



**DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE NON FINANZIARIO
(D. LGS. 254/2016)**

ESERCIZIO 2021

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 21 aprile 2022

Sommario

CHI SIAMO	6
INTERVISTA A STEFANO BERALDO, AMMINISTRATORE DELEGATO OVS S.P.A.	6
I NOSTRI BRAND	7
KEY NUMBERS	7
IL NOSTRO PERCORSO	8
LA MODA CHE CAMBIA	8
INTERVISTA A SIMONE COLOMBO, HEAD OF CORPORATE SUSTAINABILITY	9
PRODOTTO E MATERIALI	11
IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)	11
UN COTONE NATURALE: OBIETTIVO RAGGIUNTO	11
IL COTONE BETTER COTTON	12
E INFINE, IL COTONE RICICLATO	12
POLIESTERE RICICLATO PER TUTTE LE STAGIONI	12
LESS IS BETTER	13
OCEAN CARE	13
LINEA PUFFY JACKET	13
UNA LANA CHE RISPETTA GLI ANIMALI	13
UN MODO MIGLIORE DI PENSARE IL DENIM	14
LA VISCOSA CHE RISPETTA LE FORESTE	15
PRODOTTI SUPER-CONTROLLATI	16
TEST DI SICUREZZA SU TUTTI I CAPI E CERTIFICAZIONE OEKO-TEX	16
BANDO ALLE SOSTANZE CHIMICHE PERICOLOSE IN TUTTA LA CATENA DI FORNITURA	17
MONDO CASA	17
INTERVISTA AD ANTONIO MARGOTTI – DIRETTORE GENERALE	18
SUPPLY CHAIN	20
IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)	20
PRODUZIONE RESPONSABILE. E TRASPARENTE.	20
CODICE DI CONDOTTA	20
VALUTAZIONE DEI FORNITORI E PIANI DI MIGLIORAMENTO	20
LA PIATTAFORMA HIGG	21
OBIETTIVI E RISULTATI	21
PREMIARE IL MIGLIORAMENTO	22
INDIVIDUARE I RISCHI	22
ACQUISTARE IN MODO RESPONSABILE	22

VERSO SALARI ADEGUATI PER TUTTI	22
PARITÀ DI GENERE	23
TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ	24
LA NOSTRA PRESENZA IN BANGLADESH	24
OVS IN MYANMAR – RESTARE O ANDAR VIA?	26
COLLABORAZIONI DI SETTORE	27
CLIENTI	28
IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)	28
TRASPARENZA	28
FASHION TRANSPARENCY INDEX	28
ECO VALORE: INFORMAZIONI CHIARE PER SCELTE SOSTENIBILI	29
DIGITAL EXPERIENCE	30
DALLA PARTE DELLA COMUNITÀ	31
LA PARTNERSHIP CON SAVE THE CHILDREN	32
RITORNO A SCUOLA E SOSTEGNO AI BAMBINI PIÙ FRAGILI	32
CHRISTMAS JUMPER DAY: LA NOSTRA TRADIZIONE NATALIZIA	32
EDUCARE AL RISPETTO, PREVENIRE LA VIOLENZA	33
PROGETTO QUID – DISEGNARE NUOVE OPPORTUNITÀ	33
EARTH DAY 2021	33
CONTAMINATION LAB - PROGETTO REWIND	33
PERSONE	35
IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)	35
LA VITA IN OVS	35
CRESCERE IN OVS	35
IL COINVOLGIMENTO IN OVS	36
LA CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ	37
FLESSIBILITÀ GARANTITA	38
NEGOZI	39
IL NOSTRO CONTRIBUTO AI SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)	39
IL NUOVO CONCETTO DI NEGOZIO SOSTENIBILE	39
MISURARSI PER MIGLIORARE	40
STEWARDSHIP STORE A TREVISO	40
REPORT ANNUALE	42
PROFILO DEL GRUPPO OVS	42
STRUTTURA DEL GRUPPO	42

MODELLO OPERATIVO	42
STRUTTURA ORGANIZZATIVA	44
MISSION E VALORI	44
CORPORATE GOVERNANCE	45
GOVERNO DELLA SOSTENIBILITÀ	48
FRAMEWORK DI RIFERIMENTO	49
COLLABORAZIONI CON ASSOCIAZIONI DI SETTORE	50
STAKEHOLDER E MATERIALITÀ	50
APPROCCIO METODOLOGICO	50
MAPPA DEGLI STAKEHOLDER	51
ANALISI DI MATERIALITÀ	54
MATRICE DI MATERIALITÀ	57
IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO	57
CODICE ETICO	58
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO	58
WHISTLEBLOWING	58
POLITICHE AZIENDALI IN MATERIA SOCIALE E AMBIENTALE	59
LE ATTIVITÀ DI AUDIT	59
ENTERPRISE RISK MANAGEMENT E GESTIONE DEI RISCHI NON FINANZIARI	59
ESG FACTS & FIGURES 2021	65
ENVIRONMENTAL	65
SOCIAL	66
GOVERNANCE	67
DETTAGLIO INDICATORI	69
PERFORMANCE ECONOMICO-FINANZIARIA	69
APPROCCIO ALLA FISCALITÀ	70
SUPPLY CHAIN	71
RISORSE UMANE - ORGANICO	73
RISORSE UMANE - TURNOVER	77
RISORSE UMANE – CONGEDO PARENTALE	80
RISORSE UMANE – FORMAZIONE	80
RISORSE UMANE – RETRIBUZIONE	82
RISORSE UMANE – SALUTE E SICUREZZA	84
RISORSE UMANE – VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	87
AMBIENTE – CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI	88
L’APPROCCIO DI OVS ALLA CARBON NEUTRALITY	92
AMBIENTE – CONSUMI IDRICI	93
AMBIENTE – RIFIUTI	94
PRODOTTO E MATERIE PRIME	97
NOTA METODOLOGICA E GUIDA ALLA LETTURA	99

PERIMETRO DEGLI ASPETTI MATERIALI DI OVS	100
SEDE LEGALE E CONTATTI	102
<u>GRI CONTENT INDEX</u>	<u>103</u>
<u>ATTESTAZIONE ESTERNA</u>	<u>114</u>
<u>SUSTAINABILITY-LINKED BOND</u>	<u>117</u>

CHI SIAMO

Intervista a Stefano Beraldo, Amministratore Delegato OVS S.p.A.

Com'è andato l'anno appena concluso?

Il 2021 è stato un anno caratterizzato da risultati eccellenti con un forte incremento delle vendite rispetto all'anno precedente, ottenuto a parità di spazi, e un aumento della quota di mercato che è passata dall'8,4% del 2020 al 9,3%. Il nostro gruppo è cresciuto più di qualsiasi altro player, fisico o digitale, operante in Italia nel settore dell'abbigliamento. Credo che i clienti abbiano premiato il lavoro svolto e le innovazioni introdotte nella nostra proposta di prodotto, lontana da logiche di "fast fashion". La direzione creativa di Massimo Piombo, designer di fama internazionale, ha dato un contributo rilevante allo sviluppo di collezioni contraddistinte sempre più da capi durevoli che coniugano stile, qualità, e sostenibilità, sempre a prezzi accessibili. La capillarità della nostra rete ci consente inoltre di avere una posizione unica sul mercato, con un'offerta di prossimità in grado di soddisfare le esigenze di una clientela meno disposta a spostarsi per fare shopping.

A proposito di impatti, quelli dell'industria della moda sono importanti. E sono sempre più numerose le aziende che cercano di intraprendere un percorso verso un profilo di maggior sostenibilità. A che punto siamo?

La criticità del nostro settore sta nel concetto stesso di moda: per definizione, quello che è di moda oggi, non va di moda domani. Si stanno certamente facendo molti passi avanti, sia come singole aziende, sia a livello di settore, adottando pratiche virtuose, riducendo impatti e sprechi in un'ottica di circolarità. Ma non basta: occorre un lessico comune, strumenti di lettura e protocolli condivisi, grazie ai quali poter misurare e confrontare gli sforzi delle diverse aziende.

Qual è il ruolo di OVS nel guidare questa trasformazione nel mondo del fashion?

Il primo passaggio che abbiamo fatto è di natura concettuale, quasi filosofica, quando cinque anni fa ho chiesto alla mia squadra di condividere con me un primo obiettivo: la trasparenza. Siamo sempre stati consapevoli che non è possibile parlare di sostenibilità senza trasparenza e misurabilità. Per questo raccontiamo in modo aperto ciò che facciamo, i risultati che otteniamo e le sfide che ancora stiamo affrontando.

Lo scorso anno abbiamo aggiornato ed esteso al 100% dei capi dei nostri brand il set di indicatori "Eco Valore", una sorta di passaporto che spiega in modo chiaro gli impatti ambientali dell'intero ciclo di vita del prodotto. In questo modo i nostri clienti possono compiere scelte più consapevoli. I nostri sforzi sono stati premiati con il raggiungimento del primo posto nella classifica del Fashion Transparency Index del 2021.

La produzione dei capi di OVS coinvolge vari paesi del mondo. Cosa fate per garantire la sostenibilità lungo tutta la catena di fornitura?

Nella nostra catena di fornitura lavorano oltre 90.000 persone e tutto il nostro impegno sarebbe vano, senza un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro lungo la filiera. Consapevoli del nostro ruolo, partecipiamo attivamente a iniziative multistakeholder che amplificano la portata degli impatti positivi. Abbiamo rinnovato la nostra partecipazione ad ACCORD in Bangladesh per continuare nella messa in sicurezza degli edifici produttivi e lavoriamo nella Sustainable Apparel Coalition per promuovere l'adesione alla piattaforma Higg come strumento di monitoraggio della supply chain. Circa il 90% del nostro volume produttivo proviene già da fornitori coinvolti in queste iniziative.

Quali obiettivi avete raggiunto e quali obiettivi vi ponete per il futuro a breve e medio termine?

Nel 2021 siamo riusciti ad arrivare al 100% del nostro cotone da fonti più sostenibili e lavoriamo ogni giorno per selezionare le migliori materie prime e i trattamenti più innovativi per ridurre l'impatto di ciò che produciamo. Oltre a quanto facciamo nella scelta di materiali e fornitori, promuoviamo uno stile e una qualità che rendano gli abiti più durevoli nel tempo. Magari costano un po' di più al cliente finale, ma questa è la strada maestra per allontanarci da un modello di fast fashion e lavorare per una moda più sostenibile. E poi questo favorisce una maggior circolarità: tanto più è bello e desiderabile un capo, tanto più è concreta la possibilità che possa essere usato più a lungo e da più persone.

Sul fronte della decarbonizzazione, dal 2016 al 2019 abbiamo ridotto le emissioni dell'85% e ora ci siamo posti nuovi obiettivi, approvati da Science Based Targets initiative: un'ulteriore riduzione delle emissioni pari al 46% entro il 2030. La decarbonizzazione è anche uno degli impegni concreti e stringenti che abbiamo deciso di sottoporre al giudizio degli investitori. Siamo stati tra i primi ad emettere un Sustainability-Linked Bond, il cui tasso d'interesse è legato al raggiungimento di obiettivi particolarmente sfidanti in tema di sostenibilità ambientale e sociale.

Questo 2021 è stato un anno importante, che ha evidenziato la resilienza di OVS e ha confermato la validità della nostra impostazione strategica. I risultati che raccontiamo in questo documento ci stimolano a proseguire in questa direzione coinvolgendo sempre di più i nostri stakeholder in chiave di totale trasparenza.

I nostri brand

Siamo leader nel mercato dell'abbigliamento donna, uomo e bambino in Italia, con una quota pari all'9,3% che supera il 20% nel mercato bambino. Ci rivolgiamo soprattutto al target famiglie, raggiungendo in Italia una brand awareness del 94% nel 2021. I nostri marchi sono:

OVS - Brand leader in Italia nel mercato dell'abbigliamento. Propone uno stile contemporaneo ed essenziale, con un ottimo rapporto qualità prezzo e una grande attenzione alla sostenibilità nella scelta dei materiali e nei processi produttivi.

OVS KIDS - Brand leader nel mercato italiano dell'abbigliamento per bambini. Si rivolge a un target dagli 0 ai 15 anni con un'offerta competitiva e di elevata qualità che pone grande attenzione alla selezione di materie prime e allo sviluppo di capi in grado di combinare stile e praticità.

PIOMBO - Brand dedicato all'uomo e alla donna contemporanei, presente in oltre 500 negozi OVS in Italia. Disegnate da Massimo Piombo, le collezioni esprimono il gusto e il talento del noto designer nella ricerca dei tessuti e cura nei dettagli e accostamenti di forme e colori.

STEFANEL - Brand italiano di abbigliamento contemporary donna, famoso per il design e la qualità della sua maglieria.

UPIM - È il family department store italiano, punto di riferimento per uno shopping di servizio, conveniente, accessibile e rivolto alle esigenze concrete delle famiglie. Propone un servizio di prossimità territoriale, dall'offerta ampia e variegata che spazia dall'abbigliamento per tutta la famiglia, alla bellezza e alla casa.

BLUKIDS - Marchio di abbigliamento di Upim dedicato al bambino. Punto di riferimento per uno shopping di qualità, conveniente, accessibile e rivolto alle esigenze delle famiglie, segue i bambini nel loro percorso di crescita nei vari momenti della giornata, dalla scuola alle occasioni speciali.

CROFF - Marchio storico dell'home decoration dedicato a chi ama il design contemporaneo, facile, informale, da vivere tutti i giorni. Le sue collezioni esprimono i diversi mondi della casa: dal tessile alla tavola e cucina, dagli accessori ai complementi di arredo, con un'offerta di prodotti basilari, sempre con un ottimo rapporto qualità prezzo

Key Numbers

- Negozi nel mondo: 2.052
- Dipendenti nel mondo: 8.259
- Ricavi: 1.359 milioni
- Market Share di gruppo: 9,3%
- Global awareness del brand OVS: 94%

IL NOSTRO PERCORSO

La moda che cambia

Il consumo di abiti è destinato ad aumentare del 63% entro il 2030

Un cittadino europeo mediamente getta via 11kg di abiti ogni anno

Il settore in cui operiamo è complesso: approvvigionamento delle materie prime, lavorazione delle fibre tessili, produzione dei capi, logistica dei trasporti. Una complessità che si riflette sugli impatti che produce in ogni fase della catena del valore: sulla disponibilità e qualità dell'acqua, sull'inquinamento dell'aria, sulla perdita di ricchezza del suolo e sui rischi legati alle condizioni di lavoro nella catena di fornitura localizzata in paesi dove la regolamentazione può essere molto carente.

Gli impatti riguardano anche le abitudini di consumo: il sistema-moda invita ad acquistare sempre più capi, spesso guidati da scelte emotive, più che funzionali.

Per questo vogliamo accelerare la transizione verso un sistema circolare, un modello che estenda il più possibile il ciclo di vita delle materie prime e dei prodotti per ridurre l'impatto sull'ambiente e la società.

Siamo consapevoli della possibilità che abbiamo di incidere sul sistema e sentiamo questo senso di responsabilità. Vogliamo essere l'azienda italiana di riferimento per i consumatori che cercano abiti belli e accessibili e che abbiano un impatto positivo sul pianeta e sulle persone.

Per questo abbiamo intrapreso un percorso che si fonda sulla trasparenza, integra azioni capillari e guarda a obiettivi chiari e ambiziosi.

La strategia di sostenibilità è articolata in 5 pilastri chiave:

- Prodotti e Materiali - Scegliamo materiali più sostenibili - optando per soluzioni biologiche e/o riciclate - e processi di produzione a minor impatto.
- Supply Chain - Collaboriamo e sosteniamo i fornitori per il miglioramento continuo delle pratiche ambientali e sociali.
- Clienti - Comuniciamo con i nostri clienti in modo trasparente, guidandoli nelle scelte di acquisto più consapevoli.
- Persone - Ci impegniamo ogni giorno perché ciascuno possa raggiungere il proprio massimo potenziale
- Negozi - Miglioriamo l'efficienza energetica di negozi e strutture aziendali.

Intervista a Simone Colombo, Head of Corporate Sustainability

Nel 2021 avete conseguito risultati importanti in tema di trasparenza e sostenibilità. Quali nuovi traguardi vi prefiggete?

Il 2021 è stato l'anno della maturità, frutto di un percorso di crescita che ci ha portato a raggiungere risultati importanti. Abbiamo lavorato per avere un posizionamento solido su tematiche imprescindibili, come l'approvvigionamento del 100% di cotone più sostenibile o il coinvolgimento della supply chain con gli strumenti Higg della Sustainable Apparel Coalition. Un risultato altrettanto importante è stata l'adozione di strumenti di tracciabilità e misura che hanno costruito la piattaforma di trasparenza su cui oggi possiamo fondare con sicurezza sia la nostra comunicazione che la costruzione di un percorso ancora più solido per affrontare le sfide che abbiamo di fronte.

Il nostro punto di forza è proprio la consapevolezza di dove ci troviamo ora e dove vogliamo arrivare.

QUOTE

Il 2021 è stato l'anno della maturità per OVS; vediamo i nostri risultati come un nuovo punto di partenza per incidere ancora di più

Puoi farci un esempio concreto?

Il cotone ne è un chiaro esempio. Anche se abbiamo raggiunto il nostro obiettivo di approvvigionare il 100% di cotone più sostenibile, dobbiamo continuare a cercare soluzioni ancora migliori, aumentando la percentuale di materiale biologico o riciclato, nonostante le difficoltà: solo l'1% della produzione mondiale di cotone segue il protocollo di agricoltura biologica ed è soggetta ad un'alta volatilità dei prezzi. Inoltre, circa il 20% del cotone mondiale, viene dalla regione cinese dello Xinjiang, ma abbiamo deciso di bandire ogni approvvigionamento da quella zona, a seguito delle denunce di sfruttamento del lavoro forzato e violazione dei diritti umani nei confronti della minoranza etnica degli Uiguri.

Per questo, continuiamo a sperimentare nuove forme di approvvigionamento e abbiamo stretto una partnership con un produttore siciliano per la fornitura su commessa di cotone biologico di alta qualità. La produzione è appena iniziata e il raccolto sarà disponibile il prossimo anno per una capsule collection. È un primo esperimento per riportare in Italia una produzione agricola che è scomparsa negli anni 50, anche sperimentando con varietà antiche e pregiate perché molto resistenti alla siccità.

Sempre nell'ottica di realizzare un cotone doppiamente sostenibile, puntiamo a incrementare la percentuale di cotone rigenerato: permette di ridurre ulteriormente gli impatti rispetto al biologico, evitando dove possibile la fase di tintura. Grazie al lavoro svolto con i nostri fornitori in Bangladesh nel contesto della Circular Fashion Partnership, abbiamo attivato nuove filiere e aumentato la qualità del cotone raccolto per arrivare a percentuali nei capi di cotone riciclato del 70%. I vantaggi di questa iniziativa sono stati molteplici: per noi, la possibilità di lavorare con un materiale meno costoso e di qualità più alta; per il fornitore, la trasformazione del costo di smaltimento in ricavo; per la comunità, la gestione trasparente e corretta dei rifiuti tessili sottratta a organizzazioni locali, che non sempre operano nella legalità.

Avete in programma altre iniziative sul versante della rigenerazione dei materiali?

Continueremo a lavorare anche sul fronte del riciclo dei materiali sintetici, attivando partnership dedicate come quella con Repreve e aumenteremo l'utilizzo del poliestere rigenerato ovunque possibile, partendo da quei capi funzionali composti per lo più da questo materiale, come i capispalla, i costumi da bagno, l'abbigliamento sportivo, nonostante, come il cotone, anche il poliestere riciclato sia soggetto a fenomeni speculativi che determinano una grandissima volatilità dei prezzi.

Come vi state muovendo rispetto all'altro grande tema della decarbonizzazione?

Abbiamo sicuramente conseguito ottimi risultati, ma per noi sono solo una base di partenza per obiettivi più sfidanti. Siamo partiti con la nostra strategia di decarbonizzazione nel 2016, e nell'arco di tre anni abbiamo ridotto le emissioni dirette dell'85% grazie a programmi di efficientamento energetico, come l'illuminazione a led e l'acquisto di energia rinnovabile. Nel 2021 abbiamo definito i nostri obiettivi di riduzione secondo parametri scientifici e in linea con la Science Based Targets initiative per ridurre le emissioni del 46% entro il 2030.

Come influisce in questo percorso il Sustainability-Linked Bond?

Il Bond ha dato ancora più forza al nostro Piano di sostenibilità, grazie alle sinergie che si sono create tra i target del Bond e le azioni del Piano. Il lavoro che stiamo svolgendo sul miglioramento del portafoglio materiali o sulla qualità della supply chain ha infatti alimentato una serie di iniziative congruenti con gli obiettivi del Bond. I *Sustainable Performance Target* selezionati, tra cui la decarbonizzazione in linea con gli SBTs e la valutazione della supply chain con la piattaforma Higg, sono davvero molto sfidanti, tanto da essere valutati da Sustainalytics come *"highly ambitious"* e *"very strong"*. Sono obiettivi validi e coerenti con la nostra strategia e fungeranno da leva nei nostri processi decisionali di acquisto e di approvvigionamento.

Avete conseguito grandi risultati anche sul piano della trasparenza nella supply chain. Quali sono i prossimi passi?

Nei prossimi mesi concentreremo i nostri sforzi sui temi del living wage e della libertà associativa dei lavoratori nella catena di fornitura. Come azienda non abbiamo una leva diretta per ottenere risultati immediati. Quello che possiamo fare, però, è creare le condizioni abilitanti affinché i salari dei lavoratori coinvolti nella nostra supply chain gradualmente vadano ad allinearsi al living wage, attraverso lo sviluppo di rappresentanze sindacali che rendono anche possibile la contrattazione collettiva. In questo senso, la piattaforma Higg ci è di grande supporto in quanto rappresenta per noi un patrimonio di informazioni che ci permette di identificare le aree di possibile intervento. Il nostro approccio è accompagnare il fornitore, supportandolo con programmi di formazione e consulenza mirati per agire con serietà e urgenza rispetto all'impegno che chiediamo in ambito sociale e ambientale.

PRODOTTO E MATERIALI

Scegliamo materiali e creiamo prodotti avendo in mente un principio: minimizzare il consumo delle risorse naturali e ridurre il più possibile l'impatto sull'ambiente e sulle persone. Per noi creatività e sostenibilità possono andare di pari passo.

Le materie prime determinano da sole circa il 60% degli impatti ambientali di un'azienda di abbigliamento. Per questo siamo alla continua ricerca di materiali e processi produttivi virtuosi, abbiamo fatto partire delle collaborazioni con nuovi fornitori di materiali e creato una lista di criteri da adottare per guidare il lavoro dei nostri responsabili di prodotto.

Entro il 2025 più del 90% dei nostri prodotti avrà almeno una delle seguenti caratteristiche: composizione con materia prima certificata a ridotto impatto (come il cotone biologico o il poliestere riciclato); produzione con trattamenti a ridotto consumo di acqua o di sostanze chimiche; certificazione specifica sul prodotto finito (ad esempio OEKO-TEX, Cradle-to-Cradle,...); ideazione in collaborazione con progetti ad impatto sociale positivo.

82% dei nostri prodotti è realizzato con materiali da filiere certificate a ridotto impatto

Entro il 2025 lo sarà più del 90% dell'assortimento

Un altro passo importante per lo sviluppo di prodotti migliori è l'applicazione di Eco Valore, che misura tutti gli impatti dei prodotti delle nostre collezioni, consultabile nella scheda prodotto dell'e-commerce per guidare i nostri clienti verso scelte più consapevoli.

Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals (SDGs)

- *Consumo e produzione responsabili.* Per ridurre l'impiego di risorse nell'intero ciclo produttivo, promuoviamo la circolarità con interventi concreti volti a utilizzare gli scarti di produzione; privilegiamo prodotti naturali coltivati con metodi più sostenibili, come il cotone biologico e Better Cotton, utilizziamo materiali riciclati, come il poliestere rigenerato, e ci assicuriamo che, nella produzione dei nostri capi e nel packaging, gli ecosistemi naturali siano rispettati, come per la viscosa e la carta FSC.

- *Acqua pulita e servizi igienico sanitari.* Per combattere la crescente scarsità di acqua potabile, un problema in crescita a causa della crisi climatica, privilegiamo materiali più virtuosi che prevedono un consumo idrico ridotto, promuoviamo pratiche di conservazione dell'acqua nei processi produttivi, innoviamo nella produzione del denim e adottiamo delle linee guida rigorose per la gestione delle acque reflue (wastewater management) dei nostri fornitori.

Un cotone naturale: obiettivo raggiunto

Dalla collezione autunno/inverno 2021, il 100% del cotone utilizzato è più sostenibile: certificato biologico, Better Cotton o riciclato

Il cotone per noi è il materiale più importante: rappresenta circa il 70% dei materiali utilizzati nei nostri prodotti e ne acquistiamo ogni anno più di 20 mila tonnellate. Consapevoli dell'impatto della coltivazione tradizionale, fin dal 2016 ci siamo orientati verso l'acquisto di cotone più sostenibile.

Ci siamo posti degli obiettivi sfidanti e li abbiamo raggiunti: il 100% del nostro cotone oggi è riciclato o proviene da fonti più rispettose dell'ambiente, dei coltivatori e delle comunità.

Grazie al nostro programma sul cotone abbiamo aiutato milioni di coltivatori nel mondo a migliorare le pratiche agricole e le condizioni dei lavoratori del settore.

Il cotone biologico viene coltivato, prodotto e lavorato secondo gli standard dell'agricoltura biologica, che esclude l'uso di pesticidi, fertilizzanti chimici e sementi OGM. Permette di risparmiare fino al 91% dell'acqua rispetto alla coltivazione tradizionale, con il beneficio aggiuntivo di migliorare la qualità dei terreni¹. Tutela le condizioni lavorative di tutte le persone coinvolte nella catena di fornitura, perché evita l'esposizione a sostanze chimiche pericolose e assicura l'adozione di pratiche di lavoro etico.

