si impiegano importanti quantità di acqua e sostanze tossiche vengono rilasciate durante le varie fasi di lavorazione dei jeans, in particolare durante la tintura, la finitura, il lavaggio e il risciacquo degli stessi.

Per la lavorazione dei jeans OVS ha escluso da tempo la tecnica della sabbiatura e dal 2019 vengono utilizzati solo trattamenti senza permanganato di potassio, una sostanza chimica nociva per l'uomo e per l'ambiente. Per ottenere il tipico effetto invecchiato, che conferisce al denim il suo look autentico e la sua unicità vengono utilizzati trattamenti a base di ozono e macchine laser che garantiscono la sicurezza dei lavoratori e del pianeta e riducono l'uso di acqua.

Qualità e Sicurezza

Consideriamo la sicurezza e la qualità del prodotto un prerequisito essenziale per la nostra offerta di prodotti, anche in considerazione della quota di mercato che rappresentiamo e la nostra posizione di leadership nel segmento dell'abbigliamento bambino.

Per questo svolgiamo più di **40.000 test all'anno** sui nostri prodotti per garantire la qualità e la sicurezza del 100% del nostro assortimento. All'interno della società è attiva una funzione di Quality Assurance con il compito di garantire che la qualità di ciò che viene messo in vendita corrisponda agli standard predefiniti in termini di requisiti interni di produzione, di materiali e lavorazione, di rispetto delle normative vigenti.

La funzione Quality Assurance predispone così gli standard di qualità del prodotto richiesti a tutti i fornitori, sia italiani che esteri, e procede a una costante revisione dei "requisiti di produzione" per adeguarli alle crescenti richieste normative e di mercato definendo insieme ai Product Manager quelli specifici per ogni linea di prodotto. Tutti i nostri capi d'abbigliamento sono sottoposti a test chimico-fisici, in modo da avere la certezza che rispettino i limiti sulle sostanze potenzialmente pericolose definiti da OVS S.p.A. che hanno standard più elevati rispetto a quanto stabilito dalla legge e sono raccolti nella nostra Restricted Substances List.

LA DEFINIZIONE DI STANDARD DI QUALITÀ E SICUREZZA CHIARI

Ogni prodotto deve essere conforme ai più severi standard qualitativi, sia per quanto riguarda i materiali sia per i processi produttivi.

Richiediamo infatti ai nostri produttori, come parte integrante del contratto, di applicare le più severe restrizioni all'uso di sostanze chimiche, in linea con le disposizioni in vigore nei paesi dell'Unione Europea, - e adottando il principio di precauzione - abbiamo stabilito parametri per i residui di sostanze chimiche nocive sui capi d'abbigliamento più stringenti rispetto ai limiti di legge, in particolare per quanto riguarda gli indumenti destinati ai bambini fino ai 36 mesi.

A ulteriore garanzia per il consumatore, in particolar modo per l'abbigliamento bambino e intimo, OVS S.p.A. ha ottenuto, già da diversi anni, la certificazione OEKO-TEX 100 (classe I e II). Questa certificazione è volta ad assicurare la salubrità del capo di abbigliamento, in modo da poter offrire una garanzia aggiuntiva sulla sicurezza del prodotto finito, controllandola secondo criteri di gran lunga più esigenti dei parametri richiesti a livello nazionale e internazionale. Le approfondite verifiche dei prodotti e gli audit aziendali periodici consentono inoltre di indirizzare l'industria all'utilizzo responsabile delle sostanze chimiche, nel lungo termine e su scala mondiale.

Nel 2019, OVS S.p.A. ha acquistato circa 90 milioni di prodotti da filiera certificata OEKO-TEX, pari al 54% dell'ordinato complessivo, in aumento percentuale rispetto al 2018.

La qualità dei prodotti è oggetto di continui processi di controllo: sui capi di abbigliamento, sugli accessori, sui cosmetici e sui tessili per la casa sono condotte verifiche sin dalle fasi di creazione con il coinvolgimento di soggetti terzi qualificati e indipendenti che certificano la loro piena conformità ai requisiti di legge e di quelli di qualità definiti da OVS S.p.A.

Tutti i lotti afferenti alle categorie abbigliamento, calzature, bigiotteria, cosmesi, articoli destinati al contatto con il cibo vengono obbligatoriamente sottoposti a controlli con campioni prelevati direttamente in produzione e analizzati presso laboratori certificati ISO:17025 di primarie società internazionali.

L'attività di controllo qualità viene effettuata sia presso i fornitori italiani che e nei punti di ricevimento in Italia in cui giungono le forniture provenienti dall'estero, sia presso i fornitori esteri. In questo secondo caso le verifiche

ispettive sono effettuate in loco dalle strutture dedicate alla qualità operative all'interno delle società controllate del Gruppo presenti nei Paesi di produzione, sempre avvalendosi di analisi e verifiche condotte da enti di certificazione e da laboratori specializzati.

Nel caso di mancato rispetto dei requisiti minimi di produzione, qualitativi e di performance, laddove possibile, si cerca di intervenire con ricondizionamenti soggetti poi a ulteriori test per consentirne la messa in vendita. In caso di non conformità legate agli aspetti di sicurezza o di tossicità del prodotto i margini di intervento correttivo possono essere più limitati, portando di conseguenza all'annullamento degli ordini e allo smaltimento dei prodotti non conformi.

NESSUN CASO DI RICHIAMO DI PRODOTTI PER QUALITÀ O SICUREZZA NEL 2019

Negli ultimi anni, grazie all'attento lavoro di controllo, OVS S.p.A. non è stata coinvolta in significativi procedimenti o transazioni connessi a richieste di risarcimento per danni causati da difetti dei prodotti venduti.

Rispetto per gli Animali

Ai designer della Società è chiesto, laddove esista un'alternativa, di sostituire materiali di origine animale con materiali più virtuosi dal punto di vista ambientale ed etico. Ove ciò non fosse possibile essi orientano le loro scelte verso soluzioni che garantiscano l'esclusione di qualsiasi forma di maltrattamento animale.

PER LE PIUME

L'impiego di vera piuma è solitamente evitato, ma qualora questo materiale fosse richiesto, OVS S.p.A. garantisce l'uso esclusivo di piume certificate Downpass che assicura piena tracciabilità. Il benessere animale è garantito dal divieto alla pratica di spiumaggio da animale vivo. Inoltre, si riduce l'impatto ambientale assicurando che le piume provengono da animali allevati a scopo alimentare.

PER LA PELLICCIA

OVS ha già da tempo abolito l'utilizzo di pellicce animali dalle sue collezioni, sottoscrivendo un formale impegno con la LAV (Lega Anti Vivisezione) e la Fur Free Alliance, a testimonianza della particolare attenzione verso le problematiche relative alla salvaguardia e al rispetto dell'ambiente e del mondo animale <http://www.lav.it/en/news/ovs-fur-free>. Inoltre, OVS ha bandito l'utilizzo della lana d'angora nei propri prodotti.

Approccio alla Circular Economy

La terra è un sistema chiuso per materia e aperto per energia, dobbiamo quindi considerare che tutto quello che produciamo e consumiamo rimane al suo interno come se fossimo in un'astronave.

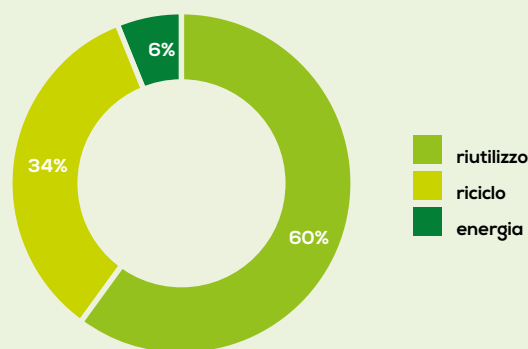
La nostra sfida in questo ambito è quella di farci guidare da un nuovo concetto di produzione e consumo, passando da un modello lineare di input-output a uno di tipo circolare, nel quale ogni elemento ha una nuova vita, e si può rigenerare. Ciò che non viene consumato è assimilato in un altro processo.

RACCOLTA ABITI USATI

Nel 2013, OVS S.p.A. ha avviato un'iniziativa che coinvolge i propri consumatori per raccogliere e riciclare capi usati, evitando gli impatti del loro smaltimento. Gli indumenti raccolti da OVS S.p.A. sono stati selezionati, analizzati e

trasformati, seguendo rigidi standard e facendo uso delle tecnologie più avanzate in collaborazione con ICO, operatore mondiale nel riciclo di tessuti. I capi vengono sottoposti ad un'accurata cernita: se ancora indossabili verranno sottoposti ad un trattamento che consentirà di proporli di nuovo sul mercato come abiti di seconda mano; altrimenti, in base al loro stato, potranno essere trasformati in prodotti diversi o scomposti nelle loro fibre tessili per recuperare nuova materia prima o, in ultima ipotesi, essere utilizzati per produrre energia. Dall'avvio dell'iniziativa, OVS S.p.A. ha raccolto circa 1.200 tonnellate di capi d'abbigliamento. Nel solo anno 2019 ne sono stati raccolti 300 ton, in significativo aumento rispetto alle 147 ton del 2018, grazie al rilancio dell'iniziativa con nuovi incentivi per il consumatore, avviata a Maggio 2019. Il grafico che segue riporta le percentuali di riciclo e riutilizzo dei capi raccolti fornite da ICO.

Figura 4 - Percentuali destinazione abiti usati



Il programma ha previsto inoltre la donazione di 2 centesimi di euro in favore di Save the Children per ogni Kg di abiti recuperati, rinforzando in questo modo il messaggio di cura per il pianeta con il sostegno a importanti campagne sociali.

GLOBAL FASHION AGENDA - IMPEGNO PER UNA MODA CIRCOLARE

Global Fashion Agenda è una piattaforma del mondo del fashion che promuove la conoscenza approfondita dei temi legati alla sostenibilità tra gli executives e i creativi dei più importanti marchi di moda, agendo sia a livello strategico che operativo. Il passaggio a un sistema circolare è un imperativo per l'industria della moda di oggi. Il modello economico lineare attualmente in uso del prendi-produci-getta sta raggiungendo i propri limiti fisici con la popolazione mondiale, si stima, supererà 8,5 miliardi di persone entro il 2030 e conseguentemente la produzione mondiale di indumenti aumenterà del 63%.

Nel corso del Copenhagen Fashion Summit 2017, Global Fashion Agenda ha invitato brand e retailer a partecipare ad un'iniziativa per promuovere un sistema moda circolare.

OVS è stata l'unica azienda italiana a partecipare insieme ad altre 94 aziende internazionali, che insieme rappresentano valore combinato del 12,5% del mercato mondiale della moda¹².

OVS si impegnerà con gli altri partecipanti a prendere la leadership nell'accelerare la transizione verso un sistema circolare che ripristini e rigeneri i materiali, offrendo nuove opportunità di progettazione innovativa, maggiore impegno dei clienti e costruzione di valore economico condiviso.

¹² <https://www.globalfashionagenda.com/commitment/#>

Tabella 7 - Obiettivi Circular Fashion

Area	Obiettivo	Status
1 - strategie di design per migliorare la riciclabilità dei capi	Entro il 2020, tutti i nostri responsabili di prodotto saranno formati e valutati su l'applicazione di principi di circolarità nel prodotto.	Completato
	Entro il 2020, tutti i nostri brief di prodotto includeranno principi circolari di design	Completato
	Entro il 2020, tutti i nostri capi di abbigliamento saranno misurati con un punteggio di circolarità.	Completato
2 - aumento del volume di indumenti usati raccolti	Entro il 2020 tutti i nostri negozi in Europa avranno un sistema di raccolta dei capi usati attivo e raccoglieremo 1000 tonnellate di capi all'anno.	In corso
3 - aumento del volume di indumenti usati riutilizzati	Entro il 2020 avremo attivato una collaborazione con un partner specializzato nel riciclo dei tessuti e / o una istituzione filantropica per la gestione di tutti i capi raccolti dai marchi del gruppo OVS S.p.A.	In corso
4 - aumento del volume dei capi realizzati con fibre riciclate	Entro il 2020, avremo prodotto 3 milioni di capi con fibre da tessuti raccolti dai consumatori	In corso
	Entro il 2020, avremo attivato almeno due iniziative di promozione e ricerca sul riciclo di fibre tessili su cotone e poliestere che per noi rappresentano più dell'80% delle fibre che acquistiamo.	Completato

PROGETTI INNOVATIVI - RECYCROM

L'obiettivo che ci poniamo è di incrementare progressivamente l'utilizzo di fibre provenienti da processi di scarto o di riciclo per dare vero valore al processo di recupero degli abiti a fine vita. Per questo abbiamo attivato alcuni progetti di ricerca tra cui un progetto innovativo di trasferimento tecnologico per il recupero e il trattamento dei ritagli e degli scarti di tessuto generato in fase di confezione degli abiti per la loro trasformazione in colorante. Una delle fasi a maggior impatto nel ciclo di vita dei prodotti di abbigliamento è sicuramente la fase di tintura. OVS S.p.A. ha sviluppato in partnership con un'innovativa start-up Italiana la tecnologia Recycrom che consente il trattamento dei ritagli e degli scarti di tessuto generato in fase di confezione degli abiti per la loro trasformazione in colorante, riducendo i relativi impatti per più del 95%.

Produzione responsabile e supply chain

OVS considera rilevante il tema della 'Filiera Sostenibile', ed è perciò consapevole del rapporto di interdipendenza con una Supply Chain complessa ed estesa in numerosi paesi del mondo, oltre che dei rischi ad essa connessi. La strategia di sostenibilità non può prescindere dalla creazione di un motore di co-evoluzione di tutti i soggetti che ne fanno parte.

Per tale ragione OVS ha definito:

- Un Codice di Condotta che introduce linee guida vincolanti in materia di prestazioni ambientali e sociali per un continuo miglioramento dei livelli di trasparenza e sostenibilità;
- Un programma di audit interno ed estero basato sul Codice di Condotta;
- Un sistema di valutazione dei fornitori integrando i KPI di sostenibilità tra i criteri di valutazione principali;
- Piani di collaborazione con i Key supplier per l'adozione di buone pratiche per il miglioramento delle performance ambientali e sociali.