Lo prediligiamo in particolare per il mondo bambino che richiede più attenzioni. Nelle collezioni 2021, abbiamo realizzato più di 58 milioni di capi prodotti con cotone proveniente da coltivazioni biologiche certificate.

Il cotone Better Cotton

Siamo stati la prima azienda italiana ad aver aderito, nel 2016, a Better Cotton, il più grande programma al mondo per sostenere un miglioramento radicale dell'industria del cotone e ridurre l'impatto sull'ambiente e sulle persone che lo coltivano.

Rispetto alla produzione convenzionale, il cotone Better Cotton è coltivato con metodi integrati che limitano l'uso di pesticidi e fertilizzanti, permettendo di risparmiare acqua e riducendo i consumi energetici. Inoltre, insegna ai contadini pratiche virtuose come la rotazione delle colture, che arricchisce la naturale fertilità dei terreni. Crea condizioni di lavoro e di vita migliori e genera rese economiche più alte, fino al 40% in più rispetto alla coltivazione convenzionale.

Box: Better Cotton

Better Cotton ha raggiunto finora **2,9 milioni di contadini nel mondo** che rappresentano il 22% della produzione mondiale².

E infine, il cotone riciclato

Nessuna fibra è mai sostenibile quanto una fibra che è stata già prodotta. Per questo, dove possibile rilavoriamo e diamo nuova vita al cotone proveniente dagli scarti pre-consumo (avanzi di produzione) e post-consumo (capi giunti a fine vita). Si genera così un doppio effetto positivo: si valorizza una materia prima già disponibile e si evita che finisca in discarica.

Poliestere riciclato per tutte le stagioni

Dopo il cotone, il nostro secondo materiale in ordine di importanza è il poliestere. Come tutti i materiali sintetici derivati dal petrolio, è una risorsa non rinnovabile e contribuisce significativamente alle emissioni di anidride carbonica. Per questo, ci siamo dati l'obiettivo di aumentare progressivamente la percentuale di poliestere riciclato nelle nostre collezioni.

¹ Textile Exchange – Organic Cotton Round Table 2016

² Fonte: <https://bettercotton.org/wp-content/uploads/2021/09/BCI-2020AnnualReport.pdf>

Siamo passati da circa 400.000 capi nel 2018 a 1,8 milioni di capi realizzati con materiali sintetici riciclati, considerando anche la poliammide. Il nostro obiettivo è sostituire il 100% del poliestere e della poliammide con materiali riciclati o alternative biodegradabili entro il 2030.

Dal 2019 abbiamo scelto di realizzare alcuni capi solo in poliestere riciclato, come il pile o le collezioni *Less is Better*. Questo ci ha permesso un minor impatto e di recuperare plastica per l'equivalente di 20.000.000 di bottiglie.

Box: Una fibra ad alto valore tecnico

Il processo di rigenerazione del poliestere permette di ricostruire la fibra in modo che mantenga la stessa performance della materia vergine. Nella sua versione riciclata il poliestere permette di:

- risparmiare energia fino all'85%
- ridurre le emissioni di CO₂ fino al 75%
- limitare la nostra dipendenza dal petrolio
- recuperare rifiuti plastici (prevalentemente bottiglie in PET) che altrimenti finirebbero in discarica.

Il poliestere riciclato è il grande protagonista anche di molte delle nostre collezioni funzionali, come la collezione no label *Less is Better*, la collezione beachwear *Ocean Care* o la linea Puffy Jacket.

Less is better

Una linea di capi innovativi e dalle linee essenziali (giacche, gilet, polo e pantaloni, ma anche zaini), realizzati con materiali sostenibili e ad alto contenuto tecnico. La collezione è stata pensata, dal design alla vendita in negozio con un approccio circolare: design semplice e mono materiale, realizzata in poliestere o poliammide riciclata interamente paper-free: tutte le etichette sono sostituite da un QR code stampato sul capo che permette di leggere online le informazioni sul prodotto.

Less is better è la nostra collezione circolare:
design semplice e mono materiale, con materiali riciclati, paper-free.

Ocean Care

Ogni anno proponiamo una selezione di costumi realizzati con materiali recuperati dai mari: dal poliestere delle bottigliette di plastica, alla poliammide delle reti da pesca abbandonate e ripescate dai subacquei volontari di **Healthy Seas**, di cui OVS è partner associato.

Linea Puffy Jacket

Una linea di piumini uomo-donna-bambino realizzata al 100% con materiali sintetici riciclati compresa l'imbottitura.

Una lana che rispetta gli animali

Nelle collezioni 2021 abbiamo realizzato 100.000 capi con lana merinos certificata secondo lo standard RWS (Responsible Wool Standard), che garantisce il benessere degli animali coinvolti. In particolare, si tratta del

filato "Amico Eco" di Lanerossi, filatura storica di Vicenza, utilizzato nella maglieria uomo nella collezione autunno/inverno 2021.

Box: Responsible Wool Standard

Il Responsible Wool Standard assicura la provenienza della lana da allevamenti gestiti in modo responsabile, nel rispetto di stringenti criteri per il benessere animale e per la riduzione dell'impatto ambientale. Viene inoltre garantita la tracciabilità lungo l'intero processo produttivo, dalle aziende zootecniche alla produzione del filato fino alla manifattura dei prodotti finiti.

Un modo migliore di pensare il denim

Entro il 2025, tutti i nostri jeans utilizzeranno tecnologie a ridotto consumo d'acqua.

Dal 2019, il 100% del nostro denim viene realizzato senza permanganato di potassio, sostanza nociva per l'uomo e per l'ambiente. Per ottenere l'effetto invecchiato del denim, utilizziamo in alternativa solo trattamenti sicuri per i lavoratori, come la tecnologia al laser o enzimi biodegradabili.

Ma non ci siamo fermati qui. La produzione tradizionale del denim consuma grandi quantità d'acqua. Grazie a un innovativo processo di tintura che migliora l'assorbimento del colore e a impianti di trattamento delle acque ad alta efficienza, siamo in grado di ridurre al minimo il consumo d'acqua nella produzione di denim. Possiamo infatti passare, dai 6 agli 8 cicli di tintura e ossidazione del denim tradizionale per ottenere la sfumatura ideale, alla sola applicazione di un breve intervallo di tintura, risparmiando il:

66% D'ACQUA

60% DI SOSTANZE CHIMICHE

51% D'ENERGIA

30% DI COLORANTI

Il 47% del nostro denim è a ridotto consumo d'acqua

Entro il 2025 raggiungeremo il 100%, restituendo acqua a zone produttive

a elevato rischio idrico

La nostra offerta denim è da qualche anno un nostro punto di forza e di specializzazione. Stiamo comunque lavorando per implementare le innovazioni già avviate e per direzionare al meglio gli interventi migliorativi: con il supporto dell'Università di Padova abbiamo condotto un Life Cycle Assessment (LCA) su tre modelli di jeans (uomo, donna e bambino) coinvolgendo due dei nostri fornitori di denim più importanti.

I risultati hanno confermato che la coltivazione del cotone e il lavaggio del capo sono le fasi a più alto consumo di acqua. La nostra scelta di selezionare cotone più sostenibile consente significativi risparmi ed è il risultato evidente di come anche i consumatori possano fare la loro parte riducendo intenzionalmente la frequenza dei lavaggi. Per migliorare la consapevolezza dei nostri clienti abbiamo inserito nella descrizione di ogni capo on-line idee e consigli per risparmiare risorse e far durare più a lungo i capi, che includono dei suggerimenti su come evitare o ridurre la frequenza dei lavaggi.

Box: Life Cycle Assessment

Le analisi LCA forniscono dati da ogni fase del ciclo di vita di un prodotto, dalla culla al fine vita, cioè, dagli impatti delle materie prime attraverso la coltivazione, la produzione, la distribuzione fino all'uso, la riparazione, la manutenzione e lo smaltimento o il riciclo.

La viscosa che rispetta le foreste

Nel 2021 abbiamo prodotto oltre **3 milioni di capi da cellulosa più sostenibile**

Le foreste svolgono un ruolo cruciale per la conservazione della biodiversità e la rimozione di CO₂ dall'atmosfera. Dalla cellulosa estratta dal legno degli alberi, si ricavano fibre che vengono utilizzate nel settore dell'abbigliamento.

Per garantire una gestione sostenibile di questa risorsa naturale, privilegiamo materiale prodotto da alberi coltivati in foreste gestite in accordo allo standard FSC (Forest Stewardship Council) o PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification) con cui abbiamo l'obiettivo di sostituire il 100% dei materiali cellullosici entro il 2030.

Nel 2021 abbiamo aumentato l'utilizzo di materiali prodotti da Lenzing™ che garantiscono sia un'origine più sostenibile della materia prima, sia processi produttivi a ridotto impatto, oltre che la piena biodegradabilità delle fibre in tutti gli ambienti, naturali e industriali, anche in acqua dolce e marina.

I materiali sintetici tradizionali al contrario non sono biodegradabili e questo porta a gravi problemi negli impianti di trattamento delle acque reflue e a livello di rifiuti marini e di diffusione di microplastiche durante i lavaggi.

Tra le fibre prodotte da Lenzing impieghiamo:

Viscosa LENZING™ ECOVERO™: una fibra che deriva da alberi provenienti da foreste controllate e certificate FSC, attraverso una produzione responsabile che consente di ridurre fino al 50% le emissioni di CO₂ e il consumo di acqua rispetto alla viscosa tradizionale, come confermato dalla certificazione Ecolabel UE, il marchio di qualità ecologica dell'Unione Europea.

TENCEL™: il marchio per le fibre ottenute dalla polpa di eucalipto (TENCEL™ Lyocell) e dalla polpa di faggio (TENCEL™ Modal). Si tratta di fibre completamente biodegradabili ottenute da alberi provenienti da foreste gestite in modo sostenibile e attraverso lavorazioni a basso impatto ambientale. Per lo sviluppo sostenibile di questo materiale, Lenzing ha ricevuto l'Environmental European Award 2020.

Box: I risultati del Material Change Index (MCI) di Textile Exchange

Il Material Change Index (MCI) è una componente chiave del programma Corporate Fiber & Materials Benchmark promosso da Textile Exchange per aiutare le aziende partecipanti nella misurazione e l'approvvigionamento di materiali tessili più sostenibili.

Grazie alla nostra strategia sui materiali, a seguito della survey 2021, abbiamo ottenuto i seguenti risultati:

- LEADING nella sezione STRATEGY che viene riconosciuto alle aziende che ottengono un punteggio superiore a 76 su 100 nella loro strategia di sostenibilità dei materiali e nel modo in cui è integrata nel business model e nei sistemi di gestione.
- MATURING nella sezione CIRCULARITY che viene riconosciuto alle aziende che ottengono un punteggio tra 51 e 75 su 100 rispetto alla strategia di circolarità basata sull'efficienza dell'uso delle risorse, il design dei prodotti, il contenuto riciclato e i servizi di raccolta dei tessuti a fine vita.

Prodotti super-controllati

Test di sicurezza su tutti i capi e certificazione OEKO-TEX

Ogni articolo che mettiamo in vendita è stato verificato secondo i nostri protocolli di qualità e sicurezza. Appliciamo severe restrizioni all'uso di sostanze chimiche e abbiamo stabilito parametri più stringenti rispetto alle normative internazionali. Inoltre, come ulteriore verifica del rispetto della nostra Restricted Substances List, sottoponiamo a test chimico-fisici di controllo alcuni capi prelevati in maniera casuale in negozio da un ente terzo.

A ulteriore garanzia per il consumatore, in particolare per l'abbigliamento bambino e intimo, certifichiamo l'assenza di sostanze chimiche nocive applicando lo STANDARD OEKO-TEX 100 (classe I e II) per più del 50% della nostra produzione ogni anno, arrivando a oltre il 70% nella collezione bambino.

Siamo leader nel segmento bambino e per noi la sicurezza dei nostri prodotti è fondamentale:

Nel 2021 abbiamo acquistato il **73% di prodotti da filiera certificata OEKO-TEX nel segmento bambino**, in aumento rispetto al 2020.

Box: STANDARD 100 BY OEKO-TEX®

È un sistema di controllo e certificazione indipendente per la sicurezza dei prodotti nel settore tessile.

Per ottenere la certificazione, tutti i componenti di un articolo devono rispondere ai criteri richiesti: oltre al materiale esterno, ad esempio, anche imbottiture, stampe e accessori (bottoni, zip, borchie).

Inoltre, i controlli OEKO-TEX® modulano il livello di esclusione delle eventuali sostanze tossiche anche tenendo conto della destinazione d'uso dei tessuti e dei materiali. Più è intenso il contatto di un prodotto con la pelle e più questa è sensibile, più severi saranno i requisiti da rispettare.

Bando alle sostanze chimiche pericolose in tutta la catena di fornitura

Il nostro obiettivo è l'eliminazione definitiva delle sostanze chimiche potenzialmente pericolose lungo tutta la catena di fornitura e non solo nel prodotto finito **entro il 2030**. Per questo, abbiamo incluso una sezione all'interno del nostro Codice di Condotta in cui richiediamo ai nostri fornitori di adeguarsi alle linee guida *Zero Discharge of Hazardous Chemicals* (ZDHC), che vincolano alla eliminazione di sostanze potenzialmente pericolose in tutte le fasi di processo e nelle acque reflue. Nel 2021 abbiamo inoltre completato la mappatura delle *wet process facilities* e ci proponiamo di testare il 100% delle acque di scarico dagli impianti dei nostri fornitori rispetto alle sostanze potenzialmente tossiche **entro il 2025**.

Mondo Casa

Da alcuni anni abbiamo esteso il nostro impegno per la sostenibilità ai prodotti per la casa a marchio Croff. Come per i capi d'abbigliamento, il focus primario è sulla selezione di materiali a basso impatto.

Nel 2021 abbiamo ampliato la gamma della collezione Eco by Croff che già comprende: cotone biologico per le spugne da bagno e il tessile da tavola, il piumino riciclato per gli accessori letto, il vetro riciclato e non colorato per la tavola (bicchieri e bottiglie) e gli accessori bagno, l'alluminio riciclato dalle lattine per le pentole, il bamboo per i contenitori.

Entro il 2022 inseriremo nella collezione:

- imbottiture in poliestere riciclato
- linea di pentole in alluminio riciclato
- articoli da cucina in plastica riciclata

È previsto anche il lancio di una linea di cartoleria "I love green", in collaborazione tra Croff e Arbos, azienda di cartoleria italiana sostenibile certificata B Corp e aderente a FSC e alla rete italiana per l'economia circolare.

Intervista ad Antonio Margotti – Direttore Generale

Il primo posto nel ranking del Fashion Transparency Index è il riconoscimento dell'impegno di OVS sulla trasparenza. Qual è stato, nell'ambito della supply chain, il percorso che ha portato l'azienda a questo risultato?

La garanzia di trasparenza che offriamo ai nostri consumatori nasce anche dalla nostra presenza stabile sui territori nei quali operiamo. Abbiamo adottato verso i nostri fornitori una politica di trasparenza e di ingaggio che, nel tempo, ci ha consentito di mettere in piedi sane relazioni e comportamenti che permettono non tanto di imporre delle scelte, quanto di dividerle. Il nostro obiettivo è sempre stato quello di creare un contesto favorevole che migliori le condizioni di vita e lavoro delle persone impiegate nella supply chain e di conseguenza anche la qualità del prodotto.

Una presenza costante ci ha permesso di definire opportune regole d'ingaggio. Oggi, per poter lavorare con noi, i fornitori devono essere attivi sulla piattaforma Higg per dimostrare il loro impegno e progresso quotidiano nel garantire condizioni lavorative adeguate.

QUOTE

Contribuiamo a creare le condizioni affinché tutta la supply chain, tutta l'industria, evolva verso un modello di trasparenza e sostenibilità

Che tipo di evoluzione hanno avuto i fornitori storici grazie alla collaborazione e al dialogo con OVS?

La sostenibilità non è più un optional: per esistere sul mercato è necessario farla propria. Molti fornitori hanno iniziato con noi un percorso di evoluzione necessario per stare al passo con le nostre richieste e di altri clienti. Non tutti i fornitori vanno avanti alla stessa velocità: per quelli che hanno avuto più difficoltà a seguirci, abbiamo messo a disposizione risorse e competenze per aiutarli nel loro percorso di crescita e miglioramento.

Qual è stato il supporto di OVS per la trasformazione di questi fornitori?

Oltre ad aver garantito continuità di fornitura nel tempo, partecipiamo ad alcuni programmi come per esempio Accord in Bangladesh, dove siamo fortemente presenti. Tra le varie finalità, Accord intende supportare, anche dal punto di vista economico-finanziario, quei fornitori che possono incontrare difficoltà nella messa in sicurezza degli edifici produttivi. Inoltre, anche nel pieno della pandemia abbiamo cercato di mantenere i volumi produttivi evitando l'annullamento di ordini e dilazionando le date di spedizione.

Un obiettivo del Sustainability-Linked Bond è la riduzione delle emissioni di Scope 3, strettamente legato anche ai processi di produzione. Quanto quest'obiettivo può agire da leva per la trasformazione della catena di fornitura di OVS?

Sicuramente, l'emissione del Bond ha accelerato il nostro percorso di evoluzione. Siamo partiti dalla selezione di materiali migliori, che hanno richiesto lo sviluppo di nuove competenze e nuovi investimenti nella supply chain. In futuro consolideremo i volumi produttivi verso quei fornitori che stanno investendo in tecnologie più innovative e a basse emissioni, e individueremo meccanismi e sistemi premianti che li portino a migliorare ulteriormente, per il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione delle emissioni Scope 3 del 21% entro il 2024.

Qual è l'azione o il progetto che ha avuto il massimo impatto positivo nella sua area di competenza?

Nel 2021 abbiamo raggiunto l'obiettivo del 100% di cotone più sostenibile, nostro materiale principale. L'altro risultato di grande importanza è stato aver eliminato quasi completamente la plastica dal nostro packaging, con il passaggio alla carta FSC e l'utilizzo di sola plastica riciclata per gli appendini e i materiali logistici. Ora continueremo il nostro percorso concentrandoci sulla supply chain, facendo leva sulla piattaforma Higg

come strumento di collaborazione e condivisione di azioni a livello di settore, andando oltre l'operato dei singoli brand, per arrivare a una sorta di "sostenibilità al quadrato".

Il tema dei diritti umani e dello sfruttamento della manodopera è molto sentito in contesti particolarmente caldi e sensibili. Un esempio è quello del Myanmar, che nel 2019 ha vissuto l'esperienza di un golpe: quale apporto positivo può dare OVS?

Nel corso del tempo queste situazioni vedono solitamente le aziende avere due tipi di comportamenti: me ne vado e sposto tutto, oppure resto perché il mio business non può essere intaccato. Insomma, scappare o restare a prescindere. Credo che il nostro dovere sia garantire la continuità del business, nel rispetto del territorio. È chiaro che se ci coordiniamo come settore possiamo esercitare un impatto più significativo, ad esempio mettendo in campo azioni che in primis salvaguardino le condizioni di vita delle persone e poi ricercando partnership locali che ci consentano di avere più consapevolezza su quello che sta avvenendo.

Supply chain non vuol dire solo processi produttivi, ma anche tutto ciò che riguarda la logistica di prodotto. Quali sono gli elementi di forza del sistema distributivo di OVS?

Nella logistica, per i volumi che gestiamo noi, i piccoli dettagli possono fare la differenza. Prestiamo particolare attenzione all'ottimizzazione dei carichi in spedizione, anche a discapito delle tempistiche di consegna, dialoghiamo direttamente con le shipping line e ci coordiniamo con i nostri fornitori affinché venga scelta la soluzione di trasporto meno impattante sull'ambiente, ad esempio evitando il trasporto aereo. Inoltre, investiamo continuamente nello sviluppo dei nostri sistemi informativi in modo che la pianificazione dei trasporti sia costantemente ottimizzata.

Come tutte le realtà del retail, anche OVS ha a che fare con il problema dell'invenduto. Come gestite questo processo nell'ottica della circolarità?

La nostra offerta di prodotto è basata su capi per un uso quotidiano e una grande forza sull'abbigliamento bambino: vendiamo prodotti che da una stagione all'altra mantengono in gran parte la stessa vendibilità. Questo ci consente di riproporre il prodotto invenduto nella stagione successiva dopo opportuno ricondizionamento, mantenendo prezzi accessibili, ed eventualmente di reindirizzarli verso i nostri negozi outlet sul territorio, o cedendoli a stockisti. Il nostro meccanismo di pianificazione degli acquisti tiene sempre conto sia dello stock invenduto nell'anno, sia del ciclo di vita del prodotto. Grazie a questo già da anni abbiamo eliminato il problema della distruzione degli stock invenduti.

OVS ha già compiuto un intervento importante sulla scelta dei materiali. Sul versante della progettazione avete individuato un percorso?

È ormai risaputo che insieme a un prodotto più sostenibile si deve pensare a un prodotto più "pulito", che è più duraturo e indossabile nel tempo rispetto a un capo più caratterizzato. Avendo dunque ben chiaro questo obiettivo, integriamo principi di sostenibilità già dalla fase di progettazione del capo. Un esempio pratico è stata la scelta di ideare "Less is better", una collezione tinta unita e mono materiale, realizzata con materiali virtuosi e senza alcun tipo di packaging accessorio.

SUPPLY CHAIN

La produzione dei nostri capi coinvolge migliaia di persone nel mondo e offre stabili opportunità d'impiego proprio dove l'industria tessile è il più grande motore di sviluppo, ma anche dove i diritti umani non sempre sono tenuti nella massima considerazione. Per questo, sappiamo di avere una duplice responsabilità: impegnarci continuamente a monitorare e migliorare le condizioni di lavoro e rendere trasparenti i risultati di queste azioni nei confronti dei nostri clienti.

Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals (SDGs)

-*Acqua pulita e servizi igienico sanitari.* Per combattere la crescente scarsità di acqua potabile, causata dalla crisi climatica, promuoviamo pratiche di conservazione dell'acqua nei processi produttivi e adottiamo le linee guida rigorose per la gestione delle acque reflue (*wastewater management*) dei nostri fornitori.

-*Lavoro dignitoso e crescita economica.* Per contribuire a uno sviluppo economico equo e sostenibile nei luoghi in cui opera la nostra supply chain, ci impegniamo a promuovere condizioni di lavoro dignitose, a far sì che i lavoratori ricevano una paga adeguata e a garantire pari opportunità.

-*Consumo e produzione responsabili.* Per ridurre l'impiego di risorse naturali nell'intero ciclo produttivo e per migliorare la qualità della vita di tutte le persone coinvolte, promuoviamo la circolarità con interventi concreti volti a utilizzare gli scarti di produzione e con processi produttivi che riducono l'impatto ambientale.

Produzione responsabile. E trasparente.

La nostra catena di fornitura si estende in 16 paesi e coinvolge più di 600 fornitori, per un totale di oltre 90.000 lavoratori impiegati nella produzione dei nostri capi. Si tratta di un ecosistema complesso, formato da realtà molto diverse tra loro. Per questo, adattiamo il nostro sistema di gestione alle realtà locali, promuovendo le migliori pratiche di produzione responsabile e collaborando con gli altri operatori del settore per guidare un miglioramento di sistema.

Codice di condotta

Il nostro Codice di Condotta, ispirato alle normative internazionali di riferimento e alle best practice di settore, definisce linee guida vincolanti in materia di prestazioni ambientali e sociali, per migliorare progressivamente i livelli di trasparenza e sostenibilità di tutti i nostri fornitori.

Accettare di lavorare con noi significa quindi assumersi una responsabilità condivisa: quella di generare un circolo virtuoso a livello economico, ambientale e sociale, contribuendo in particolare a migliorare le condizioni di lavoro a livello locale.

Ci avvaliamo solamente di fornitori che condividono e applicano pienamente il nostro Codice e ci assicuriamo che i lavoratori siano messi a conoscenza dei principi descritti, in modo da essere consapevoli dei loro diritti ed essere in grado di segnalare eventuali non conformità.³

Valutazione dei fornitori e piani di miglioramento

Nella valutazione dei nostri fornitori, la sostenibilità ha lo stesso peso degli altri criteri di valutazione tradizionalmente adottati (qualità, servizio e costo). Per monitorare e misurare il profilo di sostenibilità di un fornitore, ci basiamo su controlli periodici - all'avvio della fornitura e poi, come minimo, ogni 12/18 mesi - che effettuiamo, direttamente o attraverso terze parti sulla base delle informazioni raccolte attraverso la piattaforma Higg o di eventuali segnalazioni provenienti da rappresentanze sindacali o altre associazioni del territorio. In un'ottica di trasparenza e collaborazione, condividiamo con ciascun fornitore i risultati della

³ Nel corso del 2021 non sono state ricevute segnalazioni.

valutazione per identificare le aree di miglioramento. Nel caso siano identificate delle criticità, concordiamo un piano d'azione correttivo e coinvolgiamo i rappresentanti dei lavoratori per recepire eventuali feedback.

Nel 2021 abbiamo svolto **561 audit sui fornitori**.

La piattaforma Higg

Stiamo gradualmente sostituendo il processo interno di audit con un sistema di valutazione dei fornitori basato sulla piattaforma Higg, che garantisce informazioni dettagliate, verificate e condivise dagli altri attori della filiera. Questo ci permette di concentrare l'attività di controllo su quei casi dove riteniamo necessario un intervento immediato e diretto, mantenendo un monitoraggio continuo dell'intera catena di fornitura. Grazie alle informazioni riportate nella piattaforma, possiamo avere una visione di insieme della performance della nostra supply chain e supportare i fornitori in un cambiamento positivo.

Dal 2021 non accreditiamo nuovi fornitori che non garantiscano la massima trasparenza tramite l'adesione alla piattaforma Higg.

Box: Cos'è l'Higg Index?

L'Higg Index è una suite di strumenti di valutazione sviluppata dalla Sustainable Apparel Coalition che permette, tra le altre cose, di misurare e confrontare le performance di sostenibilità ambientale e sociale.

I due moduli utilizzati per la valutazione dei fornitori sono:

Higg Facility Environmental Module (FEM) e Higg Facility Social and Labour Module (FSLM).

Dal 2020 accettiamo nuovi fornitori solo se condividono i propri dati sulla piattaforma.

Obiettivi e risultati

Nel 2021, il 91% del nostro volume produttivo proviene da fornitori di abbigliamento housebrand impegnati in programmi di miglioramento attraverso la piattaforma Higg. Il nostro obiettivo è arrivare al 100% nel 2024.

Questi risultati sono in linea con il raggiungimento del Sustainable Performance Target fissato dal Sustainability-Linked Bond Framework:

"OVS si impegna a coinvolgere il 100% dei suoi fornitori sulla piattaforma Higg e ad acquistare almeno l'80% del volume produttivo da fornitori Tier 1 con entrambi i moduli Higg FEM e FSLM verificati da una terza parte entro il 2024."

Il punteggio medio aggregato ottenuto dalle verifiche su Higg Facility Environmental Module nel 2021 è stato pari a 50%, mentre per quanto riguarda Higg Facility Social and Labour Module è stato pari a 73%.

Premiare il miglioramento

L'impegno dei fornitori nel monitorare le performance sociali e ambientali rappresenta un contributo fondamentale nel miglioramento della trasparenza di OVS e nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità stabiliti. Per premiare i progressi effettuati, abbiamo avviato il programma "Best suppliers 2021" per riconoscere i fornitori che hanno contribuito maggiormente al raggiungimento dei nostri obiettivi di sostenibilità e che hanno migliorato la propria performance su HIGG.

Best suppliers 2021

Montex Fabrics Limited in Bangladesh

Zhejiang Yige in Cina

Master Textile Mills Limited in Pakistan

KPR Mill Limited in India

Individuare i rischi

Il presidio locale e l'utilizzo della piattaforma Higg consente anche di individuare alcuni rischi specifici. Particolare attenzione meritano i casi di violazione dei diritti dei lavoratori e di discriminazione in base al genere.

L'analisi del modulo FSLM ci ha permesso di identificare casi di violazioni legate al genere nel 3% delle fonti produttive, in particolare casi di abuso fisico e mancata tutela dei diritti delle lavoratrici nel periodo di maternità.

Parallelamente abbiamo condotto un'analisi ambientale riguardo i consumi di acqua. Attraverso gli strumenti messi a disposizione dal World Resources Institute (Acqueduct Water Risk Atlas Overall Water Risk), abbiamo identificato il Bangladesh come il paese più vulnerabile, anche a causa del grande volume di produzione di denim, in relazione ai rischi legati al peggioramento della qualità dell'acqua e alla sua scarsità.

Acquistare in modo responsabile

Adottiamo pratiche di acquisto responsabili lungo tutta la catena di fornitura per ridurre ogni impatto negativo sui lavoratori dell'industria. Sulla base della nostra policy di Acquisto Responsabile, concordiamo con i fornitori condizioni che consentano di operare in sicurezza e di pianificare le attività produttive, per esempio evitando modifiche degli ordini in corso di produzione e rispettando i termini di pagamento.

Verso salari adeguati per tutti

Siamo consapevoli di avere una grande responsabilità nell'assicurare condizioni di vita dignitose alle persone che producono i nostri capi. Per questo motivo, abbiamo avviato un'analisi delle condizioni salariali nella nostra supply chain, confrontandoli con i livelli retributivi definiti dalla Global Living Wage Coalition. Dalle nostre analisi risulta che nessun lavoratore è pagato al di sotto del minimo garantito per legge (minimum wage) e che, invece, il 70% dei lavoratori è retribuito con un salario superiore mediamente del 33%. Tuttavia, in alcuni paesi esiste un divario tra il minimum wage e il living wage. Il living wage è il valore di retribuzione sufficiente a permettere a un lavoratore e alla sua famiglia un tenore di vita dignitoso, ed è un diritto umano riconosciuto dalle Nazioni Unite.

Per investigare più a fondo, nel 2021 abbiamo condotto un'analisi dei salari su oltre 430 fabbriche, che complessivamente impiegano una forza lavoro di 415.000 persone. È emerso che il 60% dei lavoratori coinvolti nella catena di fornitura percepisce un salario almeno pari al living wage. Il rimanente 40% pur percependo una retribuzione superiore ai minimi di legge, non raggiunge il living wage. Tale circostanza riguarda principalmente il Bangladesh (87% dei lavoratori) e in misura minore l'India (35%), mentre in Cina e Pakistan le retribuzioni sono pienamente allineate al living wage.

Tra le cause principali dei bassi livelli retributivi in alcuni paesi è emersa la scarsa diffusione di contratti collettivi e un'insufficiente rappresentanza dei lavoratori nelle fabbriche nelle contrattazioni salariali. Secondo le nostre stime, nel 2021 il 57% dei nostri fornitori adotta contratti collettivi che coprono circa il 30% degli occupati, mentre solo il 15% ha organismi di rappresentanza dei lavoratori democraticamente eletti (percentuale che sale all'80% considerando anche i comitati interni di rappresentanza dei lavoratori).

Il nostro ruolo è chiave nell'impostare azioni di miglioramento in questo senso, ma è mediato dalle scelte delle fabbriche e dei governi locali e dalle dinamiche del mercato del lavoro.

Nonostante le criticità, assistiamo da tempo a un progressivo incremento delle retribuzioni grazie ai meccanismi di mercato, da un lato, e allo sviluppo di un'industria tessile più responsabile e evoluta dall'altro. Nel nostro caso, il consolidamento dei rapporti commerciali con i fornitori più attenti alle performance sociali ha generato importanti impatti positivi. L'incremento annuo delle retribuzioni medie, registrato dal 2019 tramite la nostra survey annuale, è stato del 13% in Bangladesh e di oltre il 30% in India e in Pakistan.

Il nostro impegno è di assicurare un lavoro dignitoso e far sì che venga riconosciuta ai lavoratori una paga equa che possa sostenere le loro reali necessità di vita, ovunque nel mondo.

Ci stiamo inoltre adoperando affinché **entro il 2030** ogni nostro fornitore adottati programmi per **l'attivazione di organismi di rappresentanza dei lavoratori**, democraticamente eletti, nonché un **sistema di contrattazione collettiva**. Il nostro obiettivo è che tutti i lavoratori della nostra catena di fornitura ricevano una retribuzione allineata con il living wage **entro il 2040**.

Parità di genere

Oltre la metà dei lavoratori dell'industria tessile sono donne, ma questa proporzione è molto squilibrata in termini di mansioni: i ruoli di vertice (direzione e supervisione) sono ricoperti prevalentemente da uomini, rispettivamente il 73% e l'82%. Per questo ci adoperiamo per supportare ogni progetto di sostegno all'istruzione e all'empowerment femminile, che possa favorire la loro crescita professionale e la loro indipendenza economica.

	Uomini	Donne
Workers	31%	69%
Assistants	68%	32%
Supervisors	82%	18%
Line Chiefs	82%	18%
Support personnel	81%	19%
Cleaning	54%	46%
Administration & Management	73%	27%

Trasparenza e tracciabilità

Le liste dei nostri fornitori di prodotto finito e dei principali sub-fornitori sono consultabili pubblicamente sulla piattaforma interattiva Open Apparel Registry.

Per un migliore controllo del ciclo produttivo non consentiamo il ricorso a sub-forniture, salvo i casi espressamente autorizzati, e raccogliamo stagionalmente da ciascun fornitore una mappatura delle fonti produttive utilizzate, sia per i processi di confezionamento, sia per le principali fasi produttive e per le materie prime più rilevanti.

Stiamo inoltre lavorando alla promozione di piattaforme di collaborazione tra tutti i soggetti della filiera in modo da migliorare il livello di tracciabilità e permettere progressivamente la pubblicazione completa dei fornitori di secondo e terzo livello.

Nel corso del 2021 abbiamo implementato nuovi sistemi di mappatura e monitoraggio della nostra supply chain che ci consentiranno un'analisi più dettagliata dei nostri fornitori e dei sub-fornitori. Grazie a questa implementazione ogni prodotto OVS porterà con sé le informazioni su tutti i soggetti operanti nella filiera per la sua realizzazione, dalle certificazioni alle performance ambientali e sociali.

La nostra presenza in Bangladesh

Conoscere un paese e mantenere un contatto con le realtà locali, non è semplice. Il Bangladesh è una delle aree produttive più importanti per OVS e il nostro ufficio locale è uno dei più grandi nella regione. In questo paese, il settore dell'abbigliamento rappresenta infatti uno dei pilastri dello sviluppo economico locale: la produzione tessile pesa per circa l'80% dell'export e impiega 4 milioni di persone, di cui l'80% sono donne. Il nostro settore è quindi un grande motore di crescita e un'opportunità economica per le comunità locali.

Steven Kruit, il country manager di OVS in Bangladesh, è una figura chiave per noi e per la nostra crescita sostenibile nel paese: grazie ad una conoscenza molto profonda del paese, gestisce le relazioni con i fornitori locali e individua nuove opportunità di collaborazione. Insieme a Steven e a Abdul Qaium, Sustainability Manager di OVS nel paese, abbiamo incontrato Abdullah Al Mamun, direttore di Ratul Group, tra i principali fornitori di cotone di OVS in Bangladesh, per capire come il valore della sostenibilità sia recepito pienamente nella loro realtà produttiva, anche grazie all'impegno di OVS nel trasmettere ai propri fornitori i principi di sostenibilità.

Qual è il ruolo di OVS in Bangladesh e quali sono stati i passi più importanti nel percorso che Ratul ha compiuto insieme a OVS?

Steven Kruit: OVS e gli altri brand di abbigliamento presenti nel paese sono uno dei motori principali di crescita economica del Bangladesh. Abbiamo quindi una grande responsabilità nel guidare questa crescita, favorendo le aziende più innovative e con migliori performance in ambito sociale e ambientale. Come OVS, abbiamo avviato già da diverso tempo importanti iniziative di monitoraggio e verifica delle performance di sostenibilità nella nostra catena di fornitura, grazie alla standardizzazione dei processi e all'adozione della piattaforma Higg che permette ai brand di uniformare le richieste. Sono strumenti essenziali che promuoviamo con convinzione: per 74 dei nostri fornitori è già stato verificato il modulo Higg-FEM che monitora la performance ambientale e siamo fiduciosi di raggiungere il target del 100% del volume di produzione verificato entro il 2024. Inoltre, sin dalla fase di selezione dei fornitori, ricerchiamo le aziende che adottano le pratiche migliori e si distinguono, oltre che per le prestazioni tecniche, anche per la loro attenzione verso le condizioni e il benessere dei lavoratori e per i loro sforzi nel ridurre l'impatto ambientale, nella fase di progettazione e produzione dei capi.

Abdullah Al Mamun: La nostra collaborazione è iniziata nel 2011, con piccoli quantitativi e oggi forniamo a OVS un milione di pezzi al mese. L'azienda ci ha supportato nel definire i pilastri della nostra strategia di sostenibilità e a individuare i nostri target a livello di emissioni e di uso di sostanze chimiche. Ne abbiamo ricavato grandi benefici su vari fronti: oltre all'impatto ambientale, la qualità dei prodotti, la sicurezza dei

lavoratori, la mitigazione dei rischi legati a incendi e sostanze pericolose, il corretto uso delle caldaie, solo per citarne alcuni. Inoltre, stiamo partecipando a varie iniziative, come il Better Work Program, l'adesione a Better Cotton e l'adozione della piattaforma Higg, che ci ha aiutato a crescere sotto il profilo della responsabilità sociale e ambientale e a snellire il tempo dedicato ai controlli da parte dei brand clienti.

Quali sono stati i risultati e le sfide più significative su cui avete lavorato?

Steven Kruit: Uno dei progetti che ci ha visti più impegnati nel 2021 è la collaborazione con la Circular Fashion Partnership, un'iniziativa che promuove concretamente l'economia circolare in Bangladesh. In questo modo contrastiamo le attività illecite di gestione dei rifiuti, molto diffuse, e ci misuriamo con azioni e target concreti di circolarità: 173 tonnellate di scarti riciclati in nuovo tessuto, per una produzione di 500 mila magliette, e questo con un numero di fabbriche coinvolte ancora relativamente basso. È un grande risultato per me e l'importante ora è estenderlo ad altri fornitori. Come ripete sempre Abdul Qaium, il nostro Sustainability Manager: "abbiamo fatto molto, ma molto resta ancora da fare".

Abdullah Al Mamun: Anche per noi il più importante progetto e al tempo stesso il più impegnativo, almeno nella fase iniziale, è stato attivare la Circular Fashion Partnership. La sfida è stata quella di allontanarsi dalle dinamiche locali, per adottare un approccio totalmente nuovo e virtuoso, anche in un'ottica di circolarità. Ora vendiamo i nostri scarti tessili di produzione tramite la piattaforma Reverse Resources che li valorizza come materia prima seconda e, oltre ad avere un impatto positivo sull'ambiente, il nostro ritorno economico si è triplicato.

Quali sono le iniziative più impattanti sulla vita dei lavoratori in Bangladesh e, nello specifico, in Ratul?

Steven Kruit: Il nostro obiettivo principale è un allineamento dei salari al living wage: non ci siamo ancora, ma registriamo comunque qualche passo avanti. Il contesto locale sta sicuramente migliorando, anche grazie all'azione di associazioni e istituzioni attive sul territorio: per la prima volta il governo del Bangladesh ha invitato l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) a studiare la struttura retributiva del settore tessile e a formulare un piano per adeguare automaticamente il salario minimo. Quello che possiamo fare come azienda è spingere affinché i nostri fornitori allineino i salari dei lavoratori ai costi locali, in modo che le persone impiegate nel settore possano soddisfare i propri bisogni di base.

Abdullah Al Mamun: Può sembrare un passaggio scontato per chi è al di fuori della nostra impostazione culturale, ma l'iniziativa più importante è stata essere riusciti a garantire il pagamento elettronico delle retribuzioni. Le nostre lavoratrici sono molto contente, perché ricevono lo stipendio direttamente sul loro conto bancario, senza che il capofamiglia possa trattenerlo per sé, com'è tradizione in Bangladesh quando viene consegnato in contanti. Grazie a questo, inoltre, possono accedere a prestiti e a tassi molto agevolati, e nel giro di pochi anni spesso riescono ad avviare piccole attività economiche di famiglia nei villaggi di provenienza.

Oltre a questo, quali sono le azioni di sostenibilità di cui è più orgoglioso?

Abdullah Al Mamun: Nel corso del tempo abbiamo adottato una serie di misure a impatto ambientale positivo. Abbiamo sostituito l'illuminazione tradizionale con luci led, abbiamo installato i servomotori sulle macchine da cucito, risparmiando il 40% di energia elettrica, siamo passati a un impianto di depurazione che, con 5 passaggi, rende l'acqua potabile. Vorremmo anche investire maggiormente sul fotovoltaico, ma stiamo studiando la soluzione da adottare per ridurre i rischi legati alla sicurezza. E poi gli spazi verdi: in una delle nostre due fabbriche è possibile trovare una fattoria con 15 ettari di terra, di cui cinque destinati ad alberi da frutta e ortaggi. Inoltre, vorremmo piantare alberi in tutta l'area circostante gli stabilimenti produttivi a beneficio della comunità locale.

Per concludere, quali sono i vostri sogni per i prossimi anni?

Steven Kruit: Ho due obiettivi. Il primo è migliorare la nostra capacità di pianificazione degli ordini. Il timore di ogni fornitore è ritrovarsi con le linee di produzione ferme. Quindi, far capire a un fornitore che noi ci siamo sul lungo termine, garantendo volumi produttivi stabili, potrebbe incoraggiarlo a seguirci nelle attività di

miglioramento che promuoviamo. E poi mi piacerebbe allargare il nostro reward system per premiare le performance dei fornitori migliori, in modo che siano da esempio per chi fa più fatica a evolversi.

Abdullah Al Mamun: Siamo nati nel 2001, con sole 55 macchine, e oggi, anche grazie alla collaborazione con OVS, abbiamo due fabbriche con ben 600 macchine e oltre 3000 dipendenti: per me già questo è un grande successo e una grande soddisfazione. Ma non mi accontento: il mio sogno è trasformarle in fabbriche completamente green. Vogliamo diventare un modello di impatto ambientale zero, a 360 gradi, e magari, in un futuro più o meno lontano, ottenere la certificazione LEED.

QUOTE

"Sustainability means people to me"

Steven Kruit, country manager OVS in Bangladesh

OVS in Myanmar – Restare o andar via?

Il Myanmar vive da alcuni anni una situazione molto complessa. Prima per gli effetti della pandemia da Covid-19 e poi per l'insediamento al potere di una giunta militare. Abbiamo deciso di mantenere la nostra presenza nel paese perché sentiamo la responsabilità di garantire una continuità alle collaborazioni con le persone coinvolte nella nostra catena di fornitura, ma il contesto richiede grande attenzione.

Anche qui abbiamo scelto di essere presenti sul territorio con la nostra filiale operativa. Olivier Mlynarczyk, il country manager del Myanmar per OVS, è un attore chiave per guidarci nella comprensione delle sfide che la nostra azienda e i nostri fornitori si trovano ad affrontare in questo paese. A causa dei continui lockdown e della crisi economica, le condizioni lavorative della popolazione sono notevolmente peggiorate, con il rischio di violazioni dei diritti dei lavoratori impiegati e di salari non adeguati, oltre al verificarsi di possibili fenomeni di corruzione su cui non siamo disposti a fare alcun compromesso.

QUOTE

"Abbiamo fissato una linea rossa: evitare qualsiasi rapporto con fabbriche con le quali c'è il rischio di non essere efficaci nell'identificare possibili violazioni dei diritti umani."

Olivier Mlynarczyk, Country Manager OVS

Al fine di garantire migliori condizioni di vita e lavoro, Olivier dialoga molto spesso e con continuità con le istituzioni locali, in particolare con la Camera di Commercio europea e con l'Ambasciata dell'Unione Europea presenti in Myanmar. Inoltre, ed è una novità importante, d'ora in poi tutti i brand internazionali presenti in Myanmar collaboreranno tra loro, sotto la guida delle istituzioni locali per definire insieme le linee guida e le azioni da mettere in campo per far evolvere il contesto locale.

Anche il confronto diretto con i fornitori è uno step fondamentale in questo percorso di miglioramento. SMK per esempio, uno dei nostri principali fornitori in Myanmar, è una fabbrica che a causa del lockdown e delle instabilità sociali ha visto ridursi il volume di affari con molti clienti europei. Nonostante questo, è uno degli esempi più virtuosi del paese in termini di sostenibilità: è stato il primo fornitore ad ottenere la certificazione GOTS in Myanmar, utilizza solo cotone certificato (biologico e Better Cotton) o riciclato, ci ha seguito nel progetto di eliminazione della plastica degli imballaggi e, al di là degli ostacoli presenti a livello locale, ha deciso di investire in progetti dedicati al risparmio energetico. Stiamo quindi lavorando per tornare a crescere e garantire la stabilità nel rapporto commerciale con loro, per sostenere insieme questi investimenti nel tempo.

Collaborazioni di settore

Un vero cambiamento di sistema può essere realizzato solo ragionando con una logica di squadra, alleandosi e collaborando con tutti gli attori coinvolti. Vogliamo contribuire a creare un approccio condiviso e per questo partecipiamo attivamente a diverse iniziative internazionali per il miglioramento della sostenibilità nel settore della moda. In quest'ottica siamo stati la prima azienda di abbigliamento italiana che ha aderito alla Sustainable Apparel Coalition.

Sustainable Apparel Coalition (SAC): La Sustainable Apparel Coalition (SAC) è un'alleanza globale multi-stakeholder per l'industria della moda, nata con l'obiettivo di diffondere pratiche di sostenibilità e trasparenza nel settore. Questa collaborazione promuove la condivisione delle informazioni e permette l'adozione di standard uniformi. Dal 2017 siamo membri della SAC e abbiamo adottato il modulo *Higg Facility Tools*, la piattaforma digitale di valutazione sviluppata dalla Sustainable Apparel Coalition per misurare le prestazioni sociali e ambientali delle strutture dei nostri fornitori. Nel 2021, inoltre, abbiamo raggiunto un livello superiore di membership, il "Progressive+", grazie al lavoro che abbiamo svolto per creare miglioramenti tangibili nell'adozione, verifica, trasparenza e impatto dell'indice Higg.

Circular Fashion Partnership: Siamo parte del comitato direttivo della Circular Fashion Partnership, un progetto multi-stakeholder guidato dalla Global Fashion Agenda. L'iniziativa nasce per promuovere concretamente l'economia circolare in Bangladesh: l'obiettivo è recuperare gli scarti di produzione e trasformarli in nuovi materiali, con un impatto positivo sul fronte della circolarità e della performance economica di tutta la supply chain.

Accord on Fire and Building Safety: OVS è tra i sottoscrittori del programma "Accord on Fire and Building Safety", un accordo legalmente vincolante tra i marchi, le aziende produttrici e le principali sigle sindacali locali, promosso a livello internazionale dall'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico). Mira a migliorare le condizioni di lavoro nelle aziende che operano in Bangladesh attraverso la verifica e la messa in sicurezza degli ambienti di lavoro nella filiera tessile.

CLIENTI

Con i nostri prodotti raggiungiamo circa 15 milioni di clienti, soprattutto famiglie e sentiamo la responsabilità di guidare un cambiamento culturale sempre più necessario.

Per questo, da anni, siamo coinvolti in attività di sensibilizzazione sociale e ambientale rivolte in particolare ai più giovani. Condividiamo i nostri obiettivi e le nostre sfide cercando di rendere i nostri clienti pienamente partecipi e sempre più consapevoli dell'importanza delle loro scelte d'acquisto. L'indice Eco Valore appare ora sul sito nella scheda prodotto di tutti i nostri capi di abbigliamento permettendo agli utenti di capire a colpo d'occhio l'impatto ambientale di ciascun prodotto.

I nostri sforzi sono stati premiati con il primo posto nel Fashion Transparency Index 2021.

Il nostro impegno sulla sostenibilità è riconosciuto dai nostri clienti in Italia: siamo il primo brand citato spontaneamente come insegna sostenibile⁴.

Abbiamo impresso una forte accelerazione alla digitalizzazione delle nostre operazioni e all'e-commerce di prossimità e stiamo lavorando a una maggiore integrazione tra i negozi e il canale online. In prospettiva questa disponibilità multicanale ci permetterà di offrire servizi a valore aggiunto, come la consegna in giornata o la consegna "green", riducendo tempi e impatti e migliorando l'esperienza di acquisto dei nostri clienti.

Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals (SDGs)

- *Città e comunità sostenibili*. Attraverso una comunicazione attenta e trasparente e le attività di educazione e sensibilizzazione, intendiamo contribuire a promuovere lo sviluppo sociale, culturale e ambientale dei territori in cui operiamo.

- *Consumo e produzione responsabili*. Ci impegniamo a promuovere consapevolezza e comportamenti virtuosi nelle famiglie che raggiungiamo con una comunicazione trasparente e investimenti in attività educative.

Trasparenza

Fashion Transparency Index

La sostenibilità richiede trasparenza. È il punto di partenza che abilita in azienda la consapevolezza e quindi la possibilità concreta di condividere i risultati e i piani di miglioramento, ma anche le sfide. Inoltre, permette di informare i consumatori e gli altri stakeholder perché possano fare scelte consapevoli, il primo e fondamentale passo, non sufficiente ma necessario, per raggiungere l'obiettivo di una moda sostenibile, oltre che responsabile ed equa.

SFIDA

La trasparenza per noi è un modo di agire. Vogliamo che le informazioni siano accessibili a tutti per orientare scelte consapevoli.

Il nostro impegno per adottare un approccio sempre più trasparente è stato riconosciuto dal primo posto nella classifica del *Fashion Transparency Index 2021* di Fashion Revolution, un movimento globale che sollecita il settore della moda al rispetto dei diritti umani e dell'ambiente in tutte le fasi del ciclo produttivo⁵.

⁴ Ricerca dell'osservatorio Fashion Sita del settembre 2021

⁵ <https://www.fashionrevolution.org/about/transparency/>

L'Indice analizza e classifica 250 tra i principali marchi e retailer di moda a livello internazionale, individuati sulla base del fatturato e della notorietà, valutando il loro grado di trasparenza nella divulgazione delle politiche, pratiche e azioni intraprese lungo tutta la catena produttiva. OVS ha conquistato il primo posto in questa speciale graduatoria della trasparenza, grazie al risultato su 239 indicatori, con il 78% degli obiettivi raggiunti e un significativo balzo in avanti rispetto all'edizione 2020 (+44%).

Per comprendere pienamente il valore di questo risultato, basti pensare che il punteggio medio è stato pari al 23% e che OVS è stato l'unico brand a superare la soglia del 70%. Non solo: abbiamo ottenuto risultati di gran lunga superiori alla media in ciascuna delle cinque aree chiave in cui è suddiviso il Fashion Transparency Index:

→ "Policies & Commitments" 94% contro una media del 53%

→ "Governance" 77% contro una media del 31%

→ "Supply Chain Traceability" 93% contro una media del 19%

→ "Know, Show & Fix" 55% contro una media del 19%

→ "Spotlight Issues" 72% contro una media del 15%

A guidare questo successo è stato l'essere tra i primi marchi al mondo a rendere pubblico per ogni capo che vendiamo le informazioni relative ai materiali di composizione, il dettaglio dello specifico fornitore che lo ha prodotto e l'impatto calcolato su tre indicatori chiave (Eco Valore, vedi sezione dedicata), come pure la divulgazione del numero di lavoratori della supply chain retribuiti in misura pari al *living wage* del proprio Paese. Il tema della retribuzione nelle fabbriche in paesi come il Bangladesh è infatti proprio una delle sfide di sistema su cui solo il primo passo della trasparenza diffusa potrà portare un significativo miglioramento per l'intero settore.