I nostri fornitori

La produzione di un capo d'abbigliamento coinvolge un mondo complesso di attività spesso svolte da soggetti diversi, specializzati ognuno in una specifica attività e spesso localizzati in Paesi emergenti, con diverse sensibilità culturali e diverse capacità di gestire l'attività d'impresa nella piena tutela dell'ambiente, dei lavoratori e delle comunità locali.

Ogni rapporto di fornitura persegue gli obiettivi congiunti di efficace supporto al nostro business, ma anche di creazione di un impatto positivo sulle comunità locali, contribuendo a migliorare le condizioni di lavoro presso le sedi produttive dei nostri fornitori e a sostenere lo sviluppo economico nei luoghi di produzione.

Tabella 8 - Ordinato per Made-in

Paese	2019			2018	
	Fornitori	Ordinato	Delta ordinato (%)	Fornitori	Ordinato
Albania	4	€ 679.726	6,73%	6	€ 636.879
Bangladesh	81	€ 218.413.872	-19,94%	87	€ 272.822.225
Bulgaria	3	€ 769.685	-19,29%	1	€ 953.642
Cambogia	14	€ 7.539.642	-41,55%	15	€ 12.899.740
Cina	228	€ 151.110.184	-12,79%	234	€ 173.270.696
Grecia	0	€ 0	-100,00%	1	€ 23.493
India	97	€ 60.302.226	-11,02%	95	€ 67.771.777
Italia	140	€ 32.974.776	-9,77%	148	€ 36.547.125
Myanmar	14	€ 31.841.979	4,77%	15	€ 30.392.467
Pakistan	38	€ 25.910.183	17,42%	27	€ 22.066.856
Polonia	7	€ 1.001.720	-6,21%	5	€ 1.068.009
Portogallo	11	€ 1.716.494	10,37%	13	€ 1.555.239
Romania	8	€ 1.815.709	-32,97%	8	€ 2.708.774
Serbia	1	€ 24.932	-93,80%	2	€ 402.059
Spagna	10	€ 1.819.947	998,50%	9	€ 165.676
Thailandia	0	€ 0	-100,00%	1	€ 8.346
Tunisia	7	€ 4.955.893	-6,25%	7	€ 5.286.214
Turchia	32	€ 10.828.336	35,74%	27	€ 7.977.386
Vietnam	6	€ 10.559.743	41,16%	7	€ 7.480.475
Altri Paesi	45	€ 6.915.720	25,79%	39	€ 5.497.751
Totale		€ 569.180.765			€ 649.534.830

Nota: Si precisa che il calcolo dell'ordinato è stato effettuato considerando gli ordini con resa nell'anno fiscale 2019

Il numero dei fornitori totali è 620. Nella tabella precedente i fornitori con differenti Made-In sono stati conteggiati tante volte quanti sono i Paesi nei quali producono. Per quanto riguarda invece il raggruppamento "Altri Paesi", esso viene considerato al pari di un'unica area produttiva, nella quale ogni fornitore viene conteggiato in modo univoco in funzione del raggruppamento (ad esempio, un fornitore che produce in Indonesia e Corea del Sud viene conteggiato una volta e non tante quante sono i paesi in cui produce).

Modalità di gestione della catena di fornitura

La gestione della catena di fornitura si basa su un framework operativo strutturato per assicurarci che le pratiche adottate e le condizioni di lavoro rispettino i nostri valori fondanti e contribuiscano a diffondere un impatto positivo sulle persone e sull'ambiente.

OVS lavora solo con fornitori che rispettano pienamente i valori e le linee guida in materia di prestazioni ambientali e sociali, contenuti nel nostro Codice Etico. Si veda Tabella 26.

Quest'ultimi non rappresentano semplicemente una lista di direttive, ma una responsabilità condivisa che genera un circolo virtuoso per tutti, a livello economico, ambientale e sociale, contribuendo in particolare a migliorare le condizioni di lavoro con ricadute positive sulle comunità locali.

Gli standard comportamentali descritti riguardano le aree relative a persone, ambiente, conformità e trasparenza, e sono stati ispirati alle disposizioni normative internazionali di riferimento, quali la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti dell'infanzia, la Dichiarazione universale dei diritti umani e dalle Convenzioni ILO – International Labour Organization oltre che ad altre best practice di settore.

Accettando di lavorare con noi, ciascun fornitore è tenuto a farsi da garante dei principi descritti nel Codice per il proprio comportamento. Lavoriamo insieme ai nostri fornitori per assicurarci che questo non sia solo un impegno formale, ma si traduca in una presa di coscienza e in un coinvolgimento dell'intera catena di fornitura al fine di instaurare rapporti diretti e continuativi.

AUDIT SUI FORNITORI

La Società opera con più di 40 collaboratori dedicati a verificare in loco le reali situazioni dei siti produttivi.

Per assicurare l'aderenza ai principi sanciti dal Codice e misurare le effettive performance ambientali e sociali della nostra supply chain, implementiamo un piano di audit periodici.

Il protocollo che applichiamo per queste verifiche è stato rivisto nel corso del 2016 e, dal 2017, è pienamente operativo.

L'attività di controllo viene eseguita dal personale di OVS Sourcing, una nostra società controllata con sedi a Hong Kong, in Bangladesh, Turchia, India e Pakistan che svolge, in esclusiva per OVS S.p.A., servizi di sourcing, quality assurance e controllo. In aggiunta ci avvaliamo anche di controlli svolti sui fornitori da terze parti e aderiamo a iniziative di Industry Collaboration. In Bangladesh, dove sviluppiamo quasi il 40% dei nostri volumi, siamo uno dei sottoscrittori del programma Accord. Grazie a questa iniziativa riusciamo a controllare tutta la produzione dei nostri fornitori diretti in loco dal punto di vista della sicurezza delle condizioni di lavoro (dettagli nel box di approfondimento nel paragrafo seguente).

Per valutare in modo integrato la performance complessiva dei fornitori e la loro capacità di gestire in modo efficace il proprio business anche in considerazione della tutela dell'ambiente, dei lavoratori e delle comunità locali, abbiamo definito un nuovo concetto di qualità del servizio che include la sostenibilità tra gli altri criteri di valutazione (Qualità, Servizio e Costing).

In particolare, adottiamo un sistema di rating che esprime sinteticamente il profilo di sostenibilità di ciascun fornitore basandosi sulle informazioni raccolte attraverso un processo di self-assessment, verificato successivamente con il programma di audit, che tiene in considerazione la loro capacità di mitigare gli impatti sull'ambiente e garantire condizione adeguate di lavoro, la valutazione del livello di rischio insito nel settore o nel paese in cui il fornitore opera e il grado di trasparenza e commitment esterno del fornitore in tema di responsabilità sociale d'impresa. Questo dato viene poi integrato con altri KPIs nelle aree standard di valutazione della performance aziendale per ottenere una valutazione integrata su tutti gli aspetti rilevanti per il business.

Ci impegniamo inoltre a trattare con la dovuta diligenza le eventuali segnalazioni, raccolte anche da soggetti esterni, su possibili comportamenti dei fornitori difformi dagli standard etico-ambientali condivisi, a verificare e a sanzionare, nei modi più opportuni, le eventuali violazioni accertate.

Tabella 9 - Dati aggiuntivi Supply Chain ¹³

Indicatore	2019
Totale fornitori Prodotto	620
Volume produttivo (Ordered Cost)	569.180.765
Numero controlli interni	703
Numero controlli esterni	97
Numero fornitori coperti da controlli interni	328
Numero fornitori coperti da controlli esterni	97
Volume produttivo coperto da controlli interni	440.965.429
Volume produttivo coperto da controlli esterni	183.408.269
Totale volume produttivo coperto da controlli	624.373.698

HIGG INDEX

Siamo consapevoli che l'impegno di un singolo brand non è sufficiente a generare impatti positivi di lungo periodo. Per tale motivo collaboriamo all'interno della Sustainable Apparel Coalition alla costruzione di strumenti di trasparenza e per il miglioramento delle performance ambientali e sociali in tutta la value chain.

Abbiamo avviato l'utilizzo della piattaforma HIGG a tale scopo, con l'obiettivo di estenderne l'applicazione a tutti i nostri fornitori.

Attraverso tale piattaforma OVS punta a coinvolgere tutti i propri fornitori in un'azione condivisa dall'intera Industry volta ad una sempre maggior trasparenza.

L'utilizzo consente di condividere a livello di industry il medesimo approccio di valutazione alle performance ambientali e sociali della supply chain. Ogni fabbrica effettua la propria autovalutazione allegando documentazione di supporto e rendendo disponibili queste informazioni a tutti i soggetti interessati.

Il risultato dell'autovalutazione viene sottoposto a verifica da parte di una terza parte indipendente, accreditata da Sustainable Apparel Coalition, che viene incaricata di rivedere dati e informazioni correggendo quanto necessario e provvedendo alla pubblicazione del profilo aggiornato.

La terza parte che effettua la verifica può essere incaricata dalla fabbrica, da OVS o da altro brand, rendendo disponibili informazioni certificate a tutti i soggetti che collaborano con la stessa entità produttiva.

Proseguendo nel programma di mobilitazione della propria Supply Chain verso un modello di produzione più consapevole e sostenibile, OVS ha coinvolto nel 2019 i fornitori che rappresentavano cumulativamente circa il 40% in programmi di formazione e coinvolgimento sulla piattaforma HIGG, mirati al miglioramento delle proprie performance ambientali.

L'obiettivo per il 2020, già sostanzialmente raggiunto, consiste nel coinvolgere nell'utilizzo dello strumento i fornitori che rappresentano cumulativamente l'80% della produzione.

Nello stesso tempo, dal 2020 non attiviamo più alcun rapporto di fornitura con partner che non abbiano un profilo attivo sulla piattaforma HIGG.

¹³ Il Totale volume produttivo coperto da controlli è maggiore del volume produttivo in quanto il medesimo fornitore può essere stato oggetto sia di controllo interno che di controllo esterno.

Nel 2019 OVS ha continuato il proprio impegno all'interno di Accord per la messa in sicurezza delle fabbriche in Bangladesh, rilevando un tasso di remediation dei propri fornitori pari al 94% e il coinvolgimento di circa 140.000 operai in formazione in materia di sicurezza sul lavoro.

TRASPARENZA

OVS dal 2018 viene annualmente valutata rispetto alla sua trasparenza dal Fashion Transparency Index di Fashion Revolution. Grazie a questa iniziativa è stato possibile identificare alcune aree di intervento per migliorare la trasparenza sulle nostre operazioni.

In particolare nel 2019 il punteggio di OVS era 25%, nel 2020 è salito al 35% (rispetto ad una media complessiva dei 250 brand analizzati pari a 23%).

Tale incremento significativo è stato possibile grazie sia alla pubblicazione della lista di tutti i fornitori che realizzano i prodotti di OVS S.p.A., sul sito corporate in formato scaricabile, sia all'indicazione in ciascuna scheda prodotto nel sito www.ovs.it del nome del produttore e del made-in.

Tra gli obiettivi che OVS si pone vi è il miglioramento del livello di trasparenza attraverso piattaforme di collaborazione che consentano una più rapida ed efficace condivisione delle informazioni tra i soggetti della filiera per garantire la pubblicazione di una mappa completa della propria supply chain, includendo quindi anche i fornitori di secondo e terzo livello.

La maggior trasparenza non si limita alla pubblicazione del nominativo dei fornitori, ma grazie ad un progetto avviato nel 2019 che vedrà numerosi rilasci anche nel corso del 2020, è ora possibile trovare nel sito e-commerce importanti informazioni sulle caratteristiche di sostenibilità dei materiali impiegati e un nuovo indicatore chiamato ECO Valore, realizzato in collaborazione con l'Università di Padova.

ECO Valore rappresenta l'impatto cradle to gate generato per la realizzazione di ogni capo in termini di emissioni di CO₂ e consumo di acqua valutati secondo le norme ISO 14040 e 14044 e utilizzando i metodi IPCC GWP 100 per le emissioni di CO₂ e Pfister et al. per l'impronta idrica.

Inoltre, questo set di indicatori si arricchisce di un terzo valore realizzato per la prima volta da OVS S.p.A. che rappresenta in una scala da 1 (minimo) a 10 (massimo) la circolarità del capo, ovvero la sua compatibilità con processi di riciclo a fine vita. Questo indicatore è calcolato sulla base della complessità del capo stesso determinata come funzione del numero di diversi componenti (tessuto, fodera, imbottitura, ecc), del numero di differenti fibre di cui sono composti i tessuti e di un RPI (Recyclability Potential Index – Subramanian Senthilkannan Muthu, Yi Li, 2012) per ciascuna fibra.

Adesioni ad iniziative internazionali

Per sviluppare una catena di fornitura che crei reali opportunità di sviluppo per le comunità locali in cui è insediata, aderiamo a iniziative internazionali per il miglioramento della sostenibilità in tutta l'industria del fashion:

SUSTAINABLE APPAREL COALITION (SAC)



Si occupa di sviluppare pratiche sostenibili nel settore dell'abbigliamento per evitare danni ambientali e produrre un impatto positivo sugli individui e le comunità associati alle proprie attività (collaborazione nel corso del 2016, adesione formale nel 2017).



BETTER COTTON INITIATIVE

The Better Cotton Initiative è un gruppo di governance multistakeholder senza scopo di lucro che promuove standard migliori nell'agricoltura e nelle pratiche del cotone in 21 paesi.

<http://bettercotton.org> - Dettagli nel capitolo 'Prodotti di valore'.