Box: Trasparenza nel mondo della moda

Per l'industria della moda, trasparenza significa condividere le informazioni sui prodotti e i materiali utilizzati, la catena di fornitura, le pratiche commerciali e i relativi impatti sui diritti umani e sull'ambiente. Questo è fondamentale per assegnare le responsabilità, risalire alle cause dei problemi e innescarne azioni di risposta.

Eco Valore: informazioni chiare per scelte sostenibili

Per poter fare scelte consapevoli e responsabili, i nostri clienti devono conoscere l'impatto ambientale dei vestiti che acquistano. È sulla base di questa convinzione che, dopo il lancio nel 2020, lo scorso anno abbiamo esteso Eco Valore al 100% dei prodotti presenti sul nostro e-commerce, inclusa la collezione UPM. Il cliente che acquista in negozio riceve in tempo reale lo scontrino digitale corredato con le informazioni di Eco Valore relative al prodotto acquistato, informazioni che può consultare anche all'interno del profilo sulla App di OVS. Inoltre, dove possibile, l'indice evidenzia anche il risparmio di risorse rispetto a un capo realizzato in modo convenzionale.

Nel 2021 il 100% dei nostri prodotti è diventato "trasparente" grazie all'indice Eco Valore.

L'Eco Valore si compone di tre dati: consumo d'acqua ed emissioni di CO₂, entrambi derivanti dal processo di produzione, e circolarità. L'algoritmo che calcola la circolarità è stato perfezionato nel corso dell'ultimo anno per renderlo più preciso e aderente alla realtà. In questo modo, stimiamo che:

- il 67% della nostra collezione possa essere utilmente riciclato a fine vita grazie a una composizione mono-materiale o scegliendo composizioni compatibili con i principali canali di riciclo meccanico e/o chimico dei materiali tessili;
- il 32% della nostra collezione invece può essere avviato a processi di riciclo destinati ad altri settori industriali;

- e solo l'1% non ha un utile canale di riciclo.

SFIDA

Stiamo lavorando all'integrazione di Eco Valore con Higg Index, per rendere ancora più complete le informazioni sugli impatti e fare in modo che i nostri prodotti siano confrontabili anche con quelli di altri brand.

Box: Il nuovo algoritmo per calcolare l'indicatore di circolarità

L'indicatore di circolarità esprime in una scala da 1 a 10 quanto sia riciclabile un capo d'abbigliamento. Nel corso del 2021, OVS ha affinato la metodologia di calcolo in collaborazione con l'Università di Padova basandosi su standard scientifici esistenti e su considerazioni concrete legate all'effettiva capacità di recupero. Il risultato è il Circularity Potential Index⁶.

Sono diversi i fattori che incidono sulla riciclabilità. Prima di tutto, il tipo di fibre utilizzate (i.e. cotone, poliestere, lana). Poi la presenza di tipologie diverse di fibre: man mano che il numero cresce, diventa sempre più difficile riciclare il capo. Infine, consideriamo il numero di componenti (i.e. fronte, retro, imbottitura): più alto il numero, più difficile e costoso diventa il riciclo.

Box: Primo premio Bilancio di Sostenibilità di Corriere Della Sera

Abbiamo raggiunto il primo posto per il settore moda del Premio Bilancio di Sostenibilità ideato da Corriere della Sera e Bologna Business School con il nostro bilancio dello scorso anno, a riconoscimento dell'attenzione che poniamo nella trasparenza e la capacità di comunicare efficacemente le performance sociali e ambientali a tutti gli stakeholder come aspetto fondamentale del nostro percorso verso un modello sostenibile.

Per l'assegnazione del premio sono stati valutati 15 temi principali legati ad aspetti ambientali, sociali e di governance, considerando la loro presenza in bilancio, l'indicazione degli obiettivi che l'impresa intende raggiungere e la presenza di metriche per la misurazione.

Digital experience

Intervista Matteo Molon - Direttore Digital Business

Verso quale direzione sta evolvendo il modello di e-commerce di OVS?

Vogliamo evolvere verso una "omnichannel customer experience", centrata sulle esigenze dei clienti in termini di servizio. Questo significa che in primo luogo, dobbiamo migliorare la ricercabilità e la tracciabilità dei prodotti sul sito. Poi abbiamo molto lavoro da fare sulla logistica in outbound, per rendere più efficienti le nostre spedizioni e per sensibilizzare i clienti verso modalità di ritiro a più basso impatto ambientale. Nel 2021 abbiamo acquistato crediti di carbonio per compensare le emissioni dei prodotti venduti nel canale online pari a 1.000 tonnellate di CO₂eq, grazie al supporto ad un progetto di conservazione forestale in Brasile come primo passo per un e-commerce Carbon Neutral.

⁶ Tesi di laurea in Ingegneria industriale, *Development and testing of a new Life Cycle based Circularity Index: the case of OVS SpA*, Giovanna Paladin, Università di Padova.

Per migliorare la customer journey, puntiamo a valorizzare sempre di più la nostra offerta di prodotti sostenibili in modo che diventi una leva strategica per attrarre traffico sul nostro sito. Siamo stati fra le prime aziende a integrare nella scheda prodotto tutte le informazioni relative all'impatto ambientale e alla tracciabilità dei nostri articoli, ma per andare oltre stiamo ripensando le fondamenta della nostra piattaforma per fornire informazioni con un grado di dettaglio sempre più puntuale sugli elementi di sostenibilità. Sappiamo dai feedback che raccogliamo con continuità dai nostri clienti che la sostenibilità è già parte fondante del nostro modo di essere sul mercato ed è uno degli elementi di vantaggio competitivo e crescita su cui intendiamo puntare.

Sul versante della logistica, quali sono le sfide o le iniziative che avete in cantiere e come vi state muovendo in un'ottica di integrazione tra i negozi fisici e il canale online?

Stiamo lavorando per migliorare i processi di spedizione diretta al consumatore. Uno degli obiettivi è quello di ridurre i tempi di consegna da cinque giorni a due. Ma non solo. Oggi il 35% dei nostri clienti ordina online e ritira in negozio, abbattendo gli impatti associati alla distribuzione di ultimo miglio; vogliamo aumentare questa modalità di consegna e con la crescita dei volumi di e-commerce consolidare gli ordini per migliorare l'efficienza della logistica. Sempre nell'ottica dell'ottimizzazione dei flussi di distribuzione, favoriremo l'utilizzo dello stock del punto vendita per soddisfare gli ordini online, sia in termini di ritiro sia di spedizione. Oggi il 100% degli ordini online viene evaso da uno dei nostri magazzini e-commerce; un domani, il prodotto ordinato online potrebbe essere già presente nel negozio scelto dal cliente per il ritiro.

Questa disponibilità omnicanale ci permetterà di offrire anche servizi a valore aggiunto, come la consegna in giornata o la consegna green: partendo dal punto vendita più vicino si riducono tempi e impatti e si migliora la gratificazione del cliente. L'ordine consegnato con la bici elettrica a zero impatto diventerà una scelta che offriamo al cliente. Un e-commerce che non sarà il negozio più grosso della catena, ma un orchestratore di disponibilità in cui l'offerta si incrocerà nel migliore dei modi con la domanda.

QUOTE

*La sostenibilità è già parte fondante del nostro stare sul mercato
ed è uno degli elementi di vantaggio competitivo e crescita su cui intendiamo puntare.*

OVS si propone sempre più come piattaforma marketplace: quali sono gli sviluppi in questa direzione?

Sono due gli assi su cui ci stiamo muovendo: ospitare brand che siano una rivelazione inattesa (unexpected delight) e in linea con la nostra value-proposition, e al contempo collaborare con icone internazionali come Gap o New Balance per completare la nostra offerta. L'obiettivo è di gestire il prodotto a tutto tondo, quindi anche sotto il profilo della sostenibilità. Non basta avere il prodotto online, dovrà far parte di un racconto che sia interpretabile anche da chi non ci conosce.

Dalla parte della comunità

Consideriamo fondamentale che i nostri clienti, colleghi, collaboratori e fornitori possano contare su comunità coese, animate da senso condiviso di responsabilità verso gli altri e da una diffusa cultura della legalità e della tutela del bene comune.

Per questo sosteniamo attivamente le persone e le organizzazioni che promuovono la crescita sociale dei territori che ci ospitano, con l'ambizione di voler creare valore condiviso in collaborazione con alcune delle più importanti organizzazioni italiane e internazionali di promozione sociale.

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.

La partnership con Save The Children

Sosteniamo da oltre 10 anni Save the Children, l'organizzazione internazionale che lotta per migliorare la vita dei bambini, in Italia ma anche in quei paesi dove realizzare questa missione è più difficile.

In questi anni abbiamo:

Raccolto

Oltre 4 milioni di euro

Sostenuto oltre

45.500

famiglie e bambini

Offerto aiuto concreto in

4 emergenze umanitarie

Sostenuto progetti di istruzione, protezione e salute e nutrizione in tutto il mondo.

Complessivamente nel 2021, abbiamo sostenuto Save the Children con 205.000 €.

Ritorno a scuola e sostegno ai bambini più fragili

Riscriviamo il futuro è la campagna con cui Save the Children, dall'inizio della pandemia, è stata al fianco dei bambini e delle loro famiglie, un programma organico di contrasto alla povertà minorile, economica ed educativa, per dare educazione, opportunità e speranza ai bambini più svantaggiati in Italia.

Per sostenerla, in concomitanza con il lancio delle collezioni Back to school, dedicate ai bambini per l'inizio dell'anno scolastico, OVS ha attivato una raccolta fondi in tutti i negozi OVS con cui sono stati raccolti 38.000 euro.

Christmas Jumper Day: la nostra tradizione natalizia

Il Christmas Jumper Day è il giorno dell'anno dedicato ai maglioni natalizi decorati, una tradizione nata molti anni fa nei paesi anglosassoni. Save the Children ha trasformato questa occasione divertente in una giornata di donazioni per quei bambini, in Italia e nel mondo, che vivono in condizioni particolarmente difficili, ulteriormente aggravate dall'emergenza del COVID-19. Il maglione natalizio dell'edizione 2021 è stato disegnato dalla cantante Noemi e venduto in una selezione di negozi OVS e online su ovs.it.

Box: Solidarietà e vicinanza all'Ucraina

Mentre stiamo completando la scrittura di questo report, vogliamo esprimere la nostra solidarietà e vicinanza a tutto il popolo ucraino colpito dalla guerra. I nostri pensieri più affettuosi vanno ai nostri partner, colleghi, i loro familiari e collaboratori e ci uniamo a tutti coloro che stanno chiedendo la pace.

In questi momenti difficili, siamo al fianco di Save the Children per portare un aiuto concreto alle tantissime persone costrette ad abbandonare le loro case e trovare rifugio spesso in condizioni di estremo disagio.

Educare al rispetto, prevenire la violenza

BullisNO è il primo progetto educativo digitale promosso da OVS in collaborazione con l'Associazione FARE X BENE che affronta i temi della prevenzione e del contrasto di ogni forma di bullismo e di cyberbullismo. Nasce nel 2016 e si rivolge a insegnanti e genitori, attraverso una piattaforma online, e a studenti e insegnanti attraverso incontri multidisciplinari nelle scuole con psicologi, educatori, avvocati e esperti social e digital di FARE X BENE. In questi anni, grazie al progetto BullisNO, sono stati raggiunti oltre 32 milioni di utenti e formati più di 800 adulti di riferimento e oltre 15.000 ragazze e ragazzi nelle scuole di tutta Italia, nella convinzione di poter promuovere i valori universali di rispetto e condivisione per prevenire e combattere la violenza del bullismo e cyberbullismo.

Progetto Quid – Disegnare nuove opportunità

Progetto Quid è il brand di moda etica e sostenibile vincitore dell'edizione 2020 del Green Carpet Fashion Award, il premio dedicato alla moda responsabile.

È un'impresa sociale che si fonda su due pilastri: recuperare eccedenze o materiali di scarto tessili e dare opportunità lavorativa a persone con diverse fragilità, donne vittime di violenze, con disabilità, che hanno attraversato periodi di dipendenza o ex detenute. L'organizzazione ha 150 dipendenti - l'85% sono donne di 20 nazionalità diverse - e ha aperto due laboratori nel Carcere di Verona.

La collaborazione tra OVS e Progetto Quid si è concretizzata per la prima volta nel 2020 ed è proseguita nel 2021 con la creazione di una capsule di accessori e borse ideata in occasione della Giornata della Terra 2021 (6.861 accessori e 1182 borse). Nel 2022 verrà prodotta una capsule di accessori per la collezione primavera/estate 2022.

Per lo sviluppo delle collezioni, OVS e Progetto Quid lavorano in modo sinergico: il disegno è studiato dalla direzione prodotto donna di OVS, i tessuti sono scelti tra quelli di recupero disponibili nei magazzini di Quid.

QUOTE

La collaborazione con OVS ci dà l'opportunità di avvicinare sempre più persone alla moda etica.

Anna Fiscale – Presidente Progetto Quid

La collaborazione del 2021 ha dato vita a una tote bag, un vero e proprio progetto di Upcycling. Il pezzo iconico della collezione è stata realizzata con un patchwork di denim utilizzando jeans di OVS recuperati.

Earth Day 2021

In occasione della Giornata della Terra 2021 abbiamo celebrato con i nostri clienti il nostro impegno comune per la sostenibilità, con una campagna multicanale (tv, web, Instagram, Facebook) mirata non solo a comunicare le nostre azioni, ma anche a condividere e a coinvolgere l'intera comunità di persone che scelgono i nostri prodotti nei processi di innovazione sostenibile messi in atto da OVS per evidenziare l'importanza delle loro scelte d'acquisto.

Contamination Lab - Progetto Rewind

Contamination Lab è un progetto di contaminazione multidisciplinare dell'Università di Padova in cui sono coinvolti studenti, professionisti e imprese per creare soluzioni concrete e promuovere la cultura dell'imprenditorialità e dell'innovazione.

Nel 2021 gli studenti dell'Università di Padova hanno ideato una metodologia di calcolo sperimentale per comunicare il "tempo di ripristino" dell'impatto generato per produrre i capi di OVS, utilizzando una nuova prospettiva, quella temporale. Partendo da Eco Valore e facendo riferimento agli obiettivi europei di decarbonizzazione, il team ha ideato un modello per valutare il tempo necessario tra l'acquisto di un capo e l'altro perché l'impatto in termini di emissioni sia riassorbito dall'ambiente. In questo modo lo strumento

soddisfa l'esigenza dell'azienda di calcolare e comunicare l'impatto dei capi venduti, e quella di promuovere uno stile di consumo responsabile.

PERSONE

"Love People. Not Labels."

Non è solo uno slogan.

Le persone sono il nostro asset più importante e per questo investiamo in una ricca offerta formativa, con l'obiettivo di valorizzarne le competenze e le professionalità e attuare politiche di engagement verso i nostri collaboratori. Siamo fortemente convinti che l'inclusione e la diversità siano fonte di ricchezza e offriamo dunque pari opportunità di lavoro senza distinzioni. Con questo obiettivo abbiamo intrapreso un percorso per ridurre il gender pay gap al fine di limitare il divario retributivo tra donne e uomini.

Ci impegniamo a garantire condizioni di lavoro adeguate ai nostri dipendenti diretti così come a chi collabora con noi lungo la nostra catena di fornitura.

Promuoviamo una cultura della condivisione e della partecipazione che si riflette in tutti i processi aziendali, sostenibilità compresa.

860 nuovi colleghi nel 2021

Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals (SDGs)

- *Lavoro dignitoso e crescita economica.* Investiamo nel capitale umano con percorsi di formazione, per incentivare una crescita economica inclusiva e assicurare a tutti un'occupazione piena e produttiva. Coinvolgiamo i fornitori in un processo di crescita condivisa perseguendo insieme obiettivi di sostenibilità.

- *Parità di genere.* Non lasciamo spazio ad alcuna discriminazione e offriamo pari opportunità di lavoro senza distinzioni basate su etnia, religione, opinioni, nazionalità, sesso, condizioni fisiche, età, status sociale. Condanniamo qualsiasi forma di violenza e non ammettiamo alcuna differenza retributiva tra i generi, a parità di ruolo e anzianità.

La vita in OVS

In OVS siamo circa 8.000 persone, suddivisi tra sede centrale, negozi e divisioni operative estere. Ciascuno di noi, secondo il proprio talento e potenziale, è impegnato a raggiungere obiettivi condivisi, animati da una cultura di partecipazione.

Crescere in OVS

Employer Branding. Riconosciamo l'importanza di consolidare il legame con le università al fine di dare l'opportunità a giovani laureati e laureandi di entrare nel mondo del lavoro. OVS è un luogo dove mettersi alla prova e dove i migliori talenti hanno l'occasione di formarsi ed essere avviati a percorsi professionali specifici. Per questo coltiviamo costantemente il legame con il mondo accademico e scolastico affinché ci sia continua contaminazione tra sapere ed esperienza.

Onboarding. Chi entra in OVS segue uno specifico percorso di onboarding volto a farlo sentire parte dell'organizzazione. I principi di sostenibilità sono parte integrante del percorso sia per i nuovi collaboratori delle funzioni di sede che per i collaboratori dei negozi.

Sintonizziamoci. Riteniamo che nell'ambito della propria crescita professionale sia importante avere dei momenti in cui le nostre attitudini e i nostri comportamenti trovino un momento di sintonia con i valori ed il modello di competenze aziendale. Per questo nel corso del primo anno di ingresso in azienda i neo assunti di sede vengono accompagnati nel confronto con gli altri e allenati alla messa in pratica dei comportamenti

organizzativi più efficaci nel nostro contesto. Così come nei negozi il percorso di onboarding online consente al neo assunto di trovare la sintonia con l'“ OVS Style”.

Leadership. Iniziato nel secondo semestre del 2020 il *Senior Leadership Development Program* si basa sullo sviluppo delle competenze manageriali derivate dalle 5 sfide strategiche: Mercato, Cliente, Digitalizzazione, Semplificazione e Sostenibilità. Si tratta di un percorso equiparabile all'offerta formativa delle Business School nell'ambito della "executive education" che vede la certificazione delle competenze acquisite attraverso il rilascio di un attestato volto a valorizzare il curriculum formativo del Manager di OVS.

Nel 2021, il *Leadership Development Program*, è stato declinato per livelli di responsabilità e ha coinvolto i middle manager/professional e i manager junior. È un ulteriore completamento della OVS Academy, ampiamente riconosciuta anche dal mondo dell'education (come nel caso della Store Management School) perché offre percorsi strutturati che accompagnano la crescita professionale con esperienze pratiche e momenti di verifica dell'apprendimento.

Il *Leadership Development Program* supporta lo sviluppo di stili manageriali per la guida e il coinvolgimento delle persone

Il coinvolgimento in OVS

Con logiche sempre più di coinvolgimento e partecipazione nel 2021 abbiamo dato forza a progetti che si basano sul co-design. Sono stati organizzati workshop di introduzione agli strumenti del Design Thinking utili a creare ed innovare i processi che impattano sulla customer experience e avviato dei laboratori di co-design su vari processi. Tra i principali la revisione dei contenuti della OVS Store Management School, il modello di servizio per OVS e Stefanel, il percorso di onboarding dei neo assunti e anche le iniziative di employee engagement.

Dal 2021 abbiamo avviato un percorso di rinnovamento del sistema di comunicazione interna per rafforzare il senso di appartenenza e partecipazione. Grazie all'iniziativa che ha visto attribuire a tutti i collaboratori un account di posta aziendale, dal 2021 è stato dato accesso a tutti al portale informativo aziendale:

Infopoint. Grazie alla sinergia tra i team HR e Digital Transformation & IT, è il punto di riferimento di tutti i dipendenti OVS per trovare facilmente policies e procedure, strumenti e servizi. Una delle più grandi novità è la facilità d'uso e l'accessibilità da mobile proprio attraverso la mail aziendale. È attraverso l'infopoint che si ha visibilità dei vantaggi offerti ai dipendenti di OVS ai servizi HR e tra questi anche all'appuntamento quotidiano delle:

Daily Energy. Due minuti di routine quotidiana dedicata al benessere della persona, con contenuti motivazionali e stimolanti (energia personale, gestione dei conflitti, comunicazione, learning agility, ecc.) e spunti di riflessione proveniente da diverse discipline;

Il 2021 ha visto anche l'avvio di:

- *OVS MAG*, un magazine digitale in onda sul videowall dell'HQ di Mestre e diffuso a tutti i collaboratori della rete vendite tramite le Daily Pills. Il MAG si ispira al dinamismo delle Instagram Stories ed è organizzato in varie rubriche informative:

- *People*: dà spazio e visibilità al lavoro delle nostre persone. È una rubrica alimentata dalle news dei negozi da video pillole di dipendenti di tutte le funzioni che raccontano in cosa consiste il loro lavoro; informazioni su risultati di contest e KPI particolarmente significativi di team di lavoro.
- *WeCare*: la sostenibilità, declinata all'interno e all'esterno del nostro contesto.
- *ForYou*: webinar, attività di formazione, proposte di eventi aziendali, news dal web interessanti da seguire.
- *Inspired by*: notizie e/o avvenimenti che aiutano a cogliere suggerimenti e spunti "out of the box".

- *Video collezioni*, una serie di video dedicati alle nuove collezioni nei quali, attraverso la viva voce dei Product Manager, vengono illustrati plus dei nostri prodotti. I colleghi dei negozi ricevono così la preparazione utili ad orientare le scelte d'acquisto dei clienti verso prodotti anche con caratteristiche di sostenibilità per scelte più responsabili.

La cultura della sostenibilità

Nel corso degli ultimi anni i dipendenti OVS in Italia hanno partecipato ai percorsi di formazione sui temi di innovazione sostenibile.

Nel 2021, oltre 100 colleghi delle Direzioni Prodotto, sono stati sensibilizzati sul tema del rispetto dei diritti umani nella catena di fornitura. In collaborazione con un'organizzazione che realizza campagne su tematiche specifiche e il lancio di azioni urgenti per la risoluzione di casi di violazioni nell'industria del tessile nei Paesi di produzione, a Novembre 2021, abbiamo sensibilizzato oltre 100 colleghi (Product Manager, Sourcing Manager, ecc.) su supply chain e diritto del lavoro nelle filiere internazionali per creare consapevolezza sulle condizioni e sulle sfide di ogni paese in cui OVS produce.

Obiettivi individuali

Dal 2020 abbiamo istituito degli obiettivi MBO - il sistema di Management by Objectives - per i principali ruoli e funzioni aziendali, in particolare per le Direzioni Prodotto che hanno obiettivi specifici di sostenibilità, per esempio la percentuale di prodotti che rispettano criteri di sostenibilità sul totale dell'assortimento o il numero di fornitori verificati attraverso la piattaforma Higg.

Nel 2021, il 20% della retribuzione variabile è stata agganciata al raggiungimento di questi obiettivi di sostenibilità. Lo stesso CEO riporta al Board sul raggiungimento dei principali obiettivi del piano e parte della sua retribuzione variabile dipende dagli stessi.

Gender pay gap

Vogliamo essere un equal opportunity employer, non solo nelle assunzioni, ma anche sotto il profilo retributivo. Grazie a uno specifico programma di crescita professionale per le donne nel ruolo di Store Manager, negli ultimi 5 anni siamo riusciti ad azzerare quasi completamente i divari retributivi tra gli uomini e le donne che lavorano nei nostri negozi. L'attenzione sull'argomento è costante e opportune analisi vengono realizzate al fine di intervenire con specifiche azioni correttive.

Oltre al programma di sensibilizzazione e formazione del personale di sede sulle tematiche di sostenibilità, abbiamo avviato diverse attività per rafforzare ogni giorno i messaggi della nostra strategia di sostenibilità.

Mobilità sostenibile. Abbiamo dato continuità ai servizi della piattaforma di carpooling per ridurre le emissioni di gas serra associate agli spostamenti casa-lavoro. Dal momento che nel corso del 2021, a causa delle restrizioni legate alla pandemia, sono stati limitati i contatti anche tra passeggeri della stessa auto, è stata introdotta e incentivata la certificazione del tragitto casa-lavoro attraverso l'uso di biciclette e monopattini; abbiamo inoltre installato sei colonnine di ricarica per auto elettriche.

Stop alle bottiglie di plastica. Abbiamo continuato nell'installazione degli erogatori di acqua microfiltrata contribuendo così a ridurre di circa il 60% i rifiuti generati dalle bottigliette di plastica, con un risparmio di oltre una tonnellata di CO2.

Mensa a km zero. Abbiamo portato la sostenibilità anche nella nostra mensa aziendale, offrendo un menù di prodotti del territorio interamente a chilometro zero e un servizio di take-away serale, mantenendo gli stessi prezzi convenienti della mensa.

Percorso Salute & Benessere a fianco delle nostre persone. Sono proseguite le iniziative dedicate ai colleghi di sede e vendita per promuovere la cura e il benessere della persona. Il Percorso Salute & Benessere nel 2021 è stato incentrato sulle seguenti tematiche: primo soccorso con utilizzo del defibrillatore, sonno e nutrizione ed esercizi di concentrazione.

Tra le novità del 2021, inserite nel percorso Salute e Benessere c'è l'Hardiness, un percorso di 4 incontri che ha coinvolto tutta la popolazione dei Product Manager Assistant pari a circa 90 colleghi. Sviluppare "hardiness" significa saper resistere allo stress ed essere reattivi, affrontare in maniera vincente le sfide di tutti i giorni, migliorare la propria leadership e l'efficacia professionale. L'"hardiness" è una caratteristica soggettiva che misura la capacità di resistenza a situazioni difficili e a forti pressioni a cui tutti siamo sottoposti. È la propria attitudine e capacità di trasformare circostanze complicate e sfavorevoli in occasioni di sviluppo, rafforzamento e crescita personale, senza cedere al logorio psicofisico. Il percorso

misura questa caratteristica e fornisce individualmente indicazioni per costruire il proprio piano far fronte alle sfide.

Per valorizzare la dialettica persona-professionista, con Lifeed – Edtech company che progetta soluzioni innovative per lo sviluppo del capitale umano e che ha ideato il Life Based Learning – sono stati organizzati webinar per tutta la popolazione aziendale sui seguenti argomenti: la gestione del cambiamento; la natura come modello di innovazione; i cambiamenti della vita quali fattori di apprendimento e di sviluppo di competenze.

Dal 2017, sempre in collaborazione con Lifeed, portiamo avanti un programma di formazione digitale rivolto a donne in gravidanza, neo-mamme, neo-papà e figli caregiver Perché essere (o diventare) genitori ed essere caregiver è un Master.

Nel 2021, **129 dipendenti** hanno partecipato ai **master per neogenitori e caregiver**.

Flessibilità garantita

I due anni di pandemia ci hanno fatto comprendere quanto la flessibilità sia diventata oggi un elemento essenziale per la soddisfazione dei dipendenti e per la qualità del lavoro in azienda. Per questo abbiamo formato e supportato i nostri manager aiutandoli a organizzare al meglio il proprio team in questo nuovo contesto e abbiamo seguito un percorso di implementazione dello smart-working a tutte le aree aziendali di sede.

Ci impegniamo a far diventare il lavoro agile, da rivoluzione dettata dalla necessità a nuova normalità.

In questo modo vogliamo accogliere e stimolare un cambio culturale che porti l'azienda a lavorare per risultati e sia pronta a gestire con flessibilità l'organizzazione del personale.

SFIDA

"Il mio sogno è un'azienda giovane e flessibile ed è per questo che stiamo lavorando a un piano di ricambio generazionale e che aumenti la presenza delle donne nei ruoli chiave."

GIANNI MOSCATELLI - Direttore Risorse Umane & Organizzazione

NEGOZI

Siamo il più grande retailer italiano dell'abbigliamento e gestiamo una rete di oltre 2.000 punti vendita. Vogliamo che i nostri negozi siano la vetrina del nostro impegno per la sostenibilità. Non solo per i prodotti che esponiamo in vendita, ma anche per le scelte di progettazione e gestione volte a minimizzare il nostro impatto ambientale e a migliorare il benessere della nostra forza vendite e la customer experience dei nostri clienti.

La rete di negozi rappresenta la fonte principale dei nostri impatti diretti e per questo siamo continuamente alla ricerca delle migliori soluzioni di progettazione, costruzione e gestione quotidiana dei nostri spazi per implementare la nostra strategia di riduzione della carbon footprint, definita nel 2021 sulla base di obiettivi approvati da *Science Based Targets initiative*.

-85% di emissioni Scope 1&2 dal 2016 al 2019

Ci impegniamo per ridurre di un ulteriore 46% le nostre emissioni entro il 2030

Già dal 2017, il 99,5% dell'elettricità che acquistiamo per la nostra rete di negozi in Italia e dalla nostra sede proviene da fonti rinnovabili certificate con Garanzia d'Origine.

Infine, il nostro Sistema di Gestione Ambientale è certificato ISO 14001 dal 2020.

99,5% di elettricità verde acquistata in Italia

Box: Deposito Di Pontenure

Il polo logistico di Pontenure è il vero e proprio cuore pulsante del processo di replenishment dei nostri negozi in Italia e all'estero. Anche qui, stiamo lavorando per ridurre i nostri impatti, in particolare con un piano di investimenti nel fotovoltaico che oggi fornisce circa il 20% del fabbisogno energetico.

Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals (SDGs)

-Lavoro dignitoso e crescita economica. Con la rete di negozi distribuita in modo capillare nel territorio, OVS contribuisce a creare stabilità economica nelle comunità in cui opera e offre opportunità di crescita e sviluppo professionale di giovani talenti.

-Città e comunità sostenibili. I negozi di OVS sono progettati, costruiti e gestiti per ridurre gli impatti delle nostre attività e contribuire a promuovere lo sviluppo sociale, culturale e ambientale delle comunità in cui operiamo.

Il nuovo concetto di negozio sostenibile

Il nuovo store concept, pensato con l'obiettivo di rafforzare il profilo di sostenibilità dei nostri negozi, viene applicato a tutte le nuove aperture o restyling. Per noi rappresenta un passo importante del percorso iniziato nel 2016 che negli anni ci ha portato a recepire le buone pratiche internazionali sia in fase progettuale, nella selezione di materiali a impatto ridotto, sia nella fase di costruzione e gestione del cantiere, oltre che nella conduzione quotidiana dello store.

Progettazione. Seguiamo dei criteri di progettazione che facilitano sia l'assemblaggio sia il recupero dei materiali a fine vita: gli arredi e le finiture sono a incastro per permettere la posa in opera ed evitare l'uso di colle o sigillanti. In questo modo, diventa più agevole la separazione dei materiali per il riutilizzo o il riciclo al momento dello smantellamento del negozio.

Scelta dei materiali. Selezioniamo i materiali considerandone origine e fine vita, quindi utilizziamo solo pochi materiali certificati e facilmente riciclabili: vetro, legno 100% FSC e alluminio al 95% riciclato da scarti post-consumo. Abbiamo eliminato interamente la plastica e ridotto il cartongesso, non riciclabile.

Illuminazione. Abbiamo eliminato l'illuminazione d'arredo e sviluppato un piano di relamping su oltre 100 negozi, con l'introduzione dei corpi illuminanti a LED, che nel 2022 porterà a un risparmio stimato di 4,5 milioni di kWh/anno.

Qualità dell'aria. Per migliorare la qualità dell'aria interna – oltre ai tradizionali impianti di trattamento dell'aria – ricorriamo a sistemi di filtraggio naturali con largo utilizzo di piante per ottimizzare il benessere delle persone.

Riscaldamento. Abbiamo impostato un piano di ammodernamento delle caldaie, andando a eliminare gradualmente quelle più obsolete, che porterà a una progressiva diminuzione del consumo di gasolio.

Energy saving. Dal 2019 portiamo avanti un progetto di energy saving a 360 gradi, sia coinvolgendo il personale con iniziative di sensibilizzazione e diffusione di buone pratiche, sia agendo sul versante della gestione e della manutenzione dei negozi. Nel 2021 abbiamo potenziato questo progetto lanciando un piano di monitoraggio dei consumi elettrici su un vasto perimetro di negozi, in modo da poter intervenire prontamente sulle anomalie. Ogni punto vendita ha a disposizione un widget che permette agli store manager di monitorare le performance energetiche del negozio.

Misurarsi per migliorare

800 store valutati secondo con gli indici di sostenibilità della piattaforma Arc

Nel corso del 2021, abbiamo avviato una prima valutazione dei nostri negozi attraverso la piattaforma digitale Arc, sviluppata dal Green Building Council, che consente di misurare e migliorare le prestazioni di sostenibilità di qualsiasi ambiente costruito.

Tale piattaforma ci permette di monitorare in ogni istante gli impatti degli store di OVS, tracciando i progressi e fornendo feedback che guidino decisioni più informate e consapevoli.

Box: La piattaforma Arc

La piattaforma restituisce uno score rispetto a cinque aree di analisi: acqua, energia e rifiuti attraverso una misurazione dei consumi parametrati alla superficie del negozio e il livello di occupazione medio, la human experience e il trasporto attraverso una survey rivolta ai dipendenti per valutarne la percezione degli spazi e il livello di soddisfazione.

Nel 2021 abbiamo attivato la piattaforma per le aree acqua, energia e rifiuti, totalizzando un punteggio medio pari a 38 (il punteggio massimo raggiungibile nelle 3 aree è 56), di poco inferiore alla soglia minima richiesta per accedere alla certificazione LEED EBOM pari a 40. Circa il 50% degli store monitorati risultano idonei per la certificazione LEED, di cui 4 per la certificazione LEED Gold e i restanti per la certificazione LEED Silver.

Nel 2022 estenderemo l'analisi degli store alle aree Human Experience e Transportation, sempre attraverso la piattaforma Arc.

Stewardship Store a Treviso

Il nuovo negozio di Treviso ha ottenuto la certificazione LEED Gold

Nell'aprile 2021 è stato inaugurato il nostro nuovo store di Via Indipendenza a Treviso, uno spazio di circa 2000 metri quadrati distribuiti su tre piani: un radicale intervento di rinnovamento lo ha trasformato in un luogo più accogliente e allo stesso tempo efficiente dal punto di vista energetico.

Grazie a una progettazione attenta, lo store ha ottenuto la certificazione LEED Gold che ne riconosce l'elevata performance ambientale in termini di riduzione di consumi, efficienza delle risorse e dei materiali, qualità dell'aria interna e sostenibilità del sito.

È un risultato che conferma la solidità del percorso intrapreso e che costituisce la prima validazione concreta del nuovo store concept offrendo un laboratorio di sperimentazione delle nuove pratiche suggerite dalla certificazione LEED.

Questi alcuni dati salienti del nostro stewardship store di Treviso:

- risparmio idrico del 40% rispetto alla baseline di uno store di pari dimensioni;
- risparmio energetico dell'11%, sempre rispetto alla baseline di riferimento, con energia acquistata interamente certificata con Garanzie d'Origine (GO);
- installazione di sonde di monitoraggio della CO2 nell'area vendita e negli spazi uffici;
- installazione di contabilizzatori aggiuntivi per tutti i consumi più rilevanti per identificare e intervenire su eventuali picchi;
- luci di nuova installazione esclusivamente a led e lampade da tavolo sulle postazioni di lavoro negli uffici per rafforzare la personalizzazione degli spazi;
- 78% di rifiuti recuperati e quindi non smaltiti in discarica nella fase di costruzione;
- preferenza nell'uso di legno, 100% certificato FSC, e di materiali con elevate percentuali di riciclato;
- prodotti certificati EPD (Dichiarazione ambientale di prodotto);
- montaggio a secco dei materiali, con bassissimo utilizzo di colle e sigillanti.

Certificazione LEED

LEED® è una metodologia standard di misura per valutare la sostenibilità delle costruzioni, sviluppato dallo U.S. Green Building Council (USGBC), volto a offrire la possibilità al progettista di conoscere immediatamente il peso delle proprie scelte, in termini di impatto ambientale. Le aree di analisi sono suddivise in cinque categorie:

- sostenibilità del sito
- efficienza dell'uso dell'acqua
- energia e atmosfera
- materiali e risorse
- qualità dell'aria interna

Una sesta categoria - innovazione del processo di progettazione - comprende le problematiche non incluse nelle altre categorie, come ad esempio l'acustica, la condivisione della comunità e altri fattori variabili in funzione della tipologia dell'intervento edilizio.

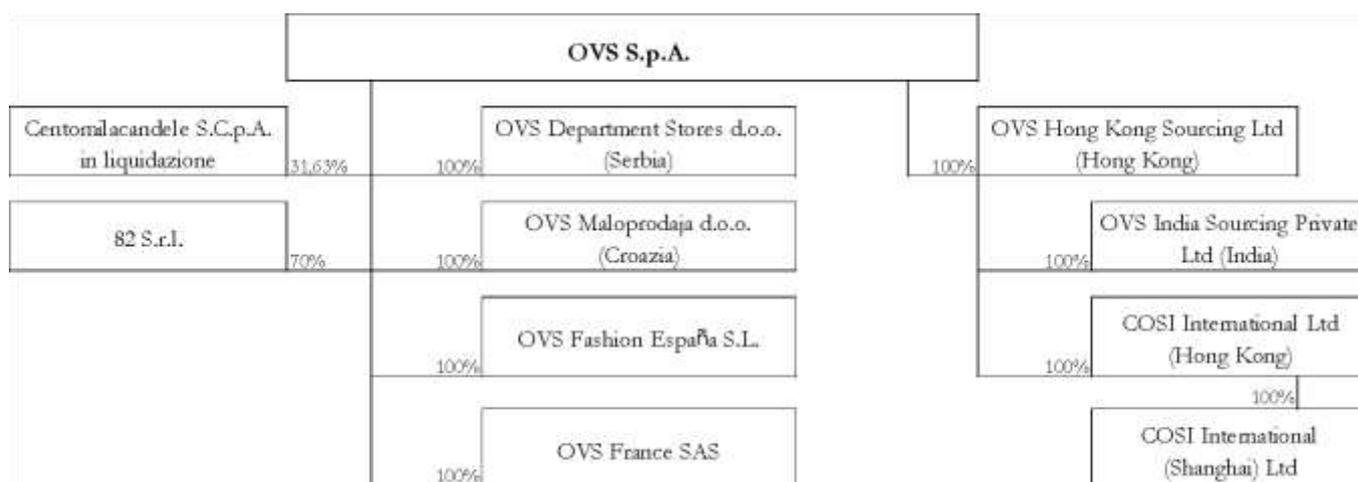
Report annuale

Profilo del Gruppo OVS

Struttura del Gruppo

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

Figura 1 - Organigramma societario



Attraverso le società attive in Serbia, Croazia, Spagna e Francia, OVS sviluppa il proprio business retail, ricorrendo prevalentemente all'affiliazione commerciale e, con l'esclusione della Francia, attraverso alcuni punti vendita a gestione diretta.

Il ramo societario di cui è capofila la OVS Hong Kong Sourcing Ltd è invece responsabile dei processi di ricerca e accreditamento fornitori, di industrializzazione del prodotto presso le fonti produttive, del monitoraggio di produzione e spedizione e del controllo qualità.

Modello operativo

OVS S.p.A. ("OVS") è la società a capo del gruppo leader in Italia nel mercato dell'abbigliamento donna, uomo e bambino. 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 94% nel 2021.

OVS opera anche con 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 stato acquisito nel gennaio 2010, ed è stato protagonista di una crescita significativa negli ultimi anni. Nel 2021 è stato acquisito il marchio Stefanel, riconosciuto in Italia e all'estero, in particolare nella maglieria donna, per la qualità, la semplicità e lo stile.

La Società opera secondo un modello di business tipico dei retailer verticalmente integrati, offrendo prodotti creati in-house, e ponendosi come piattaforma che accoglie una selezione di brand sempre sinergici con la sua proposta.

Lo sviluppo prodotto è 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 del direttore creativo e quella organizzativa dei category manager.

Parallelamente, per garantire una selezione più ampia di prodotti e brand, OVS si sta evolvendo come phygital marketplace attraverso l'introduzione di nuovi marchi iconici e proposte innovative.

OVS opera attraverso un approccio multicanale con una rete di negozi - diretti e in franchising - in Italia e all'estero integrata con l'e-shop.

OVS è inoltre il leader nel mercato dell'abbigliamento in Italia con una quota pari all'9,3% che nel mercato bambino rappresenta oltre il 20%. Il Gruppo è composto dalla società OVS S.p.A. e dalle controllate che operano all'estero nella gestione della rete di negozi (prevalentemente in franchising) e nel controllo delle operazioni di sviluppo e manifattura dei prodotti.

~~OVS opera secondo il modello tipico dei Retailer verticalmente integrati, gestendo direttamente le fasi di ideazione e sviluppo creativo della propria collezione di prodotto e affidandosi a partner produttivi di provata esperienza.~~

Inoltre, parte del business è sviluppato attraverso partnership commerciali con marchi terzi che possono rappresentare una valida integrazione della proposta di prodotto di OVS. In relazione a tale settore di business OVS agisce da distributore attraverso la propria rete di punti vendita.

Le aree di prodotto direttamente gestite sono:

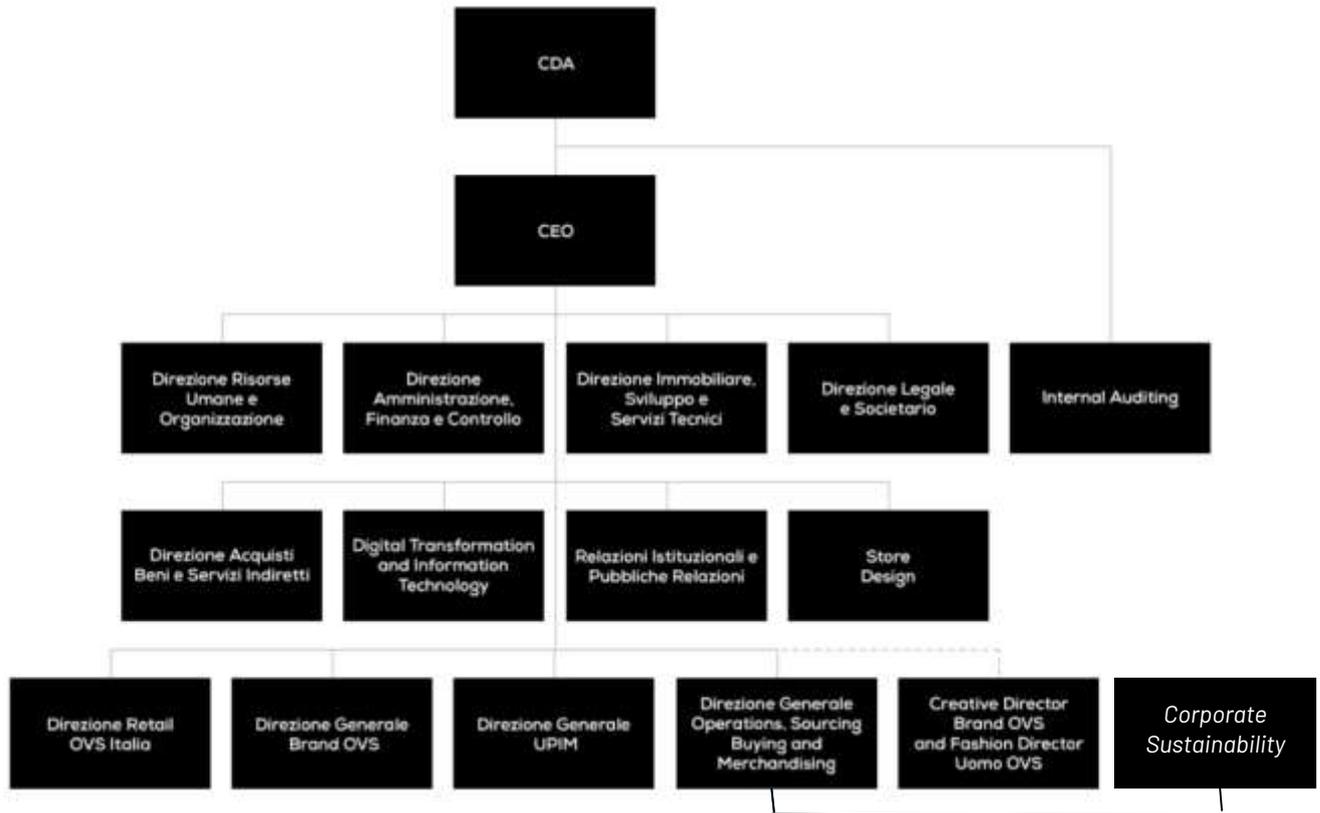
- Abbigliamento total look: realizzazione e commercializzazione di prodotti di abbigliamento per uomo, donna e bambino/a, pensati per un utilizzo quotidiano, ma con un'offerta dedicata anche alle occasioni speciali;
- Calzatura e accessori: sviluppo di collezioni di calzature, borse e altri accessori non tessili a complemento dell'offerta di abbigliamento;
- Arredo casa: selezione di prodotti tessili per la casa, casalinghi e complementi di arredo.

Attraverso le partnership commerciali OVS integra la propria offerta con:

- Abbigliamento e accessori di marchi iconici o realizzati da interessanti brand emergenti;
- Profumeria e cosmetica sviluppata in collaborazione con importanti case produttrici; tale area di offerta include anche una limitata selezione di prodotti a marchio proprio.

Struttura organizzativa

Figura 2 - Organigramma aziendale



Mission e valori

La nostra mission "rendere il bello accessibile a tutti" si fonda su valori concreti, che ispirano il comportamento di tutte le persone che prendono parte ai processi aziendali, nel rispetto dell'ambiente e delle comunità in cui operiamo.

Lavorare in OVS è fonte di crescita, di valore e di benessere per ciascuno. L'impegno quotidiano di ognuno è teso a migliorare tutto ciò che si gestisce perché, il proprio contributo, faccia davvero la differenza. Creiamo valore attraverso un approccio sempre orientato verso la soluzione, le necessità e la sostenibilità che mission, obiettivi, risorse e tempi impongono. Creiamo sempre ogni giorno valore per i clienti, gli stakeholder e gli azionisti attraverso piccole e grandi cose che la nostra passione ci induce a fare.

Immaginazione: siamo un'azienda che accoglie e incoraggia le idee di tutti per immaginare scenari sempre nuovi e possibili. Alleniamo la fantasia e il coraggio di fare ciò che gli altri non hanno ancora fatto.

Innovazione: non abbiamo paura di scegliere e adottare il cambiamento. Vogliamo essere riconosciuti e accolti nella capacità di guidare e non di seguire il mercato.

Team Work: un unico team come somma dei valori dei singoli.

Value Creation: creiamo ogni giorno valore per i clienti, gli stakeholder e gli azionisti attraverso piccole e grandi cose che la nostra passione ci induce a fare.

Apertura: essere un luogo di incontro, confronto e scambio di idee e azioni. Nel rispetto della persona, delle qualità individuali e delle esigenze di ciascuno. Essere sempre attenti e disponibili all'ascolto del mondo che cambia, delle esigenze, dei desideri e dei sogni dei propri clienti e capaci di rispondere alle aspettative di tutti gli stakeholder facendosi portatori di un concetto, quello del "bello accessibile a tutti", in tutte le forme che ciascuno associa ad esso.

Italianità: capitalizzare gli aspetti virtuosi dell'essere italiano declinandoli in passione per il proprio lavoro, creatività nell'individuare le soluzioni, sensibilità al bello e al ben fatto nelle scelte e nelle azioni che ogni giorno siamo chiamati a svolgere. Cura del dettaglio, attenzione al particolare, attitudine innata alla creatività, propensione ad una creatività naturale da trasformare ogni giorno in valore concreto.

Rispetto: promuovere comportamenti che riconoscano il valore delle singole persone e delle idee di ciascuno attraverso piccoli e grandi gesti quotidiani nella relazione, nelle azioni e nelle attività. Ascolto (che è cosa diversa dal sentire) e attenzione nei confronti delle persone e dei loro desideri. Stimolo all'azione e alla partecipazione attraverso il riconoscimento e la celebrazione del merito per rendere contagiosi i comportamenti virtuosi. Nel lavoro, nelle relazioni commerciali e nei rapporti globali con i clienti, gli stakeholder e l'ambiente. Questi valori fondamentali guidano i nostri comportamenti quotidiani e costruiscono una tensione positiva verso l'ambiente e noi stessi, influenzando e migliorando concretamente la vita delle persone che lavorano in azienda e i consumatori che incontrano il nostro marchio ogni giorno.

Corporate Governance

OVS S.p.A (di seguito OVS)⁷, 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.

La Società ha aderito al nuovo Codice di Corporate Governance delle Società Quotate, pubblicato il 31 gennaio 2020 dal Comitato per la Corporate Governance promosso da Borsa Italiana S.p.A. ("Codice di Corporate Governance"); in conformità di quanto previsto dallo stesso verrà data informativa al mercato sulle modalità di applicazione nella relazione sul governo societario che sarà pubblicato nei tempi previsti dalla normativa.

OVS tiene altresì conto delle migliori pratiche derivanti dal confronto a livello nazionale e internazionale.

L'organizzazione 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, 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;

⁷ 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"

- 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.

In data 9 luglio 2020 l'Assemblea degli azionisti ha nominato l'attuale Consiglio di Amministrazione in naturale scadenza di mandato con l'approvazione del bilancio al 31 gennaio 2023.

Il Consiglio di Amministrazione che è stato eletto, è composto da: Franco Moschetti (Presidente), Stefano Beraldo (Amministratore Delegato), Chiara Mio, Giovanni Tamburi, Alessandra Gritti, Vittoria Giustiniani, Carlo Achermann, tratti dalla Lista CdA e da Elena Garavaglia, tratta dalla Lista di Minoranza.

Il Consiglio di Amministrazione è attualmente composto da 9 membri, di cui il 44% donne e la maggior parte dei membri, l'89% rientra nella fascia d'età maggiore di 50 anni.

Tabella 1 - Composizione del CdA

	Sesso	Fascia d'età	Ruolo	Indipendenza	Incarico dalla data	Nazionalità	Titolo di Studio
Franco Moschetti	M	più di 50 anni	Non esecutivo	S	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
Carlo Achermann	M	più di 50 anni	Non esecutivo	S	09/07/2020	Italiana	Laurea in economia e commercio
Elena Garavaglia	F	41-50 anni	Non esecutivo	S	20/06/2020	Italiana	Laurea in giurisprudenza
Vittoria Giustiniani	F	più di 50 anni	Non esecutivo	N	09/07/2020	Italiana	Laurea in giurisprudenza
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

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

In data 9 luglio 2020 l'Assemblea degli azionisti ha nominato l'attuale Collegio Sindacale, in naturale scadenza di mandato con l'approvazione del bilancio al 31 gennaio 2023.

Il Collegio Sindacale che è stato eletto è risultato così composto: Stefano Poggi Longostrevi (Presidente) tratto dalla Lista di Minoranza, Sindaci Effettivi Paola Tagliavini e Roberto Cortellazzo Wiel tratti dalla Lista che ha ottenuto Maggior numero di voti; Sindaci Supplenti Emilio Vellandi tratto dalla Lista che ha ottenuto Maggior numero di voti e Emanuela Fusa, tratta dalla Lista di Minoranza.

Alla data del 31 gennaio 2022, il Collegio Sindacale è composto da 5 membri di cui il 40% di genere femminile e tutti hanno un'età maggiore di 50 anni.