ACCORD

L'Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, nato a seguito dell'incidente del Rana Plaza, è un accordo promosso a livello internazionale dall'OCSE tra imprese committenti, sindacati e associazione dei confezionisti del Bangladesh per la verifica e la messa in sicurezza degli ambienti di lavoro nella filiera tessile locale aderenti all'accordo (adesione da maggio 2014). Vedere il riquadro di approfondimento a pagina seguente. Nel corso del 2017 OVS S.p.A. ha stipulato il nuovo accordo, contenente alcuni nuovi elementi tra cui l'estensione dello scope ai prodotti tessili per la casa e agli altri accessori tessili, e la transizione delle funzioni di Accord agli Enti Governativi nazionali del Bangladesh.



BETTER FACTORIES CAMBODIA



Organizzazione non governativa che collabora con le istituzioni e governi locali per la tutela dei lavoratori in paesi a rischio di violazione dei diritti umani e del lavoro (adesione da marzo 2015).

Persone e Cultura Aziendale

OVS delinea annualmente un programma globale volto allo sviluppo del proprio capitale umano, che individua i temi prioritari della crescita e formazione, della diversità e delle pari opportunità, della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, della ricerca di una organizzazione che coniuga la valorizzazione del talento con l'ottimizzazione della produttività e delle dinamiche del costo del lavoro.

Pur non essendo presente una politica formale relativa alla gestione delle Risorse Umane, OVS ha consolidato nel tempo gli ambiti su cui focalizzare le attività di gestione al fine di tutelare le proprie persone. Le principali aree di attenzione nella gestione del personale riguardano i temi della salute e sicurezza delle persone del Gruppo, la remunerazione, la formazione, la gestione delle competenze e il processo di rinnovamento delle capacità individuali, la valutazione delle performance, la capacità di adattamento in un contesto in continuo mutamento,

la condivisione degli obiettivi aziendali e l'atteggiamento di focus sui risultati commerciali, l'engagement interno e la motivazione. In questo modo si prevengono anche i profili di rischio connessi.

OVS individua infatti nella crescita delle proprie persone e delle loro competenze uno dei fondamenti principali del valore aziendale, e per questo si impegna a definire percorsi, strumenti ed opportunità che permettano a ciascuno di sviluppare al meglio le proprie potenzialità.

OVS rivolge significativi investimenti nelle attività di formazione e di sviluppo delle proprie risorse con l'obiettivo di garantire l'allineamento rispetto alle competenze richieste dal business e dal mercato. Con questo scopo, nel 2019, con il contributo fattivo di un campione scelto di collaboratori, è stato aggiornato il Modello di Capacità OVS S.p.A., che individua le capacità che il management deve possedere per affrontare e vincere le sfide fondamentali poste dal Business Plan. Le capacità chiave del management rappresentano anche il modello di riferimento per tutti i collaboratori, seppure declinate specificamente in funzione dei principali livelli di responsabilità. SHL, società leader a livello internazionale nel talent management, ha fornito le best practices con cui confrontare le evidenze interne.

Su questo modello si allineeranno progressivamente tutti i processi di Talent Management, che rispondono ai principi guida dell'azienda e sono finalizzati al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- anticipare e supportare la trasformazione delle competenze delle proprie risorse in un'ottica di prepararle ad affrontare con successo le sfide che lo sviluppo del business, del mercato e della tecnologia si presenteranno nel prossimo futuro;
- gestire e ottimizzare l'investimento nella formazione, misurare, controllare i costi;
- preparare e supportare lo sviluppo delle carriere, rafforzando la mobilità e l'employability;
- rendere maggiormente efficiente l'organizzazione anche al fine di controllare efficacemente i costi.

Il 2019 ha dato continuità al ridisegno organizzativo iniziato nel 2018.

Per dare ulteriore impulso al piano di trasformazione digitale di OVS S.p.A. è stata rafforzata la Direzione Digital Transformation & Information Technology con la creazione di una nuova unità dedicata alla Data Innovation & Process Digitalization al fine di individuare e promuovere modalità avanzate di fruizione dei dati orientate all'innovazione del nostro modello di business, per arricchire la conoscenza dei nostri clienti e dei loro bisogni, migliorare la nostra capacità di pianificare e distribuire l'assortimento, correlare, attraverso algoritmi, gli indicatori del business per supportare i percorsi di analisi e decisione di breve e lungo termine.

In parallelo è nata la Direzione Strategic Planning & Business Intelligence con l'obiettivo di individuare e analizzare le opportunità, le informazioni in modo strutturato, solido, rapido, integrato, innovativo, in modo da generare risposte, azioni e piani, sul breve e sul medio-lungo termine, con grande consapevolezza delle conseguenze complessive e ottimizzando le risorse a disposizione.

La ricerca di una maggiore efficienza dell'organizzazione ha caratterizzato tutti gli ambiti aziendali e si è tradotta in attività di ridisegno di processi core dell'azienda (ad esempio quello di Buying & Merchandising), con una più chiara allocazione delle responsabilità e dei ruoli all'interno delle diverse funzioni che hanno portato ad azioni volte alla massimizzazione complessiva dello stock e a una più chiara gestione dei processi di coinvolgimento dello Stile.

Nel complesso si è operato per coniugare ottimizzazione e incremento di produttività con incremento del patrimonio di competenze utili ai progetti di crescita, anche con inserimenti con forte profilo internazionale. In particolare nel mondo del Prodotto, del Digital, e del presidio del Sourcing nel Far East.

La mobilità e le carriere interne si concretizzano in percorsi strutturati e in una continua azione di analisi delle potenzialità di ciascuna risorsa in relazione alle necessità, attuali e future, delle singole strutture.

OVS S.p.A. ha da sempre dato molto valore alla crescita interna e questo determina una buona mobilità del personale sia tra strutture della sede che tra la vendita e la sede accompagnata da programmi di formazione che hanno consentito di ottimizzare i passaggi realizzati. In particolare, il programma "Drive your Development" vede la partecipazione di persone con potenziale che operano in funzioni di Sede e Retail che attraverso attività di aula caratterizzate da action learning e da peer to peer feedback, si concretizzano da ultimo nella realizzazione di progetti di cambiamento.

Composizione del personale

Il successo del gruppo OVS dipende dal lavoro di oltre 8.000 persone in tutto il mondo. Circa la metà di loro collabora per l'azienda da oltre 10 anni.

Dipendenti	2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Bangladesh	100	5	105	106	5	111
China & Hong Kong	22	90	112	20	99	119
Spain	9	92	101	16	86	102
Croatia	7	109	116	7	104	111
India	40	10	50	44	10	54
Italia	1.579	6.031	7.610	1.619	6.080	7.699
Cambodia		1	1		2	2
Pakistan	10		10	8		8
Serbia	23	49	72	21	47	68
Turchia	1	7	8	1	6	7
TOTALE	1.791	6.394	8.185	1.842	6.439	8.281

L'area operativa principale è rappresentata dall'Italia e, pertanto, gli indicatori di seguito rappresentati si riferiscono prevalentemente a questo perimetro.

Il numero totale dei collaboratori di OVS in Italia al 31 gennaio 2020 è pari a 7.610, di questi 6.452 sono assunti con contratto a tempo indeterminato, dei quali 78,6% donne (5.072 persone) e il 21,4% uomini (1.380 persone). I collaboratori a tempo determinato sono 1.158 di cui 959 donne (83%) e 199 uomini (17%).

A livello manageriale l'incidenza della presenza femminile si riduce e rappresenta il 22,5%.

Il personale impiegato a tempo indeterminato nella rete vendita è complessivamente pari a 5.664, composto da 4.553 donne (80%) e 1.111 uomini (20%).

Il personale a tempo indeterminato impiegato nella sede è complessivamente pari a 788 persone, composto da 519 donne (66%) e 269 uomini (34%).

Tabella 10 - Organico permanente 2019 in Italia per categoria professionale (ruoli di sede)

	2019				2018		
	Uomini	Donne	Totale	% Aumento	Uomini	Donne	Totale
Managers - Dirigenti	55	16	71	(0,03)	55	18	73
Professionals - Quadri	84	73	157	(0,04)	92	72	164
Employees - Impiegato	128	429	557	(0,05)	144	444	588
Workers - Operaio	2	1	3	0	2	1	3
TOTALE	269	519	788	(0,05)	293	535	828

Tabella 11 - Organico permanente 2019 in Italia per categoria professionale (ruoli di punto vendita)

	2019				2018		
	Uomini	Donne	Totale	% Aumento	Uomini	Donne	Totale
Store managers	317	288	605	0,08	305	256	561
Altre Mansioni	794	4.265	5.059	0,00	786	4.265	5.051
TOTALE	1.111	4.553	5.664	0,01	1.091	4.521	5.612

Tabella 12 - Raffronto organico con anno precedente

	2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
TOTALE	1.380	5.072	6.452	1.384	5.056	6.440

Nel corso del 2019 l'organico permanente di OVS S.p.A. in Italia è cresciuto di 12 unità.

Nel 2019 il turnover in uscita¹⁴ è pari al 30% in calo del 3% rispetto al 2018. Il turnover in entrata è in linea con lo scorso anno ed è pari 29%, in aumento del 1% rispetto al 2018.¹⁵

OVS valorizza il talento e ricerca profili professionali qualificati. Il 13,3% dei collaboratori di OVS S.p.A. con contratto a tempo indeterminato è laureato e quasi il 57% ha un diploma di scuola superiore. In sede la percentuale di collaboratori laureati è oltre il 50%, mentre circa il 8% dei dipendenti di negozio ha una laurea e il 59% ha un diploma di scuola superiore. Si veda Tabella 33.

La tipologia di attività nella rete di negozi di OVS S.p.A. richiede un modello operativo flessibile con ampio ricorso al part-time. Infatti, circa il 30% del nostro personale a tempo indeterminato lavora a tempo parziale (1.934 persone).

Nel corso del 2019 la società si è avvalsa anche di collaboratori a tempo determinato e alla chiusura esercizio (31 gennaio 2020) risultavano in forza 1.158 collaboratori a tempo determinato.

La maggior parte del personale di OVS S.p.A. con contratto a tempo indeterminato si colloca nella fascia di età compresa fra i 30 e i 50 anni. Sono numerosi anche i giovani sotto i 30 anni, registrando un totale di 706 unità. L'età media è di 42 anni. Con riferimento all'anzianità aziendale, oltre la metà della popolazione aziendale lavora per il Gruppo da oltre 10 anni (60% della popolazione), l'anzianità media aziendale è di circa 14 anni.

I dati rappresentati evidenziano una sostanziale stabilità nel rapporto di lavoro lungo la sua intera durata.

Tabella 13 - Organico permanente in Italia per fascia d'età

Fascia d'età	2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	176	530	706	168	507	675
30 - 50	798	3.341	4.139	800	3.451	4.251
>50	406	1.201	1.607	416	1.098	1.514
TOTALE	1.380	5.072	6.452	1.384	5.056	6.440

Il personale di OVS si distribuisce omogeneamente in tutta Italia grazie a una rete vendita capillare in tutto il territorio nazionale.

Il rientro in servizio dopo il congedo parentale è pari al 95% in lieve diminuzione, non significativa, rispetto al 97% nel 2018.¹⁶

Infine, si evidenzia che il numero totale di persone appartenenti alle categorie protette è pari a 270 di cui 65 uomini e 205 donne.

14 Per calcolare il turnover in entrata e il turnover in uscita, il numero di dipendenti assunti/cessati viene rapportato al numero totale di dipendenti, con relativo dettaglio per tipologia contrattuale, fascia d'età e genere.

15 Si vedano

Tabella 28 - Assunzioni in Italia per genere e turnover in entrata

Tabella 29 - Assunzioni in Italia per fascia d'età nel 2019

Tabella 30 - Cessazioni in Italia per genere e turnover in uscita

Tabella 31 - Cessazioni in Italia per fascia d'età nel 2019

16 Si veda Tabella 36 - Rientro al lavoro e retention dopo congedo parentale Italia

Formazione e sviluppo

Il programma di sostenibilità #wecare nel corso del 2019 ha dato continuità a quanto intrapreso nel 2017 ed ha visto l'estensione della partecipazione ai collaboratori di vendita e un focus particolare sui colleghi del mondo prodotto. Il tema della sostenibilità è diventato tema istituzionale negli incontri di on boarding.

Tabella 14 - Ore di formazione per area geografica

	ORE TOTALI DI FORMAZIONE 2019	ORE MEDIE PER DIPENDENTE 2019	ORE TOTALI DI FORMAZIONE 2018	ORE MEDIE PER DIPENDENTE 2018
Italia	83124	10,9	78.987	10,3
Bangladesh	565	5,4	744	6,7
China & Hong Kong	470	4,2	1.910	16,1
India	60	1,2	54	1,0
Pakistan	0	0	52	6,5
Turchia	0	0	3	0,4
TOTALE	84.219		81.750	

Nel 2019 sono stati investiti in formazione circa 458.000 euro, confermando lo stesso investimento del 2018 ma con un aumento di circa il 5% delle ore di formazione.

Nel corso del 2019 sono state erogate in OVS S.p.A. una media di 10,9 di training a dipendente.

Rispetto al totale persone che hanno partecipato alle attività di formazione le donne mediamente hanno fruito di 8,4 ore pro-capite, rispetto ai colleghi uomini partecipanti che hanno fruito di 20,6 ore pro-capite. Le ore di formazione complessiva per le donne sono 50.552 mentre per gli uomini 32.572 per un totale di 83.124.

Tale differenza tra i generi nelle ore medie di formazione è dovuta alla diversa distribuzione dell'organico tra sede e punti vendita. In quest'ultima area organizzativa infatti, dove è presente una netta prevalenza di organico femminile, la formazione avviene principalmente attraverso training-on-the-job che, coerentemente con lo standard GRI, non viene considerato nelle ore di formazione.

Nel corso del 2019 in Pakistan e in Turchia è stata erogata unicamente formazione on-the-job, esclusa dalla tabella precedente in coerenza allo standard GRI.

In generale OVS indirizza a livello di gruppo molta attenzione allo sviluppo delle competenze dei dipendenti attraverso le attività di formazione e sviluppo, per valorizzare al meglio il talento e supportare la crescita personale e professionale di ciascuno.

Si tratta di iniziative strutturate in attività d'aula, training on the job, project work e social learning. I principali percorsi di sviluppo delle competenze sono:

INDUCTION PROGRAM

Fornisce tutte le competenze trasversali al ruolo ricoperto in OVS S.p.A. (relazioni organizzative, efficiente utilizzo degli strumenti informatici, lingua inglese). In tale ambito sono coinvolte tutte le persone neo assunte delle funzioni di sede con una attività di onboarding e un percorso di formazione e sviluppo sulle capacità trasversali utili per un efficace inserimento ed integrazione in azienda.

Il programma di sostenibilità #wecare avviato nel 2017 nel corso del 2019 è ormai diventato parte integrante del percorso di onboarding.

BUYING AND MERCHANDISING SCHOOL

Pensata per rafforzare tutte le competenze distintive di stile, di prodotto e di gestione, che contraddistinguono ogni professionista del fashion retail. Ha visto nel 2019 un costante aggiornamento sui processi e sul programma sostenibilità.

ACADEMY

I programmi si rivolgono a Managers e Senior Professional.

Vedono il coinvolgimento di persone che hanno intrapreso un percorso di sviluppo verso ruoli di maggiore responsabilità e rilevanza organizzativa. OVS considera la crescita continua come fonte di sviluppo della persona e dell'impresa pertanto in tale ambito organizza attività di sviluppo che vedono anche la partecipazione a percorsi individuali.

OVS RETAIL SCHOOL

Rappresenta oggi la principale scuola aziendale italiana dedicata alla formazione delle figure professionali per la gestione di negozi di abbigliamento: visual merchandiser, capi reparti ecc, offrendo programmi di sviluppo delle competenze distintive per operare con efficacia nella rete vendita OVS.

UPIM RETAIL SCHOOL

E' il percorso di aggiornamento costante per venditori e visual merchandiser che operano nella rete di punti vendita UPIM.

OVS STORE MANAGEMENT SCHOOL

Percorso di formazione all'avanguardia per il conseguimento dello Store Manager Diploma, puntando al continuo sviluppo delle competenze per eccellere in questo ruolo.

OVS S.p.A. adotta una modalità di formazione che poggia sul principio del 70 - 20 - 10 riconosciuto come criterio su cui si fonda il metodo formativo che porta alle migliori performance.

Questo presuppone che il 70% delle attività di formazione riguardino l'on the job training, che naturalmente venendo realizzato nel quotidiano non risulta ad oggi formalizzato in rendicontazione di ore formative. La rendicontazione risulta per il 20% e 10% ovvero per le attività di aula tradizionale, socializzazione delle esperienze che avviene in contesti formali d'aula e naturalmente e-learning.

L'OVS Store Management School fornisce un'attestazione formale delle competenze acquisite, l'OVS STORE MANAGER DIPLOMA. Questo diploma viene rilasciato anche in formato digitale OPEN BADGE. L'obiettivo è dare valore a ciò che si impara: il percorso formativo che un giovane neo laureato fa in OVS per diventare Store Manager; dare valore a ciò che si insegna - le competenze di mestiere che OVS permette di apprendere. Nel 2019 sono stati "diplomati" 65 nuovi Store Manager.

Sull'esperienza della OVS Store Management School, nel 2019 anche la Upim Store Management School ha diplomato 22 giovani laureati.

Nel 2019 nell'ambito degli obiettivi di digitalizzazione è stato introdotto il nuovo Learning Management System "Learning Point" che consente a ciascuno, in ogni momento e anche da device personali di avere a disposizione ciò che è indispensabile per svolgere il proprio ruolo; definire i propri obiettivi formativi scegliendo tra un'ampia gamma di argomenti, sia per interesse personale che professionale; condividere i supporti formativi autoprodotti (micro learning e prosumer) e consigliare l'apprendimento dei colleghi attraverso il sistema di rating.

Il metodo di lavoro utilizzato per la progettazione è avvenuto secondo le metodologie di design thinking e quindi di partecipazione e coinvolgimento nelle diverse fasi del progetto di campioni rappresentativi dei fruitori ovvero collaboratori con livelli diversi di responsabilità di funzioni di sede e di vendita.

Le attività di training vedono una vasta offerta on-line. Vengono così coperte le esigenze formative ex lege e viene data l'opportunità di rafforzare le competenze e le capacità di ciascuno, attingendo ad una vasta offerta a catalogo a libera fruizione. Nel complesso si è allargato fortemente l'utilizzo delle opportunità offerte dell'e-learning.

Sono inoltre previste attività di workshop con modalità sempre più vicine al concetto di action learning o consulenza d'aula. Inoltre nei percorsi di sviluppo vengono previste modalità di coaching individuale e/o di piccolo gruppo.

Tutti i programmi di formazione prevedono un test finale di valutazione del livello di apprendimento per definire l'efficacia e il gradimento del corso e per permettere un continuo miglioramento dell'offerta formativa.

Nel corso del 2019 il Gruppo ha continuato l'azione sul fronte dello sviluppo delle competenze, dando continuità alle azioni intraprese e avviando nuove iniziative. In particolare:

- E' stato avviato un percorso base di sviluppo della leadership per junior manager, in vista di un più ampio coinvolgimento del Management per lo sviluppo della leadership nel 2020
- E' stata esteso il programma di sviluppo dell'Hardiness ovvero della capacità di fronteggiare e oltrepassare situazioni difficili, indispensabile per rispondere con vigore ed energia alle continue richieste e sollecitazioni. Si basa su concetti quali: impegno, resilienza, capacità di far fronte alle sfide e di riconoscere la propria responsabilità sugli eventi. Su tale ambito si è anche avviato un percorso di certificazione per Hardiness Trainer.
- Una attività di sviluppo della capacità di "engagement" che partendo dalla consapevolezza personale e di ruolo in termini cognitivi ed emozionali aiuta ad aumentare l'efficacia della propria azione nei confronti del team
- Nell'ambito dello sviluppo delle capacità manageriali in considerazione di cambi di strutture organizzative è stato dedicato un percorso di Team Empowerment utile per sviluppare maggiore consapevolezza organizzativa ma anche necessario per affrontare i necessari cambiamenti attinenti a nuove modalità di lavoro e di relazione (in particolare per la funzione Digital Innovation & Information Technology).

Inoltre è stata data continuità a due aree tematiche:

- la formazione linguistica per lo sviluppo della conoscenza della lingua inglese attraverso modalità e-learning, corsi individuali e corsi di gruppo. E' stato inoltre istituito l'English Graduation Day dove i partecipanti ai corsi hanno ricevuto da un Istituto Specializzato il diploma che attesta livello di conoscenza della lingua inglese conseguito a valle del test finale.
- La cura della "persona" nell'ambito del percorso "Salute e Benessere" che ha visto una vasta partecipazione dei collaboratori della sede centrale sui temi della genitorialità del benessere legato alla nutrizione, all'ergonomia e concentrazione. Una innovativa iniziativa legata alle competenze digitali è stata estesa anche ai figli e giovani fratelli dei collaboratori.

Salute e sicurezza

OVS S.p.A. ha istituito un Servizio di Prevenzione e Protezione, come previsto dalla legge, e ai sensi dell'articolo 17, lettera b, comma 4 del T.U.S., ha nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno, in possesso dei requisiti di professionalità, esperienza e formazione previsti.

Le competenze e attribuzioni specifiche del RSPP, designato dal datore di lavoro a cui risponde e del cui servizio il Datore di Lavoro si avvale, consistono nel coordinamento del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, i cui compiti in particolare si estrinsecano:

- nell'individuare i fattori di rischio, valutare i rischi e identificare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- nell'elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive conseguenti alla valutazione dei rischi (DVR) e i sistemi di controllo di tali misure;
- nell'elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- nel proporre i programmi di formazione e informazione dei lavoratori;
- nel partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza del lavoro, nonché alle riunioni periodiche annuali sulla sicurezza;
- nel fornire ai lavoratori le informazioni:
 - sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale,
 - sulle procedure di primo soccorso, lotta antincendio ed evacuazione,
 - concernenti i nominativi dei lavoratori addetti al primo soccorso e prevenzione incendi e del medico competente.

Le modalità di gestione di seguito rappresentate sono oggetto di indicazioni specifiche anche per le società controllate che le implementano tenendo conto delle peculiarità normative locali.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Si precisa in particolare che, in linea con quanto previsto dal T.U. della Sicurezza (D.Lgs. 81/2008), il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (per tale intendendosi l'insieme delle persone, sistemi e mezzi, esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori) ha provveduto, migliorandone nel tempo l'efficacia, a implementare un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro che prevede, oltre all'adempimento delle disposizioni normative vigenti, lo svolgimento di una serie di attività, riunioni di coordinamento e verifiche atte a garantire un periodico monitoraggio dello stato della sicurezza dei lavoratori all'interno dell'ambiente di lavoro.

In linea con quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, OVS ha seguito le Linee Guida UNI INAIL per la predisposizione delle procedure del proprio Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro.

VALUTAZIONE DEI RISCHI E INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE PER LA PROTEZIONE DELLA SALUTE E PER LA SICUREZZA

I datori di lavoro, in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ("RSPP") e con il medico competente, previa consultazione del rappresentante per la sicurezza (ove presente), effettuano la valutazione dei rischi ed elaborano i Documenti di Valutazione dei Rischi (di seguito anche "DVR") in conformità alle disposizioni di legge vigenti e alla politica aziendale per la sicurezza.

Tali documenti sono elaborati sia per la sede della Società che per ciascun Punto Vendita (o eventuale deposito) ed è conservato rispettivamente presso la sede o il Punto Vendita (o deposito) interessato.

Il documento contiene: una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione adottate sulla base della valutazione effettuata e dei dispositivi di protezione individuale utilizzati, il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio, e infine l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

I Documenti di Valutazione dei Rischi sono aggiornati in occasione di ogni variazione sostanziale dell'attività lavorativa.

ATTIVITÀ DI GESTIONE DELLE EMERGENZE E PRIMO SOCCORSO

In considerazione del fatto che OVS svolge attività con basso rischio di innesco e con scarsa presenza di attività manuali, sono state adottate procedure per la gestione delle emergenze volte principalmente ad una attività di prevenzione, a una pronta richiesta di intervento agli organi preposti (ad esempio VV.FF., ecc.), a una definizione dei compiti e delle responsabilità nella gestione delle medesime, nonché a un rapido sfollamento dei locali in caso di necessità.

Le emergenze per le quali sono state realizzate le procedure sono: mancanza di energia elettrica, principio di incendio, allarme da impianto rilevatori di fumo, allarme da impianto di spegnimento automatico di incendio (sprinkler), scossa tellurica, mancato funzionamento dell'impianto di condizionamento (ventilazione).

Annualmente il Dirigente Responsabile dei Servizi Tecnici verifica lo stato di attuazione delle procedure e trasmette all'OdV una relazione sui controlli effettuati. All'interno della sede e dei Punti Vendita la Società assicura che sia posizionata la segnaletica di sicurezza antincendio delle uscite di sicurezza, degli estintori e degli idranti. Inoltre, sono stati installati degli impianti di diffusione sonora per poter emettere messaggi volti all'eventuale evacuazione dell'unità e, infine all'interno di ogni unità è presente il pacchetto di medicazione per i casi di pronto soccorso.

RIUNIONI PERIODICHE DI SICUREZZA

Annualmente si svolge la riunione periodica per la sicurezza cui partecipano: i Datori di Lavoro, il RSPP, il medico competente, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (ove presente) ed è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 che, comunque, viene relazionato.

Nel corso di tale riunione la Società verifica l'attualità del documento di valutazione dei rischi, l'andamento degli infortuni, i programmi di formazione e informazione e gli eventuali interventi da attuare in materia di sicurezza.

ATTIVITÀ DI SORVEGLIANZA SANITARIA

La sorveglianza sanitaria è effettuata da un medico competente. Per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria, il medico competente tiene sotto la propria responsabilità una cartella sanitaria nella quale sono riportati gli esiti dei controlli effettuati e allegati gli esiti degli accertamenti sanitari svolti.

Il medico effettua le visite mediche: prima dell'ammissione al lavoro al fine di constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato, e valutare la sua idoneità alla mansione specifica; periodicamente durante lo svolgimento del lavoro, su richiesta del lavoratore, se correlata ai rischi lavorativi in occasione del cambio della mansione, onde verificare l'idoneità alla mansione specifica, alla cessazione del rapporto di lavoro, nei casi previsti dalla normativa vigente.

Le visite mediche, a cura e spese della Società, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio e ritenuti necessari dal medico competente.

Il medico competente deve visitare almeno due volte all'anno, congiuntamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, gli ambienti di lavoro.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

In base al sistema di prevenzione e protezione adottato dalla Società e ai sensi di quanto previsto dagli articoli 36 e 37 T.U.S. la Società svolge adeguata attività di formazione e informazione, così come indicato nelle tabelle riportate precedentemente.

Le attività di formazione e informazione hanno particolare riguardo a: (i) l'importanza della conformità delle azioni dei Destinatari rispetto alla politica di sicurezza aziendale; (ii) le conseguenze di comportamenti e attività da porre in essere; (iii) le conseguenze in caso di scostamento dalle prescrizioni in materia di sicurezza. Le attività di formazione fanno capo alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, in collaborazione con l'RSPP e la Direzione Vendite.

L'attuazione della formazione è demandata ai Direttori a livello di Punto Vendita, con eccezione dei corsi per la Squadra di sicurezza, coordinati dai Servizi Tecnici e svolti anche per il tramite di consulenti esterni.

A livello di Sede la formazione è svolta al momento dell'assunzione e curata dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Oltre all'attività di formazione specifica sui temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, OVS mette a disposizione dei programmi formativi integrativi, ad adesione volontaria, per i propri dipendenti.

Tali programmi coprono la formazione in materia di pronto intervento, stile di vita salubre, alimentazione sana, riduzione della dipendenza da tabacco, e altri temi aggiornati annualmente. Inoltre, presso la sede, è attivo un servizio di ambulatorio medico gratuito a disposizione del personale.