Di seguito i membri del Collegio Sindacale:

Tabella 2 - Composizione del Collegio Sindacale

	Sesso	Fascia d'età	Ruolo	Indipendenza	Incarico dalla data	Nazionalità	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
Paola Tagliavini	F	più di 50 anni	Sindaco Effettivo	S	09/07/2020	Italiana	Laurea in economia aziendale
Roberto Cortellazzo Wiel	M	più di 50 anni	Sindaco Effettivo	S	23/07/2014	Italiana	Laurea in economia e commercio
Emilio Vellandi	M	più di 50 anni	Sindaco Supplente	S	09/07/2020	Italiana	Laurea in economia e commercio
Emanuela Fusa	F	più di 50 anni	Sindaco Supplente	S	31/05/2019	Italiana	Laurea in economia e commercio

Governo della Sostenibilità

Nell'ambito della governance della sostenibilità un ruolo chiave è attribuito al Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, al quale è stata affidata dal CdA la supervisione delle tematiche di sostenibilità connesse all'esercizio delle attività aziendali e la valutazione della DNF. Tale Comitato è stato istituito in data 23 luglio 2014. In data 4 agosto 2020, il CdA ha nominato l'attuale Comitato in carica, il quale si compone di 3 Amministratori, tutti non esecutivi e tutti in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina:

- Chiara Mio (Presidente)⁸
- Massimiliano Magrini
- Franco Moscetti

Il Comitato svolge funzioni di supporto e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità, a presidio dell'impegno della Società per lo sviluppo sostenibile lungo tutta la catena del valore. Il Comitato è incaricato della supervisione del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Inoltre, è suo compito valutare le politiche e i piani di sostenibilità volti 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 della definizione di successo sostenibile. Infine, esprime il proprio parere sull'adeguatezza della Dichiarazione Non Finanziaria sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione.

L'attuale Piano di Sostenibilità aziendale è stato valutato dal Comitato a dicembre 2020 e formalmente approvato dal CdA. Le riunioni organizzate dal Comitato prevedono la partecipazione dell'Amministratore Delegato e del Collegio Sindacale.

Dal punto di vista dell'organizzazione interna, tutte le tematiche di Sostenibilità sono gestite dalla Direzione Corporate Sustainability, che riporta periodicamente all'Amministratore Delegato, al Comitato e al CdA.

Figura 3 - Organigramma funzionale della sostenibilità



L'AD, supportato dalla direzione Corporate Sustainability, definisce le linee di indirizzo strategico in materia di sostenibilità, valutate dal CCRS e approvate dal CdA. La Direzione Corporate Sustainability si occupa del processo di pianificazione interna e del coordinamento delle iniziative a livello corporate, coinvolgendo specifici gruppi di lavoro identificati in ciascuna funzione di gruppo. La direzione gestisce lo sviluppo di

⁸ Chiara Mio, docente presso l'Università Ca' Foscari di Venezia, con consolidata esperienza in materia di sostenibilità e responsabilità sociale di impresa.

progetti speciali, con particolare riferimento, tra le altre cose, alle iniziative di miglioramento del portafoglio prodotti e della supply chain e al programma di decarbonizzazione.

Framework di riferimento

La strategia di sostenibilità di OVS è parte integrante del modello di business dell'azienda ed è basata sull'impegno di ogni funzione aziendale nel considerare gli impatti ambientali e sociali che inevitabilmente sono generati dalle azioni e dalle attività del Gruppo. Per OVS la sostenibilità è un elemento caratterizzante di ogni azione di business senza limitarsi a intervenire in una "capsule collection".

Dal 2016, OVS ha consolidato le azioni già precedentemente intraprese in un percorso strategico strutturato, impostando le proprie scelte di sostenibilità sul framework scientifico e sui principi di innovazione sostenibile sviluppati da The Natural Step, organizzazione 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.

L'azienda ha sancito il proprio impegno a migliorare gli attuali paradigmi di business nel mondo del fashion utilizzando strumenti solidi e innovativi quali il B Impact Assessment e l'SDG Action Manager, al fine di integrare i propri modelli di analisi e avere una visione complessiva dell'impatto generato dall'organizzazione e dalle iniziative avviate.



Tramite il Benefit Impact Assessment, l'azienda ha potuto identificare le aree di miglioramento prioritarie e gli obiettivi futuri del piano di sostenibilità, allineando la propria strategia a movimenti, come quello delle Benefit Corporation, che mirano alla ridefinizione del successo nel business.



Confermando il proprio orientamento alla sostenibilità e la volontà di contribuire con il proprio business alle sfide globali e al raggiungimento dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) stabiliti dalle Nazioni Unite, OVS ha deciso di focalizzare la propria strategia sulle aree a maggior potenziale. Attraverso l'utilizzo del SDG Action Manager, ha quindi identificato come particolarmente rilevanti per le proprie attività, i seguenti obiettivi: 5 (Parità di genere), 6 (Acqua Pulita e servizi igienico sanitari), 8 (Lavoro Dignitoso e Crescita Economica), 11 (Città e comunità sostenibili), 12 (Consumo e Produzione responsabili).

Tali strumenti hanno permesso di definire un piano strutturato di evoluzione interdependente, o Piano di sostenibilità, che migliorerà gradualmente il profilo di sostenibilità di OVS, utilizzando un approccio sistemico. Le aree d'azione del Piano identificate sono quattro, e prevedono ciascuna specifici impegni e azioni di breve, medio e lungo periodo:

Prodotti e supply chain: creazione di prodotti che abbiano un impatto positivo sul mondo e sulle persone che lo abitano, minimizzando il consumo di risorse naturali e prendendosi cura delle persone che lavorano nella catena di approvvigionamento e dell'ambiente in cui vivono;

Persone: promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, capace di valorizzare la diversità di ogni persona e di renderla ambasciatrice della filosofia di sostenibilità di OVS;

Negozi e sede: costruzione negozi e luoghi fisici di incontro che rispecchiano l'impegno e le scelte di OVS nella gestione e costruzione degli stessi, volte a minimizzare l'impatto del business;

Clienti: approccio trasparente e inclusivo per accompagnare i clienti nello sviluppo di una cultura della sostenibilità.

Il presente documento è stato elaborato sulla base delle attività e dei processi sin qui descritti e rispecchia in maniera chiara e diretta il percorso che OVS ha intrapreso nell'ambito della sostenibilità; la stessa analisi di materialità (per cui si rimanda al paragrafo corrispondente) è stata aggiornata e valutata alla luce dei nuovi passi intrapresi dal Gruppo, affinché le informazioni finanziarie e non finanziarie riportate all'interno della DNF possano dare una visione completa ed efficace di quanto raggiunto nel corso dell'anno.

Collaborazioni con associazioni di settore

Federdistribuzione: Partecipiamo ai gruppi di lavoro di Federdistribuzione, l'ente che rappresenta le aziende della distribuzione in Italia, con l'obiettivo di includere standard di sostenibilità nelle nuove normative italiane ed europee.

Siamo inoltre tra i soci fondatori del **Consorzio Ecotessili**, promosso da Federdistribuzione e dalle imprese associate, dedicato alla gestione dei rifiuti tessili. Due nostri rappresentanti, Simone Colombo e Nicola Perin, ricoprono incarichi di rilievo nel consorzio e nell'associazione.

UNI - Ente Italiano di Normazione: Partecipiamo ai tavoli di lavoro di UNI per la normazione in materia di sostenibilità e standard di qualità.

ICESP - Italian Circular Economy Stakeholder Platform: La piattaforma ICESP nasce per far convergere iniziative, condividere esperienze, evidenziare criticità ed indicare prospettive al fine di rappresentare in Europa le specificità italiane in tema di economia circolare e di promuovere l'economia circolare in Italia attraverso specifiche azioni dedicate.

Monitor for Circular Fashion: Nel 2021 siamo entrati nel gruppo di lavoro Monitor for Circular Fashion, progetto multi-stakeholder a cui prendono parte aziende leader del settore della moda - Candiani, Dedagroup, HModa, Manteco, Oscalito, OVS, PLM Impianti, Radici Group, Save the Duck, Temera, Vibram, Vitale Barberis Canonico, Vivienne Westwood - e guidato dal Sustainability Lab di SDA Bocconi. Un'importante occasione di confronto per ideare nuovi processi produttivi e migliorare la comunicazione della sostenibilità.

Il progetto è nato con la finalità di:

- monitorare e analizzare trend nazionali e internazionali sull'implementazione della circolarità nel business
- identificare i KPIs che le industrie del settore moda dovrebbero utilizzare per misurare i progressi nel campo della circolarità e della tracciabilità della catena del valore
- creare una comunità italiana dedicata alla moda circolare
- esercitare un'influenza sui governi per incentivare politiche a favore dell'economia circolare.

Stakeholder e materialità

Approccio metodologico

Coerentemente con la propria strategia di business, OVS ha definito il processo di analisi delle priorità con l'obiettivo di identificare e valutare i temi prioritari per gli stakeholder sulla base della loro rilevanza, confrontandoli con le priorità del Gruppo al fine di verificarne l'allineamento e di individuare eventuali aree di miglioramento. Il risultato di tale analisi viene rappresentato nella matrice di materialità e supporta definizione dei contenuti per la redazione del presente documento secondo lo standard di rendicontazione internazionale GRI (Global Reporting Initiative). In termini di rendicontazione di sostenibilità, sono considerati materiali, ovvero rilevanti, quegli aspetti che hanno un impatto significativo sulle performance

economiche, sociali e ambientali della Società e che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

L'analisi viene effettuata dalla direzione Corporate Sustainability, attraverso un processo strutturato che vede coinvolto anche il management del Gruppo. Il processo di analisi di materialità si articola in tre step:

Identificazione dei potenziali aspetti materiali attraverso:

- un'analisi interna su documentazione aziendale⁹ e il coinvolgimento di interlocutori strategici (A.D., CCRS e direzioni generali);
- un'analisi esterna avente ad oggetto benchmark di settore, condotto su un campione selezionato di competitor operanti a livello nazionale e internazionale; documenti esterni di scenario¹⁰; questionari di valutazione delle società di rating di sostenibilità.

Identificazione degli stakeholder: OVS ha sviluppato una mappatura delle categorie di stakeholder con le quali si relaziona nel corso dello svolgimento delle proprie attività, identificando quei portatori di interesse che possono incidere sul raggiungimento degli obiettivi strategici e quelli che possono esserne influenzati in maniera significativa¹¹. Tale analisi ha dunque permesso di individuare gli stakeholder strategici per OVS ed è stata svolta coinvolgendo progressivamente le funzioni organizzative, che curano normalmente i rapporti con le diverse categorie individuate.

Valutazione delle priorità dei temi: nell'ambito dell'analisi di materialità, le dimensioni analizzate sono, dal lato degli stakeholder, la rilevanza di ciascuna tematica per la specifica categoria di stakeholder mentre, dal lato di OVS, il livello di impatto delle tematiche sulle strategie di business.

Mappa degli Stakeholder

La mappa degli stakeholder, aggiornata nel 2019 e confermata anche per quest'anno, è la base per identificare le tematiche prioritarie per ogni categoria di stakeholder e dunque per costruire un dialogo costante e costruttivo mediante modalità di coinvolgimento ad hoc. Nel 2020 sono state analizzate in modo più approfondito, tra le categorie di stakeholder più rilevanti, le nuove generazioni da intendersi come i clienti under 25.

Una delle direttrici fondamentali del piano strategico infatti 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.

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 un approccio di totale trasparenza.

La tabella che segue riporta la mappa degli stakeholder chiave, le relative priorità, le principali modalità di coinvolgimento degli stakeholder e la relativa frequenza da parte di OVS.

Tabella 3 - Mappa degli stakeholder

Stakeholder	Interesse dello Stakeholder	Interesse OVS verso lo Stakeholder	Modalità di coinvolgimento	Frequenza
CLIENTI	- Soddisfare il proprio bisogno di acquisto - Possibilità di acquistare vestiti accessibili e sicuri per la propria famiglia - Esprimere la propria	- Soddisfare il cliente - Aumentare la propensione all'acquisto e il valore del Brand OVS - Educare e sensibilizzare	Survey di Customer Satisfaction e rilevazione della Qualità del Servizio	Annuale
			Programmi formativi	Continuativo

⁹ Per documentazione interna aziendale si intende: Codice Etico, Piano Strategico, Relazione Finanziaria Annuale e altre fonti mentre.

¹⁰ Per documenti esterni sui trend di scenario vengono inclusi: Sustainable Apparel Coalition (Higgs index), Report del World Economic Forum, Manifesto della sostenibilità per la moda italiana.

¹¹ La mappatura è stata svolta seguendo le indicazioni dello Standard Internazionale AA1000-Stakeholder Engagement Standard (SES) sviluppato da Accountability [vers.2015]

Stakeholder	Interesse dello Stakeholder	Interesse OVS verso lo Stakeholder	Modalità di coinvolgimento	Frequenza
	personalità con brand che visibilmente si allineino ai propri valori - Apparire alla moda	verso acquisti più responsabili	Survey per l'identificazione delle tematiche materiali	Periodico/ all'occorrenza
COLLABORATORI IN SEDE	- Realizzarsi professionalmente - Accrescere il senso e lo scopo del proprio ruolo - Accrescere le proprie competenze - Accrescere il benessere durante la giornata lavorativa (concentrazione, alimentazione)	- 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	Iniziative per la formazione lo sviluppo del capitale umano	Continuativo
			Progetto MAAM (Maternity As A Master)	Periodico/ all'occorrenza
			Formazione sul Codice Etico e sulla Sicurezza	Periodico/ all'occorrenza
			Survey per l'identificazione delle tematiche materiali	Periodico/ all'occorrenza
COMPETITOR	- Acquisire quote del mercato attraverso leve distintive - Interesse comune di migliorare la reputazione del mercato dell'abbigliamento	- Mantenere la leadership nel mercato dell'abbigliamento in Italia - Usare leve distintive per incrementare la brand reputation - Interesse comune di migliorare la reputazione del mercato dell'abbigliamento	Tavoli di lavoro	Periodico/ all'occorrenza
			Partecipazione a conferenze ed eventi di settore	Periodico/ all'occorrenza
FORNITORI	- Consolidare nel tempo la relazione con OVS ed incrementare il valore della relazione - Migliorare le proprie pratiche	- Migliorare sistematicamente le pratiche ambientali e sociali del fornitore - Promuoverne lo sviluppo economico	Meeting con alcuni fornitori chiave per la condivisione di buone pratiche per il miglioramento delle performance ambientali e sociali	Periodico/ all'occorrenza
			Programmi di Audit	Periodico/ all'occorrenza
			Iniziative di Industry Collaboration	Annuale
			Survey	Periodico/ all'occorrenza
COMUNITÀ LOCALI PAESI DI PRODUZIONE	- Supporto operativo nei paesi in via di sviluppo - Promuovere del lavoro e diritti	- Stringere rapporti proficui per generare valore condiviso - Aumentare il livello di accettazione dell'impresa	Meeting su focus specifici	Periodico/ all'occorrenza
			Partnership	Continuativo
			Progetti di promozione sociale e culturale sul territorio (es. progetto di empowerment femminile Save the Children, collaborazioni con WWF, ecc)	Periodico/ all'occorrenza

Stakeholder	Interesse dello Stakeholder	Interesse OVS verso lo Stakeholder	Modalità di coinvolgimento	Frequenza
COMUNITÀ LOCALI PUNTI VENDITA (ITALIA)	- Supporto dall'impresa al pari delle istituzioni per un beneficio comune	- Stringere rapporti proficui per generare valore condiviso - Aumentare il livello di accettazione dell'impresa	Attività associativa in Federdistribuzione	Continuativo
			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).	Periodico/ all'occorrenza
PRESSURE GROUPS	- Far in modo che OVS sia parte della soluzione nella risoluzione di problemi ambientali globali riducendo gli impatti dell'industria del Fashion - Accrescere la trasparenza e l'informazione dei consumatori per guidare scelte più consapevoli - Far emergere i brand sostenibili rispetto ai "Green washer"	- Essere riconosciuto come Brand serio con una chiara strategia in termini di sostenibilità ambientale e sociale	Partecipazione a conferenze ed eventi di settore	Periodico/ all'occorrenza
			Partecipazione a iniziative di trasparenza del settore fashion (e.g., Fashion Transparency Index)	Periodico/ all'occorrenza
ISTITUZIONI	- Far rispettare le norme - Incentivare l'azienda se virtuosa nel migliorare l'accesso e la disponibilità di risorse per i cittadini	- Far leva sulle istituzioni per creare un impatto positivo	Tavoli di lavoro	Periodico/ all'occorrenza
			Partecipazione a conferenze ed eventi di settore	Periodico/ all'occorrenza
OPINION LEADER	- Far emergere nuove tendenze	- Essere percepito come brand moderno, votato alle famiglie ed ai loro bisogni, innovativo anche sotto il punto di vista di digitalizzazione e di servizi offerti ai clienti	Tavoli di lavoro	Periodico/ all'occorrenza
			Partecipazione a conferenze ed eventi di settore	Periodico/ all'occorrenza
COLLABORATORI NEGLI STORE	- Promuovere il benessere all'interno dello store (temperatura, pulizia, ecc) - Facilitare l'interazione con il cliente con argomenti distintivi	- Aumentare la produttività dei dipendenti - Facilitare l'interazione con il cliente con argomenti distintivi - Ridurre il tasso di turnover	Community Insieme si Vince	Continuativo
			Iniziative per la formazione e lo sviluppo del capitale umano	Continuativo
INVESTOR	- Aumentare il ritorno all'investimento - Ridurre il rischio associato all'investimento	- Comunicare la sostenibilità come strategia di minimizzazione del	Attività di Investor Relations	Continuativo

Stakeholder	Interesse dello Stakeholder	Interesse OVS verso lo Stakeholder	Modalità di coinvolgimento	Frequenza
	- Definire target specifici su environmental, social and governance due diligence	rischio e creazione di valore di lungo periodo - In generale, creare valor	Publicazione di reportistica (finanziaria e non finanziaria)	Annuale
			Partecipazione a survey di sostenibilità (rating ESG)	Annuale
FRANCHISEE	- Migliorare le proprie performance - Accrescere l'attrattività del brand	- Instaurare Partnership di lungo periodo in linea con valori OVS	Meeting	Periodico/ all'occorrenza
			Survey	Continuativo
INDUSTRY COALITIONS	- 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	- Aderire a coalizioni in maniera strategica al fine di incrementare visibilità di OVS e massimizzare l'impatto positivo, facendo leva su economie di scala generate dalla Industry Collaboration	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)	Continuativo
NUOVE GENERAZIONI (<25)	- Rispondere alle nuove esigenze e ai nuovi bisogni del mercato - Includere gli impatti a lungo termine nella definizione delle strategie di business - Agire con autenticità e trasparenza	- Anticipare l'evoluzione delle esigenze di mercato - Prepararsi alle nuove sfide del settore - Essere percepito come brand moderno, votato ai giovani e alle famiglie	Presenza sui social media	Continuativo
			Survey	Continuativo
			Collaborazioni con università (e.g. Contamination Lab)	Continuativo
			Docenze presso università	Continuativo

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, l'azienda ha realizzato, nel corso degli anni, specifici momenti di rilevazione della percezione degli stakeholder sulle tematiche più significative ("materiali") per la sostenibilità di OVS. A fronte di questi momenti di coinvolgimento diretto, per il 2021 si è deciso di mantenere valide le risultanze delle attività di stakeholder dello scorso anno in quanto ancora rappresentative delle priorità del Gruppo.¹²

Per la definizione della lista delle tematiche materiali, è stato considerato il legame con le principali tematiche segnalate dai Sustainable Development Goals (SDGs) e una survey online, diffusa a un panel di circa 61.000 soggetti, di cui oltre 1.000 rispondenti (+66% rispetto al 2019), costituita da: clienti, fornitori, investitori, franchisees e dipendenti di OVS S.p.A.¹³

¹² In vista dell'aggiornamento normativo previsto dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), OVS valuterà la necessità di integrare, per il prossimo anno di rendicontazione, l'analisi degli impatti e dei rischi all'interno della matrice di materialità attraverso un nuovo coinvolgimento degli stakeholder interessati

¹³ L'ultima indagine risale al periodo febbraio/marzo 2021

Tale processo ha portato a una rielaborazione delle tematiche sottoposte a valutazione da parte del Gruppo e degli stakeholder, oltre all'inclusione di due nuove tematiche: "Orientamento all'innovazione" e "Negozii sostenibili", ritenute sempre più rilevanti nel contesto odierno.

Sulla base di quanto sopra, sono stati identificati i seguenti temi materiali:

Tabella 4 - Tematiche materiali

Tematica	Descrizione
Gestione etica e sostenibile del Gruppo	Applicazione dei principi di etica e integrità da parte dell'azienda nella conduzione e gestione del business, nel pieno rispetto delle normative vigenti e garantendo trasparenza verso il mercato. Implementazione di un modello di gestione dei rischi in grado di identificare e valutare anche le sfide in ambito sociale e ambientale, implementando azioni e presidi volti alla mitigazione di tali rischi.
Prodotti sostenibili	Capacità di sviluppare prodotti e processi a basso impatto ambientale lungo tutta la catena del valore (dalla catena di fornitura alla vendita) grazie all'adozione di buone pratiche quali approvvigionamento sostenibile, selezione di materiali eco-friendly, corretta gestione delle sostanze chimiche, rispetto degli animali, protezione della biodiversità, ottimizzazione del fine vita.
Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani	Minimizzazione degli impatti sociali lungo tutta la catena di fornitura, grazie ad un controllo attento delle condizioni di lavoro e del rispetto dei diritti umani e la garanzia della completa tracciabilità dei prodotti.
Disegno circolare	Implementazione di processi di sviluppo del prodotto che integrino la logica di ciclo di vita e un uso responsabile dei materiali.
Attenzione alla diversità e all'inclusione	Promozione e inclusione di tutte le diversità attraverso, ad esempio, iniziative di women empowerment, favorendo la non discriminazione e le pari opportunità.
Cura delle persone e sviluppo del potenziale	Attenzione al benessere e allo sviluppo delle persone, grazie all'implementazione di buone pratiche in ambito di salute e sicurezza, work life balance, formazione, piani di carriera, al fine di incrementare l'attrazione e la retention dei talenti.
Supporto alle comunità	Sostegno diretto e indiretto alle comunità e ai territori attraverso specifiche azioni quali, ad esempio, donazioni e filantropia, volontariato, sviluppo culturale, attività educative.
Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale	Risposta e impegno dell'azienda nella lotta al cambiamento climatico tramite iniziative di riduzione dell'impronta di carbonio e dell'impronta ambientale generale attraverso il controllo dei consumi delle risorse naturali, inclusa l'acqua, e della produzione dei rifiuti, legati anche al packaging di prodotto.
Ascolto del cliente	Capacità dell'azienda di rispondere alle esigenze e alle richieste dei clienti e del mercato, attraverso un'offerta di prodotti di qualità, attività di CRM e piani di loyalty.
Trasparenza comunicazione sostenibile	Creazione di un rapporto di fiducia con il cliente grazie ad una comunicazione trasparente e corretta delle attività dell'azienda oltre che dei prodotti e dei servizi offerti.
Orientamento all'innovazione	Innovazione tecnologica di organizzazione aziendale e dei servizi offerti che risponda alle esigenze del mercato, presenti e future, in termini di digitalizzazione e multicanalità.

Tematica	Descrizione
Negozi sostenibili	Disegno e gestione di negozi e punti vendita nel pieno rispetto dell'ambiente e delle persone, seguendo logiche di green design e di efficientamento energetico e assicurando la sicurezza dei clienti.

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

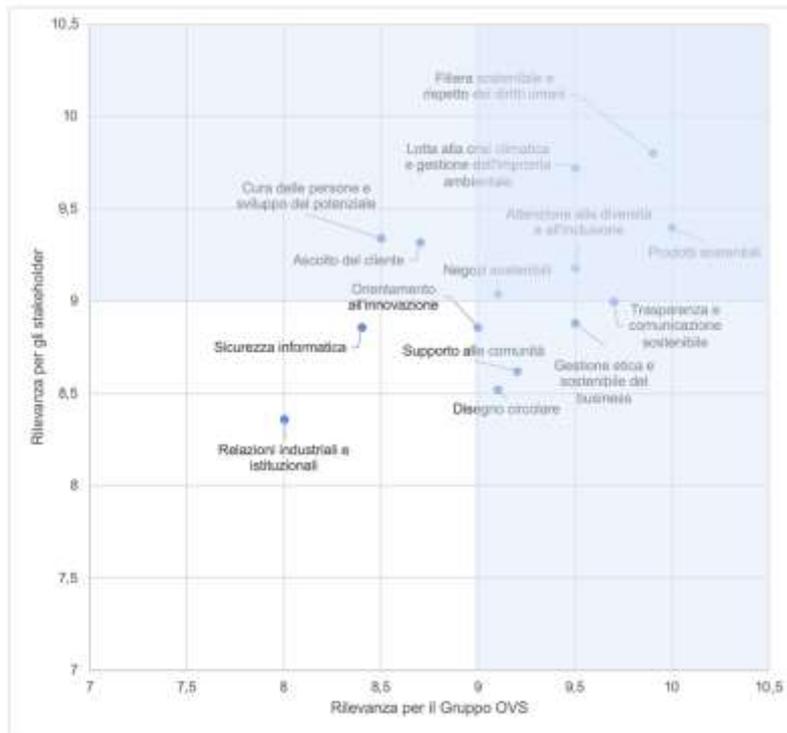
Ambiti Decreto 254/2016	Tematiche materiali
Temi attinenti al rispetto dei diritti umani	Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani
Temi attinenti alla lotta alla corruzione attiva e passiva	Gestione etica e sostenibile del business
Temi attinenti al personale	Attenzione alla diversità e all'inclusione Cura delle persone e sviluppo del potenziale
Temi ambientali	Prodotti sostenibili Disegno circolare Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale Negozi sostenibili
Temi sociali	Supporto alle comunità Ascolto del cliente Trasparenza e comunicazione sostenibile Orientamento all'innovazione

Matrice di materialità

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 almeno uno dei due assi, una valutazione media superiore a 9, su una scala da 1 (aspetto non rilevante) a 10 (aspetto molto rilevante).