ATTIVITÀ DI COORDINAMENTO E CONTROLLO IN CASO DI AFFIDAMENTO DEI LAVORI A TERZI

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, in caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, a imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, gli addetti ai Servizi Tecnici, anche consultando la Direzione Legale e Societario:

- Verificano, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;
- forniscono agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

- cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi di incidenti nell'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

Il Documento di Valutazione del Rischio (DVR) integrato è allegato a tutti i contratti di appalto o alla documentazione attuativa degli stessi.

Il personale dell'impresa appaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento con fotografia, generalità del lavoratore e indicazione del datore di lavoro. I lavoratori sono tenuti a esporre detta tessera di riconoscimento.

STATISTICHE SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

Nel corso dell'esercizio, per quanto riguarda OVS S.p.A. non sono stati rilevati riconoscimenti di malattie professionali; gli infortuni sul lavoro sono stati 94¹⁷, di cui nessuno grave.¹⁸

Nel 2019 non si sono verificati nell'anno incidenti sul lavoro mortali.¹⁹

OVS S.p.A. ha erogato 37.966 ore di formazione sulla gestione della sicurezza e della salute sul posto di lavoro, rispetto alle 34.817 del 2018.

Sviluppo, valutazione e remunerazione

Attraverso piani di partecipazione al capitale sotto forma di stock option, al raggiungimento di determinati obiettivi di performance, OVS S.p.A. offre alle figure manageriali e del Gruppo un sistema di remunerazione che prevede l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie OVS S.p.A. In questo modo la parte variabile della remunerazione del personale chiave si lega all'effettivo andamento della Società e alla creazione di valore per gli azionisti nel lungo periodo, andando così a costruire un sistema di incentivazione fortemente competitivo capace sia di attrarre e fidelizzare figure altamente qualificate sia di sostenere lo sviluppo della Società.

Per favorire lo sviluppo dei collaboratori è stato implementato un sistema strutturato di Performance Management finalizzato a valutare periodicamente la prestazione lavorativa attraverso momenti formali di confronto con i propri responsabili per analizzare il grado di raggiungimento degli obiettivi attesi e il percorso di crescita di carriera. Tale sistema nel 2019 ha coperto tutte le persone di sede e circa il 9% delle persone di OVS S.p.A. che lavorano presso la rete di punti vendita. Il performance Management di OVS prevede degli incontri periodici formali con il manager, delle valutazioni individuali o di gruppo e delle osservazioni sul campo da parte dei capi diretti o dal personale della funzione risorse umane.

In particolare, evidenziamo che il processo formale di valutazione delle performance ha coperto il 100% degli Store Manager uomini e il 93% degli Store Manager donne. Le altre mansioni di punto vendita sono sottoposte a un processo di valutazione non formalizzato.

Ogni anno il processo di definizione dei piani di retribuzione considera diverse variabili come: il budget retributivo, i risultati individuali, il benchmark con altre realtà attraverso studi di mercato.

Questo processo include la definizione di piani di retribuzione variabile differenziati rispetto ai ruoli dei collaboratori. In particolare, i collaboratori della rete vendita sono coinvolti in un piano di retribuzione variabile definito dal Contratto Integrativo Aziendale, che prevede l'erogazione di premi al raggiungimento degli obiettivi di vendita predefiniti dei negozi di riferimento. La retribuzione dei ruoli manageriali di sede e vendita comprende generalmente anche una parte di retribuzione variabile basata sui risultati annuali individuali con una soglia di accesso collegata ai risultati complessivi dell'azienda.

OVS garantisce che il salario minimo di ingresso sia pari per uomini e per donne nel pieno rispetto delle pari opportunità. Si veda Tabella 40

Di seguito si riporta il rapporto tra la remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini a parità di categoria professionale, che risulta essere sostanzialmente equiparabile.

17 Il numero complessivo di infortuni, includendo quelli in itinere, è pari a 170.

18 Si considera infortunio "grave", come definito da Standard GRI, un infortunio che comporta una assenza pari o superiore a 180 giorni.

19 Si veda Tabella 39 - Indice infortuni Italia

Tabella 15 - Confronto retribuzione donna /uomo per categoria professionale di sede

	2019		
	Uomini	Donne	Rapporto
Managers - Dirigenti	145.855	132.312	0,91
Professionals - Quadri	59.191	58.363	0,99
Employees - Impiegato	38.497	33.608	0,87
Workers - Operaio	32.723	26.884	0,82

Tabella 16 - Confronto retribuzione donna /uomo per categoria professionale di punto vendita

	2019		
	Uomini	Donne	Rapporto
Store managers	38.949	34.383	0,88
Altre Mansioni	25.939	25.457	0,98

Il rapporto tra la retribuzione annua lorda della persona più pagata e la mediana delle retribuzioni escludendo la più alta è pari a 27,19.

A complemento del trattamento retributivo, a tutti i collaboratori di OVS S.p.A. è offerto un fondo pensionistico integrativo a libera adesione e un programma di assistenza sanitaria garantito a tutti i dipendenti indipendentemente dalla formula contrattuale (tempo determinato/ indeterminato e part time / full time). A tutti i collaboratori è altresì offerta un'ampia gamma di convenzioni con palestre, centri fitness e opportunità di shopping rese disponibili attraverso un portale web dedicato.

Car-Pooling

Oltre al programma di sensibilizzazione del personale di sede su tematiche legate all'innovazione sostenibile, abbiamo attivato delle attività per rendere concreto il contributo di tutti anche nelle azioni quotidiane. Abbiamo messo a disposizione dei dipendenti una piattaforma di car pooling per ridurre l'emissione di gas a effetto serra associata allo spostamento casa-lavoro del personale, verso la sede.

Nel corso del 2019, nei percorsi casa-lavoro riferiti alla sede, sono stati **percorsi in car-pooling** 81.519km ed è stata **evitata l'emissione di quasi 6 ton di CO₂** corrispondenti circa alla piantumazione di un piccolo bosco di 80 alberi all'anno.

Rispetto per l'Ambiente

Sulla base dell'analisi di materialità, gli aspetti fondamentali sono legati agli impatti ambientali diretti e al packaging e, in questo ambito OVS sviluppa delle specifiche strategie per ridurre principalmente l'impatto legato ai punti vendita e riutilizzare il più possibile gli imballaggi. Gli impegni in ambito ambientale non sono stati ancora strutturati in una politica formale, tuttavia essi riguardano:

- la progettazione e la gestione ottimale degli spazi per ridurre i nostri impatti e allo stesso tempo migliorare il comfort interno delle persone che li frequentano;
- il profilo di sostenibilità dei punti vendita per valutare l'impatto delle nostre scelte progettuali sulle persone e sull'ambiente avendo in mente l'intero ciclo di vita.
- la sostituzione graduale del packaging in plastica con materiali più sostenibili.
- La definizione di un piano strutturato di riduzione delle emissioni di gas serra

SOSTENIBILITÀ NEGLI STORE

Una priorità di miglioramento per il Gruppo è innalzare il profilo di sostenibilità della rete dei negozi, a cominciare dalle nuove aperture, perché essi rappresentano la fonte principale di impatti diretti dell'azienda.

Con questo obiettivo è stato sviluppato uno standard OVS (nel prosieguo anche "linee guida") specifico per gli store che definisce i criteri di progettazione da adottare per tutte le nuove aperture mirando a minimizzare gli impatti sull'ambiente considerando l'intero ciclo di vita dell'edificio: dalle fasi di progettazione integrata, alla costruzione fino alla comunicazione ai visitatori del negozio.

Gli obiettivi proposti dalle linee guida adottate sono:

- ridurre i costi operativi attraverso un approccio integrato che incorpori criteri di sostenibilità durante le fasi di progettazione, costruzione e gestione del negozio;
- minimizzare il dispendio energetico e le emissioni inquinanti;
- aumentare in modo sistematico la qualità dell'ambiente e il comfort percepito all'interno del negozio a partire dalla climatizzazione e dalla qualità dell'aria fino all'illuminazione, ai materiali impiegati e alla pulizia;
- avere un impatto positivo sulla produttività e sulla retention del personale;

Lo Store OVS – luogo cardine della nostra attività e spazio di contatto diretto con il cliente – sempre più un punto d'incontro e di condivisione dell'impegno concreto per una moda sostenibile. L'ambiente stesso è stato creato rispettando questi valori: un negozio accessibile a tutti, adatto alle famiglie e accogliente, costruito impiegando materiali eco-compatibili e applicando soluzioni per l'efficienza energetica e il benessere climatico.

Il profilo Standard degli Store OVS si ispira ai principali standard internazionali di bioedilizia (es: LEED, BREEAM, ecc.).

Le linee guida forniscono indicazioni su come migliorare la sostenibilità dell'immobile curando i seguenti ambiti:

- **management:** inerente agli aspetti legati alla gestione del cantiere e alla minimizzazione degli impatti sulle aree circostanti;
- **salute e benessere:** afferente a tutti gli accorgimenti idonei a garantire ambienti salubri e salutaris per gli occupanti. Alcuni indicatori della qualità interna sono legati all'illuminazione naturale e artificiale, alla connessione visiva degli spazi regolarmente occupati con le aree esterne, al comfort termico degli occupanti, alle prestazioni acustiche e più in generale alla qualità dell'aria interna
- **energia:** ambito che copre la misurazione, il controllo e l'ottimizzazione dei consumi attraverso l'utilizzo di sistemi di contabilizzazione e monitoraggio dei consumi
- **trasporti:** inerente alla valorizzazione della mobilità alternativa e alla connessione del negozio con i sistemi di trasporto pubblico, valutando la localizzazione degli store in aree urbanizzate e la vicinanza a servizi pubblici aperti alla comunità
- **acqua:** area di presidio che intende ridurre e ottimizzare l'utilizzo della risorsa idrica attraverso strategie di minimizzazione delle possibili perdite dell'impianto, utilizzo di apparecchiature sanitarie e rubinetteria efficiente e il maggiore impiego di risorse non potabili
- **materiali:** inerente all'analisi dei materiali utilizzati per la realizzazione con l'obiettivo di indirizzare le scelte su materiali a basso impatto ambientale. In particolare, è premiata la presenza di certificazioni di prodotto, il riutilizzo di risorse, l'analisi del ciclo di vita
- **rifiuti:** ambito afferente alla riduzione della produzione di rifiuti sia in fase costruttiva che durante l'esercizio, attraverso la creazione di aree dedicate per la raccolta differenziata, il compostaggio, l'utilizzo di materiali o componenti di recupero in fase realizzativa e l'utilizzo di macchinari in grado di ridurre i volumi di rifiuti prodotti
- **inquinamento:** inerente alla riduzione dell'inquinamento sotto tutti gli aspetti ambientali: energetico, acustico, illuminotecnico, ecc.

Consumi energetici

Gli 'Impatti ambientali diretti' rappresentano una tematica rilevante per OVS S.p.A., legata all'efficienza energetica, ai consumi elettrici, alle emissioni di CO₂, alla gestione della risorsa idrica e ai rifiuti pericolosi e non pericolosi.

Le attuali prassi consolidate di OVS in materia ambientale, includono i principi e gli impegni dell'azienda, finalizzati a gestire e mitigare gli impatti ambientali derivanti dalle proprie attività.

In particolare, gli impegni riguardano:

- l'applicazione delle prassi di gestione ambientali consolidate negli anni;
- il ricorso esclusivo a energia rinnovabile certificata;
- il sostegno allo sviluppo di iniziative volte ad accrescere il livello di efficienza energetica, attraverso il miglioramento dell'efficienza delle strutture (punti vendita, sede e magazzini) e dei processi interni ed esterni;
- il contenimento delle emissioni di CO₂.

I dati ambientali di seguito riportati si riferiscono al periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2019 e alla sola capogruppo OVS S.p.A.

ENERGIA

Il consumo energetico complessivo di OVS S.p.A., determinato dal consumo di energia elettrica e di combustibili fossili, ammonta a **724.937 GJ** di cui **600.971 GJ** provenienti da fonti rinnovabili (**83%**), in particolare da energia elettrica certificata. Il consumo complessivo di energia è stato ridotto del 5,2% (7,5% a parità di mq).

Tabella 17 - Consumo energetico aggregato Italia²⁰

Valori in GJ	Anno Fiscale 2019			Anno Fiscale 2018		
	Sede	Punti vendita	Totale	Sede	Punti vendita	Totale
Energia elettrica	9.931	628.146	638.077	11.434	651.270	662.704
Combustibili fossili	2.790	70.668	73.458	3.388	84.727	88.115
Teleriscaldamento	0	13.402	13.402	0	13.842	13.842
Totale	12.721	712.216	724.937	14.822	749.839	764.661
Energia/Personale (GJ/hc)	16	105	95	17	110	99
Energia/mq (GJ/mq)	0,61	0,99	0,98	0,71	1,07	1,06

Con l'obiettivo di ridurre i consumi energetici è stato avviato già da qualche anno un programma specifico di contenimento del fabbisogno energetico con ricadute positive per l'ambiente e per il Gruppo in termini di riduzione dei costi operativi.

Fattore chiave di successo dell'energy saving program è stata la responsabilizzazione e la ricerca del coinvolgimento attivo dei team dei punti vendita, attraverso la condivisione di buone pratiche, la formazione specifica in questo ambito degli store manager correlata a meccanismi d'incentivazione e di riconoscimento dell'impegno, nonché la comunicazione trimestrale dell'andamento dei consumi energetici a ciascun negozio e l'indicazione dei punti di intervento.

L'attuazione di questo programma si è resa possibile grazie al contestuale avvio di un sistema di controllo centralizzato dei consumi e dei costi energetici che consente il loro monitoraggio giornaliero per singolo punto vendita. Grazie alla partnership con il Consorzio Centomilacandele, controllato dal Gruppo, è stato infatti messa a punto una piattaforma web-based in grado di tracciare i dati dei consumi energetici orari, confrontandoli con i valori registrati nell'anno precedente e rilevare così picchi di consumo anomalo.

La facilità e la rapidità con cui possono essere analizzati i dati, consente la pronta segnalazione di anomalie al punto vendita e il conseguente intervento del responsabile di negozio o del manutentore.

Nel 2019 abbiamo registrato ulteriori consumi energetici derivanti dal consumo di carburanti per il parco auto aziendale pari a 12.633 GJ. Poiché nel 2018 tale informazione non è stata rendicontata, per garantire una maggior leggibilità, tale dato è escluso dalla tabella precedente e dalle tabelle successive. Dal prossimo esercizio le tabelle includeranno il predetto indicatore assicurando la corretta confrontabilità.

COMBUSTIBILI FOSSILI

Nel 2019, i consumi totali di combustibile fossile relativamente alla sede e ai punti vendita di OVS S.p.A., sono pari a 73.458 GJ, ricavato sommando i consumi di metano (40.372 GJ pari a 1.034.903 smc), gasolio (32.927

²⁰ Nel calcolo dei consumi pro-capite, si riportano i consumi rilevati nell'anno solare con il personale al 31/01/2020.

GJ pari a 913.931 litri) e GPL (159 GJ pari a 6.300 litri). Tale valore è in significativa riduzione del 17% rispetto allo scorso anno (88.115 GJ).

Tabella 18 - Consumi di combustibile fossile in Italia (smc per Metano, Lt per Gasolio e GPL)

	Metano		Gasolio		GPL	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Sede	71.514	86.850				
Punti Vendita	963.389	1.085.283	913.931	1.174.211	6.300	3.400
Totale	1.034.903	1.172.133	913.931	1.174.211	6.300	3.400

Ai dati 2019 sopra riportati vanno aggiunti 350.649,95 litri di gasolio relativi ai consumi del parco auto aziendale, non rilevati nel 2018 e, pertanto non inseriti in tabella per garantire la confrontabilità a pari perimetro.

ENERGIA ELETTRICA

Per quanto riguarda il monitoraggio dei consumi di elettricità, si evidenzia che un numero sempre maggiore di negozi, ormai oltre un centinaio a cui si aggiungono di volta in volta tutte le nuove aperture, è dotato di sistemi in grado di misurare e monitorare i consumi elettrici di illuminazione e impianti di condizionamento. L'attività di costante monitoraggio dei dati relativi ai singoli punti vendita prevede l'invio di segnalazioni riguardanti anomalie di consumi alla nostra struttura tecnica che può così verificarne le cause.

Nelle tabelle che seguono sono riportati i consumi di elettricità di OVS S.p.A., espressi in GJ²¹, relativamente alla sede e ai punti vendita²².

Tabella 19 - Consumo elettricità in Italia

Valori in GJ	2019	2018
Sede	9.931	11.434
Punti Vendita	628.146	651.270
Totale	638.077	662.704

Grazie alle iniziative di energy efficiency operate nel 2019 si è ottenuta una riduzione complessiva dei consumi di elettricità per metro quadro pari al 5,8%, come evidenziato nella tabella che segue.

Tabella 20 - Consumo Elettricità/ mq

	2019	2018
Consumo elettricità/mq (GJ/mq)	0,8834	0,9373

Nel 2019 OVS S.p.A. ha prodotto 325 GJ di elettricità da pannelli fotovoltaici.

Dal 2017 il fabbisogno di energia elettrica di OVS S.p.A. (sede e punti vendita) viene per policy aziendale coperto da energia verde certificata. Il valore totale di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili è pari a 600.971 GJ su 638.077 GJ di consumo complessivo (94%, al netto di 325 GJ di elettricità prodotta autonomamente da fotovoltaico).

²¹ Per il calcolo dei consumi in GJ, sono stati utilizzati i fattori di conversione DEFRA 2018.

²² Vedi nota precedente

La differenza di 37.106 GJ tra l'energia elettrica totale e quella certificata da fonti rinnovabili è prevalentemente riferita a consumi di elettricità di utenze non intestate a OVS S.p.A., i cui consumi sono comunque riaddebitati o, residualmente, a subentri in contratti di approvvigionamento per i quali non è stata ancora negoziata la modifica.

Emissioni di CO₂

Nel 2019 le emissioni di CO₂ di OVS S.p.A., riferite alla sede e ai punti vendita, sono pari a 11.500 tCO₂e²³ di emissioni dirette (somma delle emissioni riportate in tabella e delle emissioni di cui al paragrafo successivo), derivanti soprattutto dalla combustione di gasolio, gas naturale e GPL per il riscaldamento della rete di punti vendita.

Tabella 21 - Emissioni Scope1 in Italia

Fonte	Unità di misura	2019		2018	
		Consumo	Emissioni (t CO ₂ e)	Consumo	Emissioni (t CO ₂ e)
Gas Naturale	mc	1.034.903	2.102	1.172.133	2.458
Gasolio	l	913.931	2.521	1.174.211	3.468
GPL	l	6.300	10	3.400	5
Gas refrigeranti	kg	2.872	5.900	1.566	3.228
TOTALE			10.533		9.159

Alle emissioni riportate in tabella vanno aggiunte 967 tCO₂e derivanti dai consumi di gasolio del parco auto aziendale, non rilevati nel 2018 e, pertanto, non inseriti in tabella per garantire la confrontabilità a pari perimetro. La lettura della tabella suggerisce un importante risultato di riduzione dei consumi legati alla climatizzazione invernale grazie al programma Energy Saving, purtroppo neutralizzata da un peggioramento delle emissioni di gas refrigeranti. Tale circostanza sarà oggetto di approfondimento nel corso del 2020 per rivedere i programmi di manutenzione al fine di contenere le fuoriuscite di gas fluorurati.

Tabella 22 - Emissioni Scope2 in Italia – Market based

Fonte	Unità di misura	2019		2018	
		Consumo	Emissioni (t CO ₂ e)	Consumo	Emissioni (t CO ₂ e)
Energia elettrica non rinnovabile	kwh	10.307.350	2.922	10.808.719	3.891
Teleriscaldamento	kwh	3.722.828	655	3.845.010	1.154
TOTALE		14.030.178	3.578	14.653.729	5.045

In relazione alle emissioni indirette, si evidenzia che il valore di emissioni di CO₂ (scope 2) è pari a 3.578²⁴ ton , significativamente inferiori rispetto allo scorso anno. Tale riduzione è spiegabile con una maggior attenzione ai consumi legata al programma Energy Saving che ha coinvolto la rete vendita.

Nel corso del 2019 è stato realizzato un progetto di valutazione della Carbon Footprint dell'organizzazione OVS in collaborazione con il Ministero dell'Ambiente e l'Università di Padova. Il progetto ha consentito di realizzare un modello di inventario di gas serra basato sull'anno 2018 da utilizzare nei prossimi esercizi per una migliore e più completa rappresentazione delle emissioni di gas climalteranti da parte di OVS S.p.A.

²³ Per il calcolo delle emissioni CO₂ è stato utilizzato il fattore DEFRA 2019 e TERNA 2018

²⁴ Per il calcolo delle emissioni CO₂ è stato utilizzato i fattori TERNA 2018 e DEFRA 2019

Il risultato del lavoro eseguito conformemente alla ISO14064 è stato certificato dall'ente di certificazione SGS Spa.

Il progetto è strutturato in 4 fasi:

1. Inventario Gas serra;
2. Definizione di un piano di riduzione delle emissioni;
3. Definizione di un piano di compensazione delle emissioni;
4. Piano di comunicazione.

Le fasi 3 e 4 sono, ad oggi, ancora in corso di completamento.

Acqua

Nel 2019 il **consumo d'acqua** di OVS S.p.A. è 800.065mc così come di seguito suddivisa.

Tabella 23 - Consumi di acqua in Italia

Consumi (mc)	2019	2018
Sede	25.830	21.674
Store	774.235	733.315
TOTALE	800.065	754.989

I dati relativi all'acqua sono stati calcolati a partire dalle letture dei relativi contatori, ove questi erano disponibili. Per la parte restante abbiamo stimato il consumo utilizzando una media al metro quadro che esclude i negozi aventi caratteristiche particolari (torri di evaporazione, sistemi a condensazione, ecc...), per i quali invece viene utilizzato il dato puntuale.

L'acqua utilizzata è prevalentemente prelevata da reti idriche municipali. Per quanto attiene ai consumi idrici, è necessario evidenziare come il dato rilevato presso i punti vendita sia costituito dalla somma di consumi direttamente imputabili a OVS S.p.A. e altri consumi, non di competenza, che non sono al momento misurabili. Tale circostanza si viene a determinare nei casi in cui OVS S.p.A. conceda a terzi in sublocazione parte dei locali ad essa locati, senza che sia prevista l'installazione di un contatore dedicato alla misura dei consumi della terza parte. OVS S.p.A. provvede al riaddebito dei predetti consumi con modalità non necessariamente correlate all'effettivo consumo.

Rifiuti

Negli ultimi anni, OVS S.p.A. ha riversato una crescente attenzione al contenimento dei rifiuti prodotti nell'intero ciclo produttivo, in particolare abbiamo intrapreso alcune importanti azioni:

- abbiamo attivato sin dal 2013 la raccolta di abiti usati, e fino al 2019 abbiamo raccolto oltre 1.000 ton di capi evitando il loro conferimento in discarica (vedi sezione dedicata);
- abbiamo ottimizzato il ciclo di vita degli imballaggi attraverso l'utilizzo di poly bag riutilizzabili e una più efficiente gestione degli appendini per abiti per ridurre la produzione di rifiuti;
- la nostra logistica impiega imballaggi secondari che sono riutilizzati più volte nei processi distributivi; inoltre, il loro disegno è ottimizzato per ridurre lo spreco di carta in fase di produzione;
- adottiamo politiche di 'acquisto verde' a partire dall'acquisto prevalente di carta ecologica riciclata (il rimanente è certificato FSC).

Tabella 24 - Produzione totale di rifiuti in Italia²⁵

Valori in tonnellate	2019			2018		
	Depositi	Sede	Store	Depositi	Sede	Store
TOTALE RIFIUTI	3.812,72	102,54	6.195,61	4.461,30	126,02	5.886,23

Le informazioni riportate nella precedente tabella, sono state determinate sulla base di dati consuntivi per quanto riguarda la sede, i depositi e parte della rete negozi. Rispetto allo scorso anno, inoltre, sono state meglio definite alcune categorie di rifiuti: pertanto i dati non sono sempre direttamente confrontabili con quelli dell'esercizio precedente. Si vedano Tabella 43 e Tabella 44.

Packaging

OVS S.p.A. monitora costantemente l'utilizzo degli imballi logistici riutilizzandone il più possibile. Già da qualche anno ha dato il via al progetto RIUTILIZZAMI per il recupero e riutilizzo degli imballi impiegati nel centro logistico e dei colli inviati agli store. Nel corso del 2018, il **Programma RIUTILIZZAMI**, ha consentito di riutilizzare **2.903.808 cartoni provenienti da fornitori**, pari al **95% di quelli ricevuti**, arrivando a un riciclo complessivo di quasi il 50%.

Ciò ha consentito di contenere il numero di cartoni nuovi acquistati a 3.040.991 unità, risparmiando circa **2.000 ton di carta**. Presso il deposito di Pontenure, è stato attivato un processo di ricondizionamento dei bancali da trasporto in legno, che prevede che determinate figure dedicate procedano alla riparazione dei bancali danneggiati al fine di evitarne lo smaltimento come rifiuti.

Per quanto concerne lo smaltimento degli appendini, OVS prevede di non consegnarli ai clienti al fine di poterli riutilizzare nelle normali operazioni di negozio. Gli appendini che non sono più utilizzabili, perché rotti od obsoleti, sono avviati a riciclo grazie ad una partnership con un nostro fornitore che li utilizza per produrre nuovi appendini. Nel 2019 sono state riciclate 223 ton di appendini in plastica.

Nel 2019, inoltre, è stata avviata la sostituzione del 100% packaging espositivo in plastica con supporti in cartoncino o in plastica riciclata. Tale progetto troverà completamento del corso del 2020 e sarà rendicontato nel prossimo bilancio.

Collettività

OVS considera materiale la tematica legata allo sviluppo della Comunità, si impegna quindi a sostenere attivamente le persone e le organizzazioni che promuovono la crescita sociale dei territori in cui opera l'azienda, con l'ambizione di voler creare valore condiviso, di cui possano beneficiare anche le generazioni future. Anche considerata la rilevanza del mondo del bambino per le attività aziendali, sosteniamo in particolare cause e progetti a favore dei più giovani, valorizzando l'espressione della loro creatività e la diffusione di uno stile di vita sano e attivo.

Andando avanti, il nostro obiettivo è di rendere questi progetti ad impatto positivo sempre più integrati nella nostra strategia di business, rafforzando negli anni la nostra presenza attiva nel sociale attraverso solide partnership con alcune delle più importanti organizzazioni italiane e internazionali di promozione sociale.

Investimenti e iniziative per la comunità

Nel corso del 2019 OVS ha continuato il suo impegno in attività di promozione sociale, culturale e ambientale nel territorio, in particolare con la realizzazione dei progetti Kids Creative Lab e BullisNO, per i quali OVS S.p.A. svolge pro-bono l'attività di sviluppo e produzione dei materiali e di coordinamento delle iniziative.

²⁵ E' stato effettuato un restatement sul dato 2018, in quanto nel corso dell'esercizio 2019 sono state affinate le modalità di raccolta dei dati relativi ai rifiuti.



KIDS CREATIVE LAB

Kids Creative Lab è un progetto educativo dedicato ai bambini delle scuole primarie d'Italia promosso da OVS e dalla Collezione Peggy Guggenheim. L'iniziativa, giunta alla sua settima edizione, offre gratuitamente alle scuole coinvolte gli strumenti, gli spunti multidisciplinari e tutte le indicazioni utili per realizzare un laboratorio creativo a scuola. Kids Creative Lab si fonda sulla pratica partecipativa, valorizzando il contributo individuale all'interno di un progetto condiviso. Il lavoro conclusivo è sempre la somma del contributo dei singoli partecipanti, in una logica collettiva nel quale "io" diventa "noi", così che ogni bambino possa sentirsi parte di un grande processo creativo.