Di seguito è riportato un grafico che illustra la sintesi delle valutazioni effettuate sulle risposte fornite dagli stakeholder e dal management aziendale.

Figura 4 - Matrice di materialità



Come evidente dal grafico, è emersa una correlazione lineare tra temi rilevanti per il Gruppo OVS e quelli per gli stakeholder, a indicare una sostanziale coincidenza tra gli interessi interni ed esterni all'azienda. Si rileva una particolare rilevanza dei temi "Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani", "Lotta al cambiamento climatico e gestione dell'impronta ambientale", "Prodotti sostenibili" e "Attenzione alla diversità e all'inclusione", valutate da tutte le categorie di stakeholder come le più rilevanti in assoluto; in particolare, si segnala che le nuove generazioni (clienti fidelizzati di età inferiore a 25 anni) hanno espresso una particolare attenzione al tema "Attenzione alla diversità e all'inclusione". Con riferimento alla tematica "Relazioni industriali e istituzionali", si riporta una descrizione dell'approccio di OVS all'interno dei paragrafi "Collaborazioni di settore" e "Mappa degli stakeholder". In ultimo, si evidenzia come la tematica "Sicurezza informatica" sia leggermente sotto soglia, in base alla valutazione sia degli stakeholder sia del Gruppo. Le aree prioritarie che emergono dall'analisi sono già presidiate nel Piano di sostenibilità di OVS con metriche e processi strutturati a supporto.

Nei paragrafi seguenti saranno presentati in dettaglio le attività e i relativi KPI dando particolare risalto ai temi materiali.

Il sistema di controllo interno

Data la rilevanza della tematica "Integrità ed Etica del Business" e la normativa di riferimento, OVS 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. Il sistema è conforme alle leggi e ai regolamenti applicabili di corretta e

trasparente informativa interna e verso il mercato, e consente di prevenire e limitare le conseguenze di risultati inattesi. Esso integra altresì il Codice Etico e il 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 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 stessa (dipendenti, partner, pubblica amministrazione, azionisti e ogni altro soggetto con il quale si instauri un contatto). Il Codice etico, inoltre, riporta al suo interno l'impegno di OVS nella prevenzione e nella lotta alla corruzione attiva e passiva, sanzionando 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 o 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".

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 e del 15 aprile 2021. Il Codice Etico è disponibile per consultazione sul sito Web Corporate.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

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 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 e viene comunicato e distribuito a tutti i dipendenti di OVS e di tutte le sedi estere attraverso la sottoscrizione dei contratti intercompany. Allo stesso modo, il Modello viene comunicato a tutti i fornitori e business partner di OVS al momento della stipula del contratto.

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 si è dotata di un Sistema di Whistleblowing, una piattaforma on-line per le segnalazioni in grado di assicurare i massimi livelli di confidenzialità e riservatezza. 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. Nel corso del 2021, sono state ricevute 3 segnalazioni di cui 1 non pertinente e 2 oggetto di approfondimenti, che non hanno evidenziato situazioni di reato nell'ambito del D.Lgs. 231/2001.

Allo stesso modo, è disponibile una casella email (sustainability@ovs.it) a cui tutti i fornitori possono rivolgersi per segnalazioni su violazioni del Codice di Condotta. Nel 2021 è stata ricevuta 1 segnalazione meritevole di approfondimento che, tuttavia, si è rivelata successivamente priva di fondamento.

A conferma dell'impegno di OVS in questo senso, nel corso del 2021 non sono stati evidenziati episodi di corruzione, né attiva né passiva, con riferimento alle attività aziendali.

Politiche aziendali in materia sociale e ambientale

Nel corso del 2020, a supporto degli obiettivi definiti all'interno del Piano di sostenibilità e al fine di formalizzare gli impegni del Gruppo in ambito sociale e ambientale, OVS ha adottato due policy, disponibili sul sito corporate <https://ovscorporate.it/>:

Environmental and Local Community Policy che stabilisce principi da seguire nella conduzione delle attività di business, nel pieno rispetto del pianeta e delle comunità in cui OVS opera. Tali principi, condivisi e comunicati a tutti gli stakeholder interni ed esterni, esprimono l'impegno di OVS nel considerare i propri impatti ambientali in relazione a: biodiversità e conservazione delle risorse naturali, cambiamento climatico, produzione di rifiuti e processi di recycling, consumi idrici e footprint dell'acqua, utilizzo di sostanze chimiche e benessere degli animali. Gli stessi principi vengono inoltre estesi alla catena di fornitura del Gruppo: i fornitori, infatti, devono visionare ed accettare quanto stabilito nella Policy e sono inoltre soggetti a due diligence periodiche da parte di OVS che ne verifica il rispetto e ne monitora l'andamento.

Labour and Human Rights Policy in cui vengono sancite le linee guida che tutte le persone che collaborano con OVS, sia in Italia sia all'estero, devono rispettare in relazione a pratiche di lavoro (es. contratti, congedi parentali, welfare), diritti umani (es. diversità e inclusione, abolizione del lavoro minorile e del lavoro forzato) e salute e sicurezza (es. gestione dei luoghi di lavoro, valutazione dei rischi, formazione), nel pieno rispetto della normativa vigente.

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. 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 2021 gli interventi di audit si sono concentrati sull'area corporate, con cinque interventi di natura operativa e un intervento con riguardo a temi di compliance normativa. Altri due interventi hanno riguardato il funzionamento della rete vendita.

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 ridurre 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.

In tale ambito, avendo sviluppato e consolidato nel corso degli ultimi anni un sistema strutturato per il presidio dei rischi finanziari e non finanziari, OVS ha identificato i principali eventi legati agli aspetti materiali che potrebbero impattare direttamente sul business e/o sui sistemi ambientali e sociali con cui l'azienda si relaziona.¹⁴ Tali rischi sono stati classificati come segue:

- dal punto di vista degli impatti interni la classificazione dei rischi avviene in base al ERM aziendale ed è articolata in rischi operativi, reputazionali ed economici;
- dal punto di vista degli impatti esterni i rischi sono classificati secondo macro aree di rischio ad impatto sociale e ambientale suddivise in aree di maggior dettaglio come indicato nella tabella seguente.

Tabella 6 - Aree di impatto dei rischi sociali e ambientali

Macro-area	Area	Dettaglio
Ambiente	Risorse naturali	Benessere animale
		Biodiversità
		Deforestazione
	Cambiamento climatico	Esaurimento dei combustibili fossili
		Emissioni di gas serra (GHG)
	Rifiuti	Rifiuti solidi
		Rifiuti pericolosi
		Rifiuti chimici

¹⁴ L'approccio implementato da OVS è in linea con quanto previsto dai principi della "Doppia materialità" prevista dalla proposta di Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), a seguito del processo di revisione della Non Financial Reporting Directive (NFRD).

Macro-area	Area	Dettaglio
Sociale	Consumo di acqua e inquinamento	Uso e scarsità idrica
		Acque reflue, inquinamento idrico ed eutrofizzazione
	Condizioni di lavoro	Lavoro forzato e tratta di esseri umani
		Lavoro minorile
		Salari e benefit
		Orario di lavoro
		Libertà di associazione e contrattazione collettiva
		Lavoro dignitoso
	Sicurezza	Salute e sicurezza
		Accesso alla rete idrica e fognaria
	Diritti umani	Discriminazione, molestie e abusi
		Molestie sessuali e violenza di genere
		Diritto alla salute
		Diritto alla privacy
		Diritto alla sicurezza della persona
	Corruzione	Condotte illecite e corruzione
	Comunità locali	Diritti delle comunità e delle minoranze
		Diritto alla terra

Per ciascuna tematica rilevante sono stati identificati e classificati i rischi riportati nella seguente tabella in cui sono evidenziate le principali modalità di gestione e priorità¹⁵:

Tabella 7 - Modalità di gestione dei rischi non finanziari

Tema materiale	Rischi	Classe di rischio interno	Classe di rischio esterno	Priorità	Politica/Modalità di gestione ex L.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
Gestione etica e sostenibile del business	Corruzione attiva/passiva – individuato nell’ambito delle attività a rischio ex D. Lgs. 231/2001.	Reputazionali Economici	Condotte illecite e corruzione	Medio	Risk assessment specifico su corruzione attraverso il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 Elaborazione di specifici protocolli relativi alla gestione delle attività a rischio	Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01 Codice Etico Policy e procedure aziendali Procedura di whistleblowing
	Mancata identificazione delle condotte non etiche del personale e dei	Reputazionali Operativi	Condotte illecite e corruzione	Alto	Diffusione delle politiche di gestione dei rischi	Codice di comportamento

¹⁵ Il livello di priorità è stato calcolato come media tra la significatività interna e quella esterna

Tema materiale	Rischi	Classe di rischio interno	Classe di rischio esterno	Priorità	Politica/Modalità di gestione ex L.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
	collaboratori esterni a causa del modello capillare sul territorio	Economici	Diritti umani		attraverso Regolamentazione aziendale e di Codici di comportamento Intercettazione di possibili violazioni tramite il sistema whistleblowing Attività di Internal Auditing e di vigilanza attraverso l'Organismo di Vigilanza (ODV)	
Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani	Violazione dei diritti umani lungo la catena di fornitura	Reputazionali Operativi Economici	Diritti umani Condizioni di lavoro	Alto	Adesione al Codice di Condotta da parte dei fornitori, vincolante in materia di prestazioni ambientali e sociali	Codice di condotta Iniziative di Industry Collaboration HIGG Index Strategia di approvvigionamento responsabile delle materie prime Certificazioni di prodotto
	Relazioni con una catena di fornitura ad alto impatto ambientale	Operativi Economici	Rifiuti Consumo di acqua e inquinamento	Alto	Sviluppo di programmi di audit interno ed esterno basato sul Codice di Condotta Partecipazione a iniziative di "Industry collaboration" per condividere azioni di monitoraggio e sviluppo delle performance ambientali e sociali nella catena di fornitura	
	Scarsa disponibilità di risorse adatte a processi a basso impatto ambientale per la produzione di capi ¹⁶	Economici	Cambiamento climatico Consumo di acqua e inquinamento	Alto	Definizione di una strategia di approvvigionamento per le materie prime che privilegi fonti certificate in merito alle performance di sostenibilità	
Cura delle persone e sviluppo del potenziale	Inadeguatezza della struttura organizzativa e perdita di know how dovuto ad un carenza investimento in formazione e all'assenza di un piano di valutazione delle performance o di carriera	Operativi Economici	N.A.	Medio	Definizione di un programma formativo focalizzato sul raggiungimento di obiettivi e sullo sviluppo di competenze tecniche e soft skills Sviluppo di sistemi di valutazione delle performance Sviluppo dei canali di dialogo e di condivisione degli obiettivi aziendali	Programmi formativi Programmi di valutazione delle performance Codice Etico Piano di Smart working Negozzi online (e-commerce, click and collect) Piani per la tutela della salute e sicurezza Regole imposte per il distanziamento sociale, distributori di gel igienizzanti in tutti gli ambienti chiusi, messa a
	Perdita di competenze chiave per la business continuity	Operativi Economici	N.A.	Alto	Adozione del Codice Etico contenente principi di	

¹⁶ È stato valutato anche lo scenario macro economico e geopolitico attuale, influenzato dalla guerra Ucraina - Russia, che potrebbe condizionare gli impatti interni legati all'incertezza nell'approvvigionamento delle materie prime e quelli esterni correlati ad un potenziale peggioramento delle emissioni di CO2 dovuto alla crisi energetica causata dal conflitto.

Tema materiale	Rischi	Classe di rischio interno	Classe di rischio esterno	Priorità	Politica/Modalità di gestione ex L.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
	Inefficace gestione della salute e sicurezza dei lavoratori in Italia e all'Estero presso gli uffici e i punti vendita del Gruppo.	Reputazionali Operativi Economici	Salute e sicurezza	Medio	tutela dei lavoratori e dei diritti umani Definizione di piani di tutela della salute e sicurezza dei dipendenti in conformità con le normative Promozione di processi sicuri e rispettosi dell'ambiente secondo la normativa vigente in materia ambientale Attività di vigilanza per i rischi di non conformità normativa Adeguamento delle misure necessarie relative all'emergenza COVID-19	disposizione di mascherine, servizio di assistenza e consulenza medica in sede
Attenzione alla diversità e all'inclusione	Azioni discriminatorie nel Gruppo e nella catena di fornitura	Reputazionali	Diritti umani Condizioni di lavoro	Alto	Sviluppo di un ambiente di lavoro a misura di persona attraverso specifici programmi	Programmi di wellbeing e di inclusione
	Mancata inclusione di categorie sottorappresentate	Reputazionali Operativi	Diritti umani Condizioni di lavoro Comunità locali	Medio	Sviluppo di piani di formazione specifici per i care-givers (programma Lifeed per la valorizzazione delle soft-skills legate all'attività di cura) Sviluppo di politiche indirizzate alla riduzione del Gender Pay-gap Definizione di programmi di assunzione in aree ad alta disoccupazione	Programma Lifeed Analisi periodica del Gender Pay-gap
Supporto alle Comunità	Mancata integrazione e coinvolgimento delle comunità locali in cui l'azienda è operativa	Reputazionali Operativi	Comunità locali	Basso	Definizione di programmi di coinvolgimento delle Comunità in progetti che indirizzano bisogni del territorio Definizione di processi per comunicazione proattiva istituzionale e social media strategy	Programmi di sviluppo delle comunità Social media strategy
Disegno circolare	Ridotta consapevolezza e coinvolgimento dei consumatori sui processi di circular economy	Reputazionali Economici	Rifiuti Risorse naturali	Medio	Adozione di un piano d'azione per lo sviluppo di modelli e processi virtuosi di Circular Economy	Piano per lo sviluppo della Circular Economy Gruppo di lavoro ICESP - Italian Circular Economy Stakeholder Platform
Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale	Contributo inadeguato alla lotta contro il riscaldamento globale (non allineato ad	Economici Reputazionali	Cambiamento climatico	Alto	Definizione di un piano per riduzione ed efficientamento delle risorse energetiche	Programmi Energy Saving Sistemi di monitoraggio real-time

Tema materiale	Rischi	Classe di rischio interno	Classe di rischio esterno	Priorità	Politica/Modalità di gestione ex L.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
	evidenze scientifiche) ¹⁷				Ricorso esclusivo a energia rinnovabile certificata e installazione impianti fotovoltaici	Certificati di Garanzia di Origine
	Conseguenze di eventi climatici estremi	Operativi	Cambiamento climatico	Alto	Prevenzione dell'inquinamento generato da emissioni inquinanti nell'atmosfera	Impianti fotovoltaici Valutazione Carbon Footprint ISO 14064 e piano di riduzione SBTi
	Incapacità di pianificare la stagionalità delle collezioni dovuto al cambiamento climatico	Economici Operativi	N.A.	Alto	Gestione del processo di waste-management Politiche di approvvigionamento e di sourcing allineate agli obiettivi di decarbonizzazione	Sistema di gestione conforme alla ISO 14001:2015. Sustainability-Linked Bond
Trasparenza e comunicazione sostenibile	Perdita di credibilità nei confronti con gli stakeholder	Reputazionali	N.A.	Alto	Adozione di Codici di comportamento che regolano le relazioni con gli stakeholder	
	Mancata intercettazione dei temi prioritari per i diversi stakeholder	Reputazionali	N.A.	Medio	Attività di stakeholder engagement e di informazione sulla sostenibilità Pubblicazione della Dichiarazione Non Finanziaria annuale sul sito aziendale	Codici di comportamento Stakeholder Engagement Website e bilancio
	Mancanza di trasparenza nella comunicazione al cliente (marketing, labelling)	Reputazionali	Salute e sicurezza	Medio	Periodico aggiornamento delle informazioni aziendali sul sito istituzionale Utilizzo di Eco Valore per ogni prodotto online Integrazione con piattaforme di terzi (es: Higg)	Eco Valore Higg Transparency
Prodotti sostenibili	Utilizzo di materie prime o processi produttivi ad alto impatto ambientale	Economici	Cambiamento climatico	Alto	Implementazione di sistemi di gestione per monitorare rischi di non conformità Esecuzione di progetti di Life cycle assessment	Sistemi di gestione e monitoraggio Certificazioni di prodotto e labelling
	Realizzazione di prodotti con impatto negativo sulla salute dei consumatori	Reputazionali	Salute e sicurezza	Alto	Procedure di ottenimento delle certificazioni necessarie	Restricted Substances List e programma di test del prodotto LCA
	Inadeguata gestione dello smaltimento dei rifiuti generati	Economici	Rifiuti	Medio	Adeguamento alle normative per la gestione degli agenti chimici nella produzione di capi di abbigliamento	Better Cotton Platform Higg MSI
	Operatività del punto vendita ad	Economici	Rifiuti Consumo	Alto		Standard protocol

¹⁷ Si veda nota 16.

Tema materiale	Rischi	Classe di rischio interno	Classe di rischio esterno	Priorità	Politica/Modalità di gestione ex L.145/2018, art. 1 comma 1073	Strumento a presidio
Negozii sostenibili	alto impatto ambientale	Reputazionali	di acqua e inquinamento		Adozione di un protocollo di progettazione dei punti vendita	Sistema di gestione della sicurezza sul lavoro Sustainability score per negozio
	Ambienti di vendita e di lavoro non sicuri per dipendenti e clienti	Reputazionali Operativi Economici	Salute e sicurezza	Medio	Adozione delle misure di sicurezza all'interno dei negozi Analisi tramite piattaforma ARC delle performance di sostenibilità dei punti vendita	
Ascolto del cliente	Mancata intercettazione delle preferenze del consumatore	Economici Reputazionali	N.A.	Medio	Definizione di programmi di valutazione della customer satisfaction (ricerche e focus group) Processo di feedback dedicato ai clienti Programmi loyalty	Servizio di customer service Sistemi di fidelizzazione (Programma Digital ID) Survey periodiche Newsletter dedicate
Orientamento all'innovazione	Mancata intercettazione dei trend di innovazione	Economici Reputazionali	N.A.	Alto	Programma di e-commerce di prossimità Digitalizzazione dei processi aziendali lungo tutta la value chain	E-commerce di prossimità Servizi avanzati di multicanalità Evoluzione nei processi di sourcing attraverso tool digitali

ESG Facts & Figures 2021

La sostenibilità guida l'orientamento strategico del Gruppo OVS, che su questo fronte ha avviato iniziative classificabili nei tre pilastri chiave ESG – Environmental, Social and Governance. In questa sezione vengono riassunti i principali risultati del Gruppo OVS legati a tali ambiti che sono descritti con un maggior dettaglio nei capitoli successivi.

La corretta identificazione delle aree di azione e la qualità dei risultati fin qui raggiunti è stata confermata da approfondimenti con fondi di investimento azionisti di OVS e valutazioni indipendenti di analisti di settore. Nel marzo 2021, l'ESG Risk Rating di OVS è pari a 11.22 nella categoria "Low risk" e posizionando l'azienda al 5° posto su 180 (dove al 1° posto si posiziona l'azienda con il grado di rischiosità più basso) nel settore "Textile & Apparels" valutato da Sustainalytics. Nel marzo 2022 tale indice è pari a 11.4¹⁸, posizionando OVS al 7° posto su 178¹⁹.

Environmental

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

¹⁸ Il lieve peggioramento dell'indice di rischio è dovuto ad alcune notizie di cronaca legate al sourcing in Myanmar che hanno interessato OVS. Data la sostanziale estraneità di OVS ai fatti citati, tale circostanza è stata classificata da Sustainalytics come a "basso impatto", pur determinando una lieve revisione del rating.

¹⁹ Copyright ©2021 Sustainalytics. All rights reserved. This [publication/ article/ section] contains information developed by Sustainalytics (www.sustainalytics.com). Such information and data are proprietary of Sustainalytics and/or its third party suppliers (Third Party Data) and are provided for informational purposes only. They do not constitute an endorsement of any product or project, nor an investment advice and are not warranted to be complete, timely, accurate or suitable for a particular purpose. Their use is subject to conditions available at <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers>.

implementate nel corso dell'anno e da obiettivi specifici fissati per i prossimi anni, entrambi riportati nella tabella che segue.

Tabella 8 - Principali risultati e obiettivi in ambito ambientale

Tematica materiale	Principali risultati 2021	Prossime attività
Prodotti sostenibili	<p>82% di assortimento realizzato con materiali da filiera certificata a ridotto impatto</p> <p>100% dell'approvvigionamento di cotone da fonti più sostenibili a partire dalla collezione autunno/inverno</p> <p>1.800.000 capi realizzati con materiali sintetici riciclati</p> <p>Sostituzione di tutti gli imballi attualmente in plastica con altri materiali più sostenibili</p> <p>100% dei prodotti testati secondo elevati standard di qualità e sicurezza e oltre il 50% dell'ordinato complessivo certificato OEKO - TEX 100</p>	<p>Ulteriore ricorso a materiali da filiera certificata a ridotto impatto</p> <p>Sviluppo di programmi per l'uso di fibre riciclate</p> <p>Implementazione di programmi di approvvigionamento di cotone a filiera corta</p>
Negozi sostenibili	<p>Estensione del programma di relamping a oltre 100 nuovi negozi, che porterà un saving di circa 5 Gwh nel 2022</p> <p>Sostituzione di tutte le piante ornamentali in plastica con piante vere funzionali a una migliore qualità dell'aria</p> <p>Store concept sviluppato secondo criteri di circolarità</p>	<p>Integrazione di ARC (sviluppato di Green Building Council) nel processo di pianificazione delle priorità di ristrutturazione dei punti vendita</p>
Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale	<p>Riduzione delle emissioni Scope 1 del 9,95% rispetto al 2019, in linea con gli obiettivi SBTi</p> <p>Riduzione delle emissioni di Scope 3 del 9,8% rispetto al 2019, in linea con gli obiettivi SBTi</p> <p>Riduzione del consumo energetico a metro quadro di oltre il 18% rispetto al 2019 (7% a livello complessivo)</p> <p>99,5% di energia elettrica acquistata direttamente da OVS certificata da fonti rinnovabili</p> <p>Conferma della certificazione ISO 14001:2015 sul Sistema di Gestione Ambientale</p>	<p>Coinvolgimento della supply chain in azioni di riduzione delle emissioni di CO2</p> <p>Investimenti in impianti fotovoltaici con PPA</p> <p>Sviluppo di programmi energy e water saving nei punti vendita</p>
Disegno circolare	<p>67% dei prodotti riciclabili fiber to fiber</p> <p>100% di prodotti abbigliamento valutati tramite il nuovo indice di circolarità</p> <p>Sviluppo della collezione No Label 100% riciclata e riciclabile</p>	<p>Incremento nell'uso di materiale riciclato</p> <p>Sviluppo di prodotti progettati secondo criteri di sostenibilità</p>

Social

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 delle 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. Il successo stesso di OVS dipende dalla soddisfazione e dal coinvolgimento del cliente finale, le cui preferenze ed esigenze vengono poste al centro del processo decisionale e con il quale OVS si impegna a stabilire un rapporto di fiducia, basato su trasparenza, innovazione e qualità del prodotto.

Tabella 9 - Principali risultati e obiettivi in ambito sociale

Tematica materiale	Principali risultati 2021	Prossime attività
Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani	<p>91% del volume produttivo da fornitori attivi sulla piattaforma HIGG</p> <p>100% dei fornitori ha sottoscritto il Codice di Condotta</p> <p>Pubblicazione della lista dei fornitori di prodotto e dei fornitori di processi di lavorazione e di materie prime</p> <p>Formazione erogata a oltre 100 persone dei team di prodotto su temi relativi ai diritti umani</p>	<p>Estensione di HIGG al 100% dei fornitori</p> <p>Integrazione della verifica di terza parte su HIGG nel processo di supply chain due diligence</p> <p>Piano di formazione continua su Codice Etico, Human Rights e Diversity</p>
Attenzione alla diversità e all'inclusione	<p>Genere femminile al 37% a livello manageriale</p> <p>50% donne in posizione di store manager</p> <p>Gender Pay-Gap nei punti vendita pari a zero negli ultimi 5 anni</p>	<p>Adozione di politiche indirizzate alla riduzione del Gender Pay gap nel triennio 2021/ 2023</p>
Cura delle persone e sviluppo del potenziale	<p>Oltre 8.000 persone OVS in tutto il mondo</p> <p>Turnover in entrata pari al 33% in significativo aumento rispetto al 2020</p> <p>7.825 persone in Italia di cui 6.322 con contratto a tempo indeterminato (78,5% donne)</p> <p>Sono state erogate mediamente 10,9 ore di formazione pro-capite</p> <p>100% del personale di sede è stato coinvolto in percorsi di valutazione periodica della prestazione lavorativa per definire percorsi di crescita mirati</p>	<p>Ottenimento della certificazione SA8000 (Social Accountability)</p> <p>Adozione di strumenti per la misurazione sistematica del coinvolgimento/soddisfazione dei collaboratori</p>
Supporto alle comunità	<p>Consolidamento della partnership con Save The Children per il supporto in crisi umanitarie e in progetti di fund-raising</p> <p>Sviluppo collezioni con Cooperativa Sociale Progetto Quid</p>	<p>Piano di attività con impatto positivo sul territorio</p>
Ascolto del cliente	<p>Realizzazione di survey dedicate alla sostenibilità</p>	<p>Programma di coinvolgimento dei clienti affiliati</p> <p>Programmi di incentivazione per l'acquisto di prodotti sostenibili</p>

Governance

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 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.