BULLISNO



Nel corso del 2019 è stata realizzata la quarta edizione di "BullisNO - Chi bulla perde", un progetto sociale contro bullismo e cyberbullismo in collaborazione con FARE X BENE Onlus, associazione che sostiene, promuove e tutela i diritti inviolabili della persona e con il supporto dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia e ha dato vita al Manifesto Nazionale BULLISNO.

HEALTHY SEAS



OVS S.p.A. è partner di Healthy Seas, l'organizzazione senza fine di lucro che recupera, attraverso sub volontari, reti da pesca e altri dispositivi pericolosi dispersi in mare. Con l'attività di Healthy Seas OVS contribuisce alla salvaguardia della biodiversità marina e al recupero di preziosi materiali che vengono avviati al riciclo per produrre nuovi filati. OVS ha inoltre supportato attraverso donazioni e raccolte fondi per un totale di 260.445 euro organizzazioni senza fine di lucro tra cui Save The Children, Healthy Seas, FareXBene, Time4Child e la Fanciullezza. Sono state inoltre sponsorizzate alcune iniziative con una ricaduta culturale o sociale sul territorio come concerti e marce di beneficenza per un totale di 14.525 euro.

*Appendice:
tabelle indicatori*

Supply Chain

Tabella 25 - Breakdown materiali (ton)

Materiale	2019	%2019	2018	%2018
Cotone	21.504	62,89%	27.042	65,30%
Poliestere	6.065	17,74%	6.855	16,55%
Poliammide	1.241	3,63%	1.277	3,08%
Viscosa	1.866	5,46%	2.021	4,88%
Acrilico	1.195	3,50%	1.181	2,85%
Elastano	397	1,16%	447	1,08%
Poliuretano	258	0,75%	240	0,58%
Lino	191	0,56%	274	0,66%
Lana	78	0,23%	58	0,14%
Altri Rinnovabili	1.067	3,12%	1.584	3,83%
Altri Non Rinnovabili	331	0,97%	434	1,05%
Totale	34.192	100,00%	41.412	100,00%

Tabella 26 - Numero nuovi fornitori valutati rispetto a parametri ambientali e sociali

	2019	2018
NUMERO TOTALE DI NUOVI FORNITORI	77	82
NUMERO TOTALE DI NUOVI FORNITORI VALUTATI SECONDO CRITERI SOCIALI	77	82
% NUOVI FORNITORI VALUTATI SECONDO CRITERI SOCIALI	100,00%	100,00%
NUMERO TOTALE DI NUOVI FORNITORI VALUTATI SECONDO CRITERI AMBIENTALI	77	82
% NUOVI FORNITORI VALUTATI SECONDO CRITERI AMBIENTALI	100,00%	100,00%

Risorse Umane

Tabella 27 - Distribuzione organico per area geografica

Dipendenti	2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Bangladesh	100	5	105	106	5	111
China & Hong Kong	22	90	112	20	99	119
Spain	9	92	101	16	86	102
Croatia	7	109	116	7	104	111
India	40	10	50	44	10	54
Italia	1.579	6.031	7.610	1.619	6.080	7.699
Cambodia		1	1		2	2
Pakistan	10		10	8		8
Serbia	23	49	72	21	47	68
Turchia	1	7	8	1	6	7
TOTALE	1.791	6.394	8.185	1.842	6.439	8.281

Tabella 28 - Assunzioni in Italia per genere e turnover in entrata

	2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
OVS S.p.A. NEGOZI	342	1.806	2.148	356	1.744	2.100
OVS S.p.A. SEDE	9	17	26	14	10	24
	351	1.823	2.174	370	1.754	2.124
% su totale assunzioni	16%	84%		17%	83%	
Tasso di turnover in entrata	22%	30%	29%	23%	29%	28%

Tabella 29 - Assunzioni in Italia per fascia d'età nel 2019

	<30		30 - 50		>50		Totale		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
OVS S.p.A. NEGOZI	254	1.350	86	441	2	15	342	1.806	2.148
OVS S.p.A. SEDE	2	9	4	8	3		9	17	26
	256	1.359	90	449	5	15	351	1.823	2.174
% su totale assunzioni	12%	63%	4%	21%	0%	1%	16%	84%	
Tasso di turnover in entrata	16%	23%	6%	7%	0%	0%	22%	30%	29%

Tabella 30 - Cessazioni in Italia per genere e turnover in uscita

	2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
OVS S.p.A. NEGOZI	353	1.823	2.176	391	2.072	2.463
OVS S.p.A. SEDE	39	48	87	39	72	111
Totale	392	1.871	2.263	430	2.144	2.574
% su totale cessazioni	17%	83%		17%	83%	
Tasso di turnover in uscita	25%	31%	30%	27%	35%	33%

Tabella 31 - Cessazioni in Italia per fascia d'età nel 2019

	<30		30 - 50		>50		Totale		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
OVS S.p.A. NEGOZI	203	1.255	115	505	35	63	353	1.823	2.176
OVS S.p.A. SEDE	4	18	23	22	12	8	39	48	87
Totale	207	1.273	138	527	47	71	392	1.871	2.263
% su totale cessazioni	9%	56%	6%	23%	2%	3%	17%	83%	100%
Tasso di turnover in uscita	13%	21%	9%	9%	3%	1%	25%	31%	30%

Tabella 32 - Ripartizione organico complessivo Italia per Full-Time/Part-Time Italia

Tipologia contrattuale	2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time employees	1.516	3.783	5.299	1.557	3.829	5.386
Part-time employees	63	2.248	2.311	62	2.251	2.313
Totale	1.579	6.031	7.610	1.619	6.080	7.699

Tabella 33 - Distribuzione organico permanente per titolo di studio in Italia

	2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Laurea o equivalente	286	573	859	278	533	811
Diploma di scuola superiore	787	2.889	3.676	776	2.845	3.621
Scuola dell'obbligo	269	1.241	1.510	291	1.294	1.585
Non tracciato	38	369	407	39	384	423
Totale	1.380	5.072	6.452	1.384	5.056	6.440

Tabella 34 - Ripartizione organico permanente a tempo indeterminato per Full-Time/Part-Time in Italia

Tipologia contrattuale	2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time employees	1.336	3.182	4.518	1.342	3.166	4.508
Part-time employees	44	1.890	1.934	42	1.890	1.932
TOTALE	1.380	5.072	6.452	1.384	5.056	6.440

Tabella 35 - Ripartizione organico a tempo determinato per Full-Time/Part-Time in Italia

Tipologia contrattuale	2019			2018		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time employees	180	601	781	215	663	878
Part-time employees	19	358	377	20	361	381
TOTALE	199	959	1.158	235	1.024	1.259

Tabella 36 - Rientro al lavoro e retention dopo congedo parentale in Italia²⁶

		2019	2018
Dipendenti che hanno il diritto al congedo parentale (n.ro)		210	247
	donne	179	207
	uomini	31	40
Dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale (n.ro)		154	179
	donne	149	174
	uomini	5	5
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo la fine del congedo parentale (n.ro)		146	174
	donne	141	169
	uomini	5	5
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo la fine del congedo parentale e sono ancora impiegati dopo 12 mesi dal loro rientro (n.ro)		142	168
	donne	138	164
	uomini	4	4
Tasso di rientro totale (%)		95%	97%
	donne	95%	97%
	uomini	100%	100%
Tasso di retention totale (%)		82%	
	donne	82%	
	uomini	80%	

Tabella 37 - Ore di formazione per tipologia in Italia

	Ore Uomini	Ore Donne	2019	2018
Managerial Training	926	989	1.915	860
Professional Training	11.256	15.048	26.304	21.306
Linguistic Training	1.700	3.270	4.970	5.112
Training on code of Ethics (231 Organizational model, etc)	526	626	1.152	1.008
Health and Safety Training	12.840	20.588	33.428	34.817
Operation	1.370	2.705	4.075	3.101
Soft Skills	3.954	7.326	11.280	12.783
Totale	32.572	50.552	83.124	78.987

Tabella 38 - Ore di formazione per categoria professionale a dipendenti a tempo indeterminato e determinato in Italia

Ore di formazione	Uomini	Donne	Totale	Uomini, Donne	Ore/ Persona
Managers - Dirigenti	1.448	228	1.676	71	24
Professionals - Quadri	1.804	1.737	3.541	157	23
Employees - Impiegato	3.386	6.357	9.743	573	17
Workers - Operaio	0	0	0	3	0
Store managers	11.894	14.833	26.727	715	37
Altre Mansioni	14.040	27.397	41.437	6.091	7
Totale	32.572	50.552	83.124	7.610	11

²⁶ Nel 2018 il calcolo del tasso di retention non era disponibile.

Tabella 39 - Indice infortuni Italia²⁷

	2019	2018
Totale ore lavorate	11.065.590	11.483.139
N.ro di infortuni accorsi ai dipendenti (>1gg di assenza)	94	104
<i>Di cui infortuni gravi</i>	0	0
Indice di frequenza degli infortuni (n.ro di infortuni x1.000.000/n.ro ore lavorate)	8,5	9,1
Indice di frequenza degli infortuni gravi	0	0

Tabella 40 - Confronto salario minimo di ingresso tra donne e uomini in Italia

	2019		2018	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Standard entry level wage by gender (Euro)	21.198	21.198	21.198	21.198
Local minimum wage at significant locations of operation by gender (Euro)	21.198	21.198	21.198	21.198
Rapporto tra salario standard minimo per genere rispetto al salario minimo in italia	1	1	1	1

Tabella 41 - Numero di persone in sede che ricevono valutazione delle performance in Italia

	Uomini	Donne	Totale
Managers - Dirigenti	64	15	79
Professionals - Quadri	106	85	191
Employees - Impiegato	179	529	708
Workers - Operaio	0	0	0
Totale	349	629	978

Tabella 42 - Numero di persone nei punti vendita che ricevono valutazione delle performance in Italia

	Uomini	Donne	Totale
Store managers	324	268	592
Altre Mansioni	8	12	20
Totale	332	280	612

²⁷ Sono esclusi dalla tabella i 76 infortuni in itinere. Per maggior confrontabilità viene aggiornato anche il dato 2018 escludendo i 69 infortuni in itinere.

Ambiente

Tabella 43 - Produzione di rifiuti non pericolosi in Italia²⁸

Valori in tonnellate Rifiuti non pericolosi	2019			2018		
	Depositi	Sede	Store	Depositi	Sede	Store
Carta e Cartone	2.867,28	46,66	741,08	3.573,00	63,54	533,97
Imballaggi Misti	839,99	10,56	4.824,52	871,00	15,24	4.607,49
Plastica			418,47			50,12
Abbigliamento						
Legno	98,47		40,21			
Toner		0,03	3,11		0,00	4,50
Metallo-ferro e acciaio	6,98		45,07	17,30		503,67
Batterie non pericolose		0,11	0,22		0,10	0,29
Rifiuti Ingombranti			119,66			180,48
Apparecchiature fuori uso		0,18	0,68		0,11	1,82
Estintori						
Vetro		0,30			0,10	
Indifferenziata		24,74			26,00	
Organici		19,80			20,80	
Tubi Fluorescenti						
Imballi contenenti sostanze pericolose						
Ferro e Acciaio						85,37
TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI	3.812,72	102,37	6.193,01	4.461,30	125,89	5.967,71

Tabella 44 - Produzione di rifiuti pericolosi

Valori in tonnellate Rifiuti pericolosi	2019			2018		
	Depositi	Sede	Store	Depositi	Sede	Store
Batterie pericolose						0,00
Tubi Fluorescenti		0,15	2,59		0,13	3,54
Vetro						
Imballi contenenti sostanze pericolose						
Apparecchiature fuori uso		0,02				0,27
TOTALE RIFIUTI PERICOLOSI	0	0,17	2,59	0	0,13	3,81

Tabella 45 - Consumi combustibili fossili nei magazzini in Italia

	Metano (MC)	
	2019	2018
Magazzini	117.847	177.210

Tabella 46 - Consumi di energia elettrica nei magazzini in Italia

Valori in GJ	2019	2018
	Magazzini	19.689

²⁸ A causa dell'epidemia da Covid-19 non è stato ricevuto il dato dei rifiuti organici e indifferenziati di sede in tempo utile. Il dato viene pertanto stimato sulla base del quantitativo dell'anno precedente rapportato proporzionalmente al numero di dipendenti di sede nel 2019. Viene rettificato anche il dato 2018 per un diverso metodo di calcolo.



GRI Content Index

Gli indicatori utilizzati fanno riferimento allo standard 2016, con l'eccezione degli indicatori GRI 403 (Salute e sicurezza), che recepiscono lo standard 2018.

Informativa Generale

Profilo dell'Organizzazione		Paragrafo, Note
GRI 102-1	Nome dell'organizzazione	PROFILO E PRINCIPALI ATTIVITA' DI OVS,
GRI 102-2	Principali marchi, prodotti e/o servizi	Brand
GRI 102-3	Sede principale	NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA
GRI 102-4	Paesi di operatività	PROFILO E PRINCIPALI ATTIVITA' DI OVS
GRI 102-5	Assetto proprietario e forma legale	Struttura del gruppo
GRI 102-6	Mercati serviti	PROFILO E PRINCIPALI ATTIVITA' DI OVS
GRI 102-7	Dimensione dell'organizzazione	Il percorso del gruppo OVS Composizione del personale Valore economico generato e distribuito
GRI 102-8	Caratteristiche della forza lavoro	Composizione del personale
GRI 102-9	Descrizione della catena di fornitura dell'organizzazione	Modalità di gestione della catena di fornitura
GRI 102-10	Cambiamenti significativi della dimensione, struttura, assetto proprietario o catena di fornitura dell'organizzazione avvenuti nel periodo di rendicontazione	PROFILO E PRINCIPALI ATTIVITA' DI OVS Una Governance responsabile Modalità di gestione della catena di fornitura
GRI 102-11	Applicazione dell'approccio prudenziale alla gestione dei rischi	Presidio e gestione dei rischi OVS adotta l'approccio prudenziale per la riduzione degli impatti ambientali dei processi produttivi e dei prodotti, secondo il principio n.15 della Dichiarazione ONU di Rio de Janeiro
GRI 102-12	Sottoscrizione o adozione di codici di condotta, principi e carte sviluppati da enti/associazioni esterne relativi a performance economiche, sociali e ambientali	Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi
GRI 102-13	Partecipazione ad Associazioni di categoria nazionali e/o internazionali in cui l'organizzazione detiene una posizione presso gli organi di governo	OVS, attraverso il Direttore Risorse Umane e Organizzazione, ricopre una posizione all'interno del Comitato Esecutivo di Federdistribuzione
Strategia		Paragrafo, Note
GRI 102-14	Dichiarazione della più alta autorità del processo decisionale in merito all'importanza della sostenibilità per l'organizzazione e la sua strategia	LETTERA AGLI STAKEHOLDERS
Etica e Integrità		Paragrafo, Note
GRI 102-16	Valori, principi, standard e regole di comportamento dell'organizzazione	Mission e valori
Governance		Paragrafo, Note
GRI 102-18	Struttura di governo dell'organizzazione	Struttura del gruppo Struttura organizzativa
GRI 102-21	Consultazione degli stakeholder	Coinvolgimento degli stakeholders
GRI 102-22	Composizione del più alto organo di governo e dei suoi comitati	Composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale
GRI 102-32	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	Strategia e governo della sostenibilità

Stakeholder Engagement

		Paragrafo, Note
GRI 102-40	Categorie e gruppi di stakeholder	Coinvolgimento degli stakeholders
GRI 102-41	Accordi di contrattazione collettiva	OVS adempie alle prescrizioni in materia di accordi di contrattazione collettiva applicando il CCNL di riferimento
GRI 102-42	Processo di identificazione degli stakeholder	Coinvolgimento degli stakeholders
GRI 102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Coinvolgimento degli stakeholders
GRI 102-44	Aspetti chiave emersi	Matrice di materialità

Reporting Practice

		Paragrafo, Note
GRI 102-45	Entità incluse nel Bilancio	NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA
GRI 102-46	Definizione del perimetro dei contenuti	NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA
GRI 102-47	Lista dei topic materiali	Analisi di materialità
GRI 102-48	Modifiche di informazioni rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità	NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA
GRI 102-49	Cambiamenti significativi in termini di obiettivi e perimetri rispetto al precedente Bilancio di Sostenibilità	NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA
GRI 102-50	Periodo di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità	NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA
GRI 102-51	Data di pubblicazione del precedente Bilancio di Sostenibilità	NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA
GRI 102-52	Periodicità di rendicontazione	NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA
GRI 102-53	Contatti e indirizzi	NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA
GRI 102-54	Dichiarazione di conformità agli Standard GRI	NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA
GRI 102-55	Indice dei contenuti GRI 101	TABELLA DI CORRELAZIONE ALLO STANDARD GRI
GRI 102-56	Politiche e pratiche di assurance esterna	RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI REVISIONE

Informativa Specifica

Aspetto materiale – Sviluppo della Comunità. Sviluppo del Capitale Umano

		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	PERSONE E CULTURA AZIENDALE COLLETTIVITÀ Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Valore economico generato e distribuito, Tabella 2
GRI 201-3	Copertura dei piani pensionistici definiti dall'organizzazione	Sviluppo e valutazione Remunerazione
GRI 201-4	Finanziamenti ricevuti dagli enti pubblici	OVS non ha ottenuto finanziamenti da enti pubblici nel corso del 2019

Aspetto materiale – Sviluppo del Capitale Umano

		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	PERSONE E CULTURA AZIENDALE Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 202-1	Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio minimo locale nelle sedi operative più significative	Remunerazione

Aspetto materiale – Sviluppo della Comunità

		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	COLLETTIVITÀ Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 203-1	Sviluppo e impatto di investimenti in infrastrutture e servizi forniti principalmente per "pubblica utilità"	COLLETTIVITÀ

Aspetto materiale – Filiera Sostenibile		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Produzione Responsabile e Supply Chain Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 204-1	Percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali in relazione alle sedi operative più significative	Valore economico generato e distribuito
Aspetto materiale – Integrità ed Etica del Business		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 205-2	Comunicazione e formazione relative alle policy e procedure anti-corrruzione	Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi Formazione e sviluppo
GRI 205-3	Numero di casi di corruzione e azioni intraprese	Nel corso del 2019 non sono stati registrati casi di corruzione
Aspetto materiale – Integrità ed Etica del Business		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 206-1	Azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust e rispettivi esiti	Nel corso del 2019 non sono state registrate azioni legali riferite a concorrenza sleale e antitrust
Aspetto materiale – Impatti Ambientali Diretti, Circular Economy		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	RISPETTO PER L'AMBIENTE Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 301-1	Materiali utilizzati	Uso responsabile dei materiali Tabella 25 - Breakdown materiali
GRI 301-3	Percentuale di prodotti recuperati e relativi materiali di imballaggio per categoria di prodotto	Packaging
Aspetto materiale – Impatti Ambientali Diretti, Circular Economy		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	RISPETTO PER L'AMBIENTE Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Consumi energetici
GRI 302-4	Riduzione dei consumi energetici	Consumi energetici
Aspetto materiale – Impatti Ambientali Diretti, Circular Economy		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	RISPETTO PER L'AMBIENTE Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 303-1	Prelievo di acqua per fonte di approvvigionamento	Acqua
Aspetto materiale – Impatti Ambientali Diretti, Circular Economy		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	RISPETTO PER L'AMBIENTE Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 305-1	Emissioni di gas serra dirette (scope 1)	Emissioni di CO ₂
GRI 305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (scope 2)	Emissioni di CO ₂
GRI 305-5	Riduzione delle emissioni di gas serra	Emissioni di CO ₂
GRI 305-6	Emissioni di ODS (Ozone-depleting substances)	Nel 2019, non ci sono state emissioni di sostanze ODS

Aspetto materiale – Impatti Ambientali Diretti, Circular Economy		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	RISPETTO PER L'AMBIENTE, Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 306-2	Peso totale dei rifiuti per tipologia e per metodo di smaltimento	Rifiuti Tabella 43 - Produzione di rifiuti non pericolosi in Italia Tabella 44 - Produzione di rifiuti pericolosi in Italia La quantità dei rifiuti per tipologia di smaltimento non è disponibile. OVS si impegna a estendere la rendicontazione delle informazioni mancanti entro l'anno fiscale 2021

Aspetto materiale – Impatti Ambientali Diretti, Circular Economy		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	RISPETTO PER L'AMBIENTE Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 307-1	Valore monetario delle multe significative e numero totale di sanzioni non monetarie per il non rispetto di leggi e regolamenti ambientali	Nel corso del 2019 OVS non ha ricevuto multe o sanzioni per il non rispetto di leggi e regolamenti ambientali

Aspetto materiale – Filiera Sostenibile, Circular Economy		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	GESTIONE DELLA SUPPLY CHAIN Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari,
GRI 308-1	Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base dei criteri ambientali	Modalità di gestione della catena di fornitura Tabella 26

Aspetto materiale – Sviluppo del Capitale Umano		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	PERSONE E CULTURA AZIENDALE Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari,
GRI 401-1	Numero totale di nuovi assunti e turnover per fasce di età, genere e aree geografiche	Composizione e distribuzione del personale Indicatori Risorse Umane
GRI 401-3	Ritorno al lavoro e tasso di rientro a seguito di congedo parentale	Composizione e distribuzione del personale Indicatori Risorse Umane

Aspetto materiale – Salute e Sicurezza sul lavoro		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	PERSONE E CULTURA AZIENDALE Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari Salute e Sicurezza
GRI 403-2	Identificazione e valutazione dei rischi e analisi incidenti	Valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la protezione della salute e per la sicurezza
GRI 403-3	Servizi per la salute sul lavoro	Attività di sorveglianza sanitaria
GRI 403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori su salute e sicurezza sul lavoro	Riunioni periodiche di sicurezza
GRI 403-5	Formazione ai lavoratori su salute e sicurezza sul lavoro	Attività di formazione e informazione
GRI 403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Attività di formazione e informazione Il programma di formazione
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati al business	Valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la protezione della salute e per la sicurezza Attività di gestione delle emergenze e primo soccorso
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	Statistiche sulla sicurezza sul lavoro
GRI 403-10	Malattie professionali	Statistiche sulla sicurezza sul lavoro

Aspetto materiale – Sviluppo del Capitale Umano		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	PERSONE E CULTURA AZIENDALE Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 404-1	Formazione del personale	Formazione e sviluppo
GRI 404-2	Formazione per il miglioramento delle competenze del personale	Formazione e sviluppo
GRI 404-3	Percentuale di dipendenti valutati sulla performance e sullo sviluppo della carriera	Sviluppo, valutazione e remunerazione La percentuale di dipendenti valutati rispetto alle performance è disponibile per le figure professionali di sede (per il quale avviene al 100%) e per gli Store Manager nei punti vendita.

Aspetto materiale – Diversità e pari opportunità		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	PERSONE E CULTURA AZIENDALE Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 405-1	Composizione degli organi di governo e ripartizione del personale per genere, età, appartenenza alle categorie protette e altri indicatori di diversità	Composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale Composizione e distribuzione del personale

Aspetto materiale – Integrità ed Etica del Business		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 406-1	Numero di episodi legati a pratiche discriminatorie e azioni intraprese	Nel corso del 2019 OVS non ha registrato episodi legati a pratiche discriminatorie

Aspetto materiale – Integrità ed Etica del Business		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 408-1	Identificazione delle operazioni e dei principali fornitori con elevato rischio di ricorso al lavoro minorile e delle misure intraprese	Non ci sono fornitori considerati a rischio significativo per incidenti di lavoro minorile e/o giovani esposti a lavori pericolosi.

Aspetto materiale – Integrità ed Etica del Business		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Modalità di gestione della catena di fornitura Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 409-1	Identificazione delle operazioni e dei principali fornitori con elevato rischio di ricorso al lavoro forzato e delle misure intraprese	Modalità di gestione della catena di fornitura Non ci sono fornitori considerati ad elevato rischio di ricorso al lavoro forzato

Aspetto materiale – Sviluppo della Comunità		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 411-1	Numero di violazioni dei diritti della comunità locale e azioni intraprese	Nel corso del 2019 OVS non ha registrato episodi di violazioni dei diritti umani

Aspetto materiale – Integrità ed Etica del Business		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 412-1	Percentuale e numero totale di attività sottoposte a controllo e/o valutazioni di impatto relativi ai diritti umani	Il 100% dei nuovi fornitori viene valutato rispetto all'impatto sui diritti umani. Il parco fornitori esistente viene periodicamente rivalutato annualmente nella misura di circa il 80% del volume produttivo generato.

Aspetto materiale – Sviluppo della Comunità		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 413-2	Attività con attuali o potenziali impatti negativi sulla comunità locale	Nel 2019 non sono state rilevate attività con impatti negativi sulla comunità locale.

Aspetto materiale – Filiera Sostenibile		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Modalità di gestione della catena di fornitura Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 414-1	Percentuale di nuovi fornitori sottoposti a valutazione sulla base di criteri sociali	I nostri fornitori

Aspetto materiale – Sviluppo della Comunità		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 415-1	Contributi politici	Nel corso del 2019 OVS non ha ricevuto contributi politici

Aspetto materiale – Sostenibilità e Sicurezza dei prodotti		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 416-1	Valutazione degli impatti dei prodotti e servizi sulla salute e sicurezza dei clienti	Qualità e sicurezza
GRI 416-2	Casi di non conformità a regolamenti in materia di salute e sicurezza dei prodotti e servizi durante il loro ciclo di vita	Nel corso del 2019 OVS non ha registrato episodi di non conformità in materia di salute e sicurezza dei prodotti e servizi durante il loro ciclo di vita

Aspetto materiale – Sustainability Marketing, Packaging		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Qualità e sicurezza Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 417-2	Casi di non conformità in relazione a informazione e etichettatura dei prodotti	Nel corso del 2019 OVS non ha registrato episodi di non conformità in relazione a informazione e etichettatura dei prodotti
GRI 417-3	Casi di non conformità in relazione a comunicazione di marketing	Nel corso del 2019 OVS non ha registrato episodi di non conformità in relazione a comunicazione di marketing

Aspetto materiale – Integrità ed Etica del Business		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Analisi e modalità di gestione dei rischi non finanziari
GRI 419-1	Valore monetario delle sanzioni significative e numero totale di sanzioni non monetarie per non conformità a leggi o regolamenti	Nel corso del 2019 OVS non ha registrato episodi di non conformità a leggi o regolamenti



*Le Padel
Village*





Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

ai sensi dell'art. 3, c. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di OVS S.p.A

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito il "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di OVS S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 gennaio 2020 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 maggio 2020 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 dal GRI - *Global Reporting Initiative* (di seguito "GRI Standards"), da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

PriceWaterhouseCoopers SpA

Sede legale e amministrativa: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 0277851 Fax 027785240 Cap. Soc. Euro 6.890.000,00 i.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 0712132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 0805640211 - **Bergamo** 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035229691 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516186211 - **Brescia** 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 0303697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 0957532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 01029041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 08136181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 0854545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0403480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 043225789 - **Varese** 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 0458263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444393311

www.pwc.com/it



Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement")* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo OVS;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a);



5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di OVS S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di gruppo,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per OVS S.p.A., sede centrale di Venezia-Mestre, che abbiamo selezionato sulla base delle sue attività e del contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, abbiamo effettuato interviste nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo OVS relativa all'esercizio chiuso al 31 gennaio 2020 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Treviso, 30 maggio 2020

PricewaterhouseCoopers S.p.A.

Massimo Dal Lago
(Revisore legale)

Paolo Bersani
(Procuratore)