Tabella 10 - Principali risultati e obiettivi in ambito governance

Tematica materiale	Principali risultati 2021	Prossime attività
Trasparenza e comunicazione sostenibile	Primo posto nel Fashion Transparency Index 2021 Valutazione degli impatti di prodotto per il 100% delle referenze OVS attraverso Eco Valore	Integrazione di Eco Valore con piattaforma HIGG Transparency
Gestione etica e sostenibile del business	20% dell'MBO legato a specifici indicatori di sostenibilità per le funzioni di sviluppo prodotto e supply chain 2.419 ore di formazione su Codice Etico e Modello 231 (circa il doppio rispetto al 2020) 55% del Consiglio di Amministrazione costituito da membri indipendenti 44% del Consiglio di Amministrazione costituito da donne	Estensione del Piano MBO legato a indicatori di sostenibilità a tutte le funzioni aziendali

Dettaglio indicatori

Performance economico-finanziaria

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 1.444.278 migliaia di Euro ed è aumentato del 37% rispetto al 2020. Il valore economico distribuito è pari a 1.187.047 migliaia di Euro in aumento del 44,8%. L'82,2% del valore economico prodotto nel 2021 è stato quindi distribuito ai vari stakeholder mentre il restante 18% è stato trattenuto all'interno del Gruppo. Del valore economico distribuito, oltre 791 milioni di euro sono stati destinati ai fornitori di materie prime, prodotti e servizi 294,8 milioni di euro alle persone di OVS per le attività svolte nel corso dell'anno e circa 66 milioni ai finanziatori 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 11 - Conto economico a valore generato e distribuito (in migliaia di euro)

	2021	2020
Valore Economico Generato dal Gruppo	1.444.278	1.053.094
<i>Ricavi</i>	1.358.899	1.017.808
<i>Altri proventi</i>	71.661	50.158
<i>Proventi finanziari</i>	368	672
<i>Rettifiche di valore di attività finanziarie</i>	-	(136)
<i>Svalutazione crediti</i>	(1.472)	(2.614)
<i>Differenze di cambio</i>	18.547	(8.128)
<i>Proventi/oneri dalla vendita di attività materiali ed immateriali</i>	(4.601)	(4.666)
<i>Rettifiche di valore di attività materiale ed immateriali</i>	876	-
Valore economico distribuito dal Gruppo	1.187.047	819.786
<i>Costi operativi</i>	791.406	620.769
<i>Remunerazione dei collaboratori</i>	294.890	234.394
<i>Remunerazione dei finanziatori</i>	66.373	69.158
<i>Remunerazione degli investitori</i>	-	-
<i>Remunerazione della pubblica amministrazione*</i>	34.325	(104.610)
<i>Liberalità esterne</i>	53	75
Valore economico trattenuto dal Gruppo	257.231	233.308
<i>Ammortamenti</i>	206.901	197.932
<i>Accantonamenti</i>	1.690	268
<i>Riserve</i>	48.640,00	35.108

* La remunerazione della pubblica amministrazione include anche le imposte differite

Approccio alla fiscalità²⁰

Il Gruppo riconosce le proprie responsabilità nei confronti di investitori, governi, fornitori, dipendenti e le comunità in cui opera. Questo, si riflette anche nell'approccio fiscale, che ricerca un costante equilibrio tra adempimenti normativi, attività di business, aspettative etiche e sociali.

L'organizzazione ha definito una gestione del rischio fiscale tenendo conto del Modello di organizzazione e gestione, e in particolare modo l'art. 25 *quinquiesdecies*, che prevede la responsabilità del Gruppo nel caso in cui vengano realizzate alcune fattispecie di reati tributari²¹.

In particolare, il Gruppo ha aggiornato il Modello 231 - previa valutazione del rischio specifico - valutando e integrando i protocolli già esistenti per la gestione della fiscalità.

Il Gruppo adotta procedure di rilevazione, misurazione, gestione e controllo dei rischi fiscali, il cui rispetto è garantito a tutti i livelli aziendali. Si impegna inoltre a svolgere un monitoraggio finalizzato ad attivare le necessarie azioni correttive rispetto ad eventuali carenze e/o criticità rilevate. Il processo di determinazione delle imposte deriva, infatti, da una rappresentazione corretta e veritiera del bilancio d'esercizio, secondo i principi contabili di riferimento.

Il Gruppo, operando in settori ad alto contenuto di stile e know-how su attività di sourcing dai paesi del Far-East, è inoltre attento ai benefici fiscali che possono derivare dalle normative, nazionali ed estere, di stimolo alla ricerca e all'innovazione quali, ad esempio, il credito di imposta su attività di Ricerca e Sviluppo in Italia. In considerazione dell'attività internazionale condotta dal Gruppo (in particolare per quanto attiene le attività di approvvigionamento merci), la disciplina sul transfer pricing rappresenta una delle aree di maggiore sensibilità. Tale aspetto è monitorato periodicamente dalla funzione Amministrazione Finanza e Controllo della Capogruppo OVS, che monitora i prezzi di trasferimento infragruppo. Il Gruppo è convinto che le pratiche fiscali condotte in modo responsabile sostengano lo sviluppo economico e sociale dei mercati, per tale motivo ritiene di applicare diligentemente le normative fiscali e tributarie.

Inoltre, sono previste attività di monitoraggio degli aggiornamenti normativi in materia fiscale, la compilazione e la trasmissione della dichiarazione dei redditi nel rispetto dei tempi e modi previsti dalla legge.

Specificatamente ai processi di gestione amministrativa e fiscale sono inclusi aspetti legati a:

- identificazione ed aggiornamento periodico delle principali e significative aree di rischio in ambito fiscale;
- mappatura ed aggiornamento del piano dei conti e impostazione dello stesso in funzione delle regole fiscali applicabili alle singole fattispecie;
- ricognizione periodica del trattamento fiscale associato alle principali e più rilevanti transazioni attive e passive registrate in contabilità da parte dell'Ufficio Amministrazione;
- verifica delle modalità di rilevazione dei fatti di gestione e della relativa fiscalità in occorrenza del calcolo delle imposte da rilevare nel bilancio di esercizio, e della predisposizione della dichiarazione dei redditi;
- modalità di gestione delle transazioni con società estere del Gruppo e del Manuale di Transfer Pricing ("*Country File*"), con revisione annuale.

²⁰ Il Gruppo ha dato avvio al processo di analisi e raccolta dei dati e delle informazioni relative all'indicatore GRI 207-4 "Rendicontazione Paese per paese" per cui verrà fornita disclosure nelle prossime rendicontazioni.

²¹ Come reati tributari sono inclusi: dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, dichiarazione infedele od omessa dichiarazione; emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, come anche occultamento o distruzione di documenti contabili, indebita compensazione o sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

Supply chain

Nella seguente tabella si riporta la percentuale di spesa sostenuta da OVS verso fornitori locali²², suddivisa tra acquisti di merce e altri acquisti.

Tabella 12 - Fatturato fornitori terzi locali²³

	2021		2020	
	Merce	Non merce	Merce	Non merce
Italia e UE	31%	97%	30%	99%

Tabella 13 - Numero nuovi fornitori di prodotto valutati rispetto a parametri ambientali e sociali

	2021	2020
Numero Totale di Nuovi Fornitori	74	31
Numero Totale di Nuovi Fornitori Valutati secondo Criteri Sociali	74	31
% Nuovi Fornitori Valutati secondo Criteri Sociali	100,00%	100,00%
Numero Totale di Nuovi Fornitori Valutati secondo Criteri Ambientali	74	31
% Nuovi Fornitori Valutati secondo Criteri Ambientali	100,00%	100,00%

Si evidenzia un importante incremento del numero di fornitori rispetto al 2020, si è incrementato l'approvvigionamento da fornitori provenienti dall'area europea ricercando una maggior efficienza nei trasporti e nel time to market. In linea con l'anno precedente, anche nel 2021 tutti i nuovi fornitori sono stati valutati e scelti sulla base di specifici parametri ambientali e sociali; nello specifico, ad ogni fornitore viene richiesta la sottoscrizione del Codice di Condotta. Inoltre, sempre nell'ottica di monitorare gli impatti della supply chain, dal 2020 nessun nuovo fornitore viene accreditato dal Gruppo se non condivide le proprie performance ambientali e sociali sulla piattaforma HIGG.

Tabella 14 - Ordinato di merce per Made-in²⁴

Paese	2021			2020	
	Fornitori	Ordinato (eur)	Delta ordinato (%)	Fornitori	Ordinato (eur)
Albania	6	2.426.246	248,62%	4	695.953
Bangladesh	77	226.947.195	8,04%	83	210.056.652
Bulgaria	1	10.956	0%	0	0
Cambogia	8	6.317.494	69,60%	7	3.724.908

²² 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)

²³ Il dato non include i paesi extra UE, tale perimetro di rendicontazione rappresenta oltre il 95% dei costi totali del Gruppo OVS.

²⁴ I dati riportati fanno riferimento solo ad OVS

Paese	2021		Delta ordinato (%)	2020	
	Fornitori	Ordinato (eur)		Fornitori	Ordinato (eur)
Cina	232	138.973.125	13,35%	214	122.604.028
Grecia	2	110.670	0%	0	0
India	99	58.592.973	14,81%	89	51.036.214
Italia	149	33.718.482	30,09%	105	25.919.399
Myanmar ²⁵	11	6.545.688	-71,54%	15	23.001.453
Pakistan	29	17.837.093	-10,92%	26	20.024.602
Polonia	4	1.157.383	93,22%	5	598.996
Portogallo	10	1.909.958	49,02%	10	1.281.643
Romania	5	1.880.107	73,37%	5	1.084.437
Serbia	1	22.113	-79,88%	1	109.926
Spagna	10	296.892	-32,24%	6	438.143
Thailandia	1	25.673	0%	0	0
Tunisia	10	6.741.141	45,15%	4	4.644.379
Turchia	32	4.694.144	22,42%	33	3.834.586
Vietnam	8	8.899.755	32,16%	3	6.734.161
Altri Paesi	41	5.602.818	65,93%	34	3.376.627
Totale		522.709.910			479.166.107

Nota: Si precisa che il calcolo dell'ordinato è stato effettuato considerando gli ordini con resa nell'anno fiscale 2021.

Il numero dei fornitori totali è 591. 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).

La principale area di business di OVS viene sviluppata nell'ambito dell'abbigliamento house-brand. In questo ambito sono attivi 391 fornitori di prodotto che realizzano un ordinato complessivo pari a euro 463.283.889

²⁵ A seguito del colpo di stato, avvenuto a febbraio del 2021, le condizioni di stabilità del Paese sono state significativamente compromesse, rendendo complesso il sistema di controllo dei fornitori, per tale ragione, OVS ha scelto di razionalizzare la sua presenza nel Paese mantenendo attive le sole collaborazioni che garantivano delle buone performance ambientali e sociali

(89% del ordinato complessivo). Nel 2021 sono stati condotti 561 audit interni e sono stati valutati i risultati di 301 audit esterni ad integrazione delle analisi svolte sui profili Higg dei fornitori.

Tabella 15 - Controlli sul volume produttivo di fornitori abbigliamento house-brand

	Audit interno	%	Audit esterno	%	Higg ²⁶	%
Numero di fornitori	259	66%	191	49%	256	65%
Volume produttivo	390.662.589	84%	319.660.373	69%	407.884.067	88%

Risorse umane - Organico

Il successo del Gruppo OVS dipende dal lavoro di oltre 8.000 persone in tutto il mondo di cui più della metà di loro collabora con l'azienda da oltre 10 anni. In aggiunta alle persone dell'organico delle società del Gruppo, si segnala anche la presenza di oltre 500 collaboratori esterni, che svolgono le attività di movimentazione merci all'interno del deposito di Pontenure.

Tabella 16 - Distribuzione organico per area geografica

	2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti						
Bangladesh	99	5	104	100	5	105
Cina	20	82	102	21	88	109
Spagna	6	57	63	8	73	81
Francia	0	0	0	5	10	15
Croazia	4	38	42	5	93	98
India	39	11	50	38	10	48
Italia	1.580	6.245	7.825	1.471	5.399	6.870
Cambogia	0	0	0		1	1
Pakistan	12	0	12	11		11
Serbia	13	40	53	12	41	53
Turchia	1	7	8	1	7	8
TOTALE	1.774	6.484	8.259	1.672	5.727	7.399

L'organico delle aziende operanti nel settore abbigliamento è costituito per l'80% dal genere femminile. OVS si pone in coerenza con i dati di settore con un 78% di donne occupate nelle società del Gruppo e un 22% di uomini. Nel 2021, il Gruppo non è più operativo con punti vendita diretti in Francia e mantiene il proprio business mediante affiliazioni commerciali. Inoltre, l'area produttiva della Cambogia viene seguita direttamente dall'ufficio cinese, non essendo più attivo il presidio diretto sul Paese.

²⁶ Rispetto ad altre sezioni della DNF in cui si fa riferimento al volume produttivo coperto da fornitori attivi su Higg ricorrendo alla valorizzazione a prezzo di vendita retail, in questa tabella tale dato è valorizzato sulla base del costo di acquisto della merce per maggiore coerenza con altre tabelle presenti nella sezione

Tabella 17 - Ripartizione organico complessivo per tipologia contrattuale in Italia

	2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo Indeterminato	1.361	4.961	6.322	1.355	4.948	6.303
Tempo Determinato	219	1.284	1.503	116	451	567
TOTALE	1.580	6.245	7.825	1.471	5.399	6.870

Tabella 18 - Ripartizione organico complessivo per tipologia contrattuale negli altri paesi

	2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo Indeterminato	190	199	389	198	246	444
Tempo Determinato	4	41	45	3	82	85
TOTALE	194	240	434	201	328	529

Nel corso del 2020, a causa dell'incertezza e delle restrizioni generate dalla pandemia da Covid-19, si è registrato un forte calo del personale con contratto a tempo determinato, dovuto al mancato ricorso ai contratti di lavoro tipicamente attivati nel corso dei picchi stagionali. Nel 2021, tornando a una situazione di sostanziale coerenza con il periodo pre-pandemia, è stato nuovamente necessario attivare dei contratti a tempo determinato per coprire le esigenze di business.

Con riferimento all'organico permanente di OVS S.p.A, 823 persone svolgono le proprie attività lavorative presso la sede centrale dell'azienda. La restante parte del personale si distribuisce omogeneamente in tutta Italia grazie a una rete vendita capillare sul territorio nazionale. In aggiunta, sono presenti oltre 300 persone presso le sedi estere e oltre 100 presso i punti vendita diretti all'estero.

Tabella 19 - Organico permanente per genere e categoria professionale in Italia (ruoli di sede)

	2021			Delta%	2020		
	Uomini	Donne	Totale		Uomini	Donne	Totale
Managers - Dirigenti	60	15	75	5,6%	57	14	71
Professionals - Quadri	87	75	162	9,5%	78	70	148
Employees - Impiegati	148	438	586	4,6%	133	427	560
Workers - Operai	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	295	528	823	5,6%	268	511	779

Con riferimento ai contratti a tempo determinato si segnalano 11 uomini e 51 donne nella categoria "impiegati".

Tabella 20 - Organico per genere e categoria professionale negli altri paesi (ruoli di sede)

	2021				Delta%	2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini		Donne	Totale	
Managers - Dirigenti	16	8	24	-4%	16	9	25	
Professionals - Quadri	2	0	2	-50%	4	0	4	
Employees - Impiegati	162	115	277	-1,1%	160	120	280	
TOTALE	180	123	303	-1,9%	180	129	309	

Con riferimento ai contratti a tempo determinato si segnala 1 donna nella categoria "impiegati".

Tabella 21 - Organico permanente per genere e categoria professionale in Italia (ruoli di punto vendita)

	2021				Delta%	2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini		Donne	Totale	
Store managers	306	306	612	-5,1%	320	325	645	
Altre Mansioni	760	4.127	4.887	0,2%	767	4.112	4.879	
TOTALE	1.066	4.433	5.499	-0,5%	1.087	4.437	5.524	

Con riferimento ai contratti a tempo determinato si segnalano 208 uomini e 1.233 donne nella categoria "altre mansioni".

Tabella 22 - Organico per genere e categoria professionale negli altri paesi (ruoli di punto vendita)

	2021				Delta%	2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini		Donne	Totale	
Store managers	4	14	18	-21,7%	5	18	23	
Altre Mansioni	10	103	113	-42,6%	15	182	197	
TOTALE	14	117	131	-40,5%	20	200	220	

Con riferimento ai contratti a tempo determinato si segnalano 2 uomini e 40 nella categoria altre mansioni.

L'incidenza della presenza femminile si conferma, inoltre, sia presso la sede in Italia (quasi il 64%) sia nei negozi in Italia, oltre l'80, e all'estero, l'89%.

Presso i punti vendita, si evidenzia che il 50% degli Store Manager è di genere femminile, in linea con il 2020 e si conferma il dato per gli altri paesi intorno all'80%.

Per quanto riguarda i ruoli "corporate", a livello manageriale l'incidenza della presenza femminile si riduce al 20% in Italia e al 33% presso le sedi estere. Includendo i ruoli di middle management, la percentuale sale al 38% a livello di Gruppo.

Il numero di persone appartenenti alle categorie protette è pari a 251 di cui 56 uomini e 195 donne.

Tabella 23 - Organico permanente in Italia per genere e fascia d'età²⁷

	2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<24	8	26	34	13	22	35
24-37	483	1.440	1.923	512	1.601	2.113
38-50	422	2.096	2.518	405	2.057	2.462
>50	448	1.399	1.847	425	1.268	1.693
TOTALE	1.361	4.961	6.322	1.355	4.948	6.303

Tabella 24 - Organico permanente negli altri paesi per genere e fascia d'età²⁸

	2021		
	Uomini	Donne	Totale
<24	0	8	8
24-37	55	94	149
38-50	127	123	250
>50	12	15	27
TOTALE	194	240	434

La maggior parte del personale di Gruppo si colloca nella fascia di età compresa fra i 38 e i 50 anni. OVS rappresenta un'opportunità occupazionale per le fasce di età più senior, nonostante abbia un modello di business rivolto tipicamente a personale più giovane.

Tabella 25 - Ripartizione organico a tempo indeterminato per Full-Time/Part-Time

Tipologia contrattuale	2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time employees	1.508	3.300	4.808	1.507	3.312	4.819
Part-time employees	43	1.860	1.903	46	1.882	1.928
TOTALE	1.551	5.160	6.711	1.553	5.194	6.747

²⁷Con l'obiettivo di fornire una miglior visione della distribuzione della popolazione aziendale, sono state introdotte nuove fasce di età più rappresentative.

²⁸Con l'obiettivo di fornire una miglior visione della distribuzione della popolazione aziendale, sono state introdotte nuove fasce di età più rappresentative, attualmente ancora non rendicontabili dalle società estere. Con la prossima DNF il dato sarà integrato.

Tabella 26 -Ripartizione organico a tempo determinato per Full-Time/Part-Time

Tipologia contrattuale	2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time employees	208	932	1.140	114	375	489
Part-time employees	15	393	408	5	158	163
TOTALE	223	1.325	1.548	119	533	652

La tipologia di attività nella rete di negozi di OVS richiede un modello operativo flessibile con ampio ricorso al part-time. Infatti, in continuità con lo scorso anno, il 28% del nostro personale lavora a tempo parziale (2.311 persone).

Nel corso del 2021, come per gli anni precedenti, il Gruppo si è avvalso anche di collaboratori a tempo determinato e alla chiusura esercizio (31 gennaio 2022) risultavano in forza 1.548 collaboratori a tempo determinato.

Risorse umane - Turnover

Nel 2021 il Gruppo ha assunto 2.710 persone, con un turnover in entrata²⁹ pari al 33%, in significativo aumento rispetto al 2020.

Tabella 27 - Assunzioni per genere e turnover in entrata

	2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Bangladesh	2	-	2	1	-	1
Cina	4	21	25	-	6	6
Spagna	5	26	31	3	31	34
Francia	-	-	0	5	10	15
Croazia	-	10	10	-	23	23
India	1	2	3	-	1	1
Italia	403	2.205	2.608	191	952	1.143
Pakistan	1	-	1	1	-	1
Serbia	4	26	30	5	15	20
Turchia	-	-	0	-	-	0
Cambogia	-	-	0	-	-	0
Totale	420	2.990	2.710	206	1.038	1.244
% su totale assunzioni	15%	85%		17%	83%	

²⁹ 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.

	2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tasso di turnover in entrata	24%	35%	33%	12%	18%	17%

Tabella 28 - Assunzioni per fascia d'età e turnover in entrata

Fascia d'età	2021									
	<24		24 - 37		38 - 50		>50		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Bangladesh			2						2	
Cina			2	12	2	7		2	4	21
Spagna	1		4	22		4			5	26
Francia									-	-
Croazia		3		5		2			-	10
India									-	-
Italia	76	543	255	1.282	54	285	18	95	403	2.205
Pakistan					1				1	-
Serbia		2	3	19	1	5			4	26
Turchia									-	-
Cambogia									-	-
Totale	77	548	266	1.341	59	304	18	97	420	2.710
% su totale assunzioni	3%	20%	10%	49%	2%	11%	1%	4%	15%	85%
Tasso di turnover in entrata	4%	8%	15%	21%	3%	5%	1%	1%	24%	35%

Nel 2021 il turnover in uscita³⁰ è pari al 22%, in lieve calo rispetto al 2020, anno in cui l'organico di partenza era ridotto causa Covid-19. Seppur il tasso di turnover sia allineato con il settore di riferimento, il Gruppo ha avviato un processo di miglioramento delle politiche di welfare e di induction con l'obiettivo di aumentare il tasso di retention.

³⁰ 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.

Tabella 29 - Cessazioni per genere e turnover in uscita

	2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Bangladesh	4	-	4	1	-	1
Cina	4	30	34	2	8	10
Spagna	4	32	36	4	39	43
Francia	-	-	0	3	7	10
Croazia	2	28	30	3	38	41
India	-	1	1	2	1	3
Italia	294	1.360	1.654	299	1.584	1.883
Pakistan	-	-	0	-	-	0
Serbia	4	24	28	16	23	39
Turchia	-	-	0	-	-	0
Cambogia	-	-	0	-	-	0
Totale	312	1.475	1.777	330	1.700	2.030
% su totale cessazioni	17%	83%		16%	84%	
Tasso di turnover in uscita	18%	23%	22%	20%	30%	27%

Tabella 30 - Cessazioni per fascia d'età e turnover in uscita

Fascia d'età	2021									
	<24		24 - 37		38 - 50		>50		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Bangladesh			2		2				4	
Cina			2	9	2	15		6	4	30
Spagna	1	16	3	12		4			4	32
Francia									-	-
Croazia	2	1		27					2	28
India				1					-	1
Italia	40	296	193	790	37	157	24	117	294	1.360
Pakistan									-	-

	2021									
Fascia d'età	<24		24 - 37		38 - 50		>50		Totale	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Serbia		2	4	16		6			4	24
Turchia									-	-
Cambogia									-	-
Totale	43	315	204	855	41	182	24	123	312	1.475
% su totale cessazioni	2%	18%	11%	48%	2%	10%	1%	7%	17%	83%
Tasso di turnover in uscita	2%	5%	11%	13%	2%	3%	1%	2%	18%	23%

Risorse umane - Congedo parentale

Nel 2021, 161 dipendenti hanno usufruito del congedo parentale. Il rientro in servizio dopo il congedo parentale è pari al 91%, mentre il tasso di retention risulta in diminuzione con una percentuale pari all'85%.

Tabella 31 - Rientro al lavoro e retention dopo congedo parentale in Italia ³¹

	2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti che hanno il diritto al congedo parentale (n.ro)	44	189	233	29	204	233
Dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale (n.ro)	2	159	161	4	184	188
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo la fine del congedo parentale (n.ro)	2	145	147	4	174	178
Dipendenti che sono tornati al lavoro dopo la fine del congedo parentale e sono ancora impiegati dopo 12 mesi dal loro rientro (n.ro)	3	149	152	4	124	128
Tasso di rientro totale (%)	100%	91%	91%	100%	95%	95%
Tasso di retention totale (%)	75%	86%	85%	80%	88%	88%

Risorse umane - Formazione

OVS considera la formazione una risorsa strategica per la crescita professionale e personale; da sempre il Gruppo crede che lo sviluppo delle competenze sia un elemento fondamentale per un'azienda di successo. Le aree di formazione coinvolgono l'intero processo produttivo e tutte le aree presenti nel Gruppo. La formazione comprende le cosiddette "competenze trasversali", nonché le capacità di team working e la

³¹ Il dato non include le società estere, tale perimetro di rendicontazione rappresenta il 95% circa dei dipendenti del Gruppo OVS al 31.12.2022.

propensione al cambiamento, essenziali per operare all'interno di un Gruppo in cui la competitività rappresenta una leva per lo sviluppo.

Le attività sviluppate sono principalmente strutturate in aula, training on the job, project work e social learning. I principali percorsi di sviluppo sono sia inerenti le competenze trasversali all'azienda, come salute e sicurezza, codice etico, soft skills e corsi di lingua, sia specifici per il ruolo ricoperto all'interno dell'azienda, quindi corsi dedicati ai manager o per lo sviluppo professionale.

Tabella 32 - Ore di formazione per area geografica

	2021		2020	
	Ore totali di formazione	Ore medie per dipendente	Ore totali di formazione	Ore medie per dipendente
Italia	88.573	11,3	33.187	4,8
China	372	3,6	-	-
Spagna	752	11,9	850	10,5
Croazia	6	0,1	5	0,1
Bangladesh	240	2,3	399	3,8
India	60	1,2	60	1,3
TOTALE	90.003	10,9	34.705	4,7

Nel corso del 2021, sono stati investiti circa 460.000 euro, più del doppio rispetto al 2020, ritornato sui livelli pre-pandemia.

Nel corso dell'anno sono state erogate una media di 10,9 ore di training a dipendente, per un totale di oltre 90.000 ore di formazione.

Tabella 33 - Ore medie di formazione nel 2021 per categoria professionale e genere³²

	Uomini		Donne		Totale	
	Ore	Ore medie	Ore	Ore medie	Ore	Ore medie
Managers - Dirigenti	3.942	52	816	35	4.758	48
Professionals - Quadri	1.477	17	1.810	24	3.287	20
Employees - Impiegati	2.691	9	10.167	18	12.858	15
Store managers	15.011	48	16.424	51	31.435	50
Altre Mansioni	8.583	11	29.082	7	37.665	8
Totale	31.704		58.299		90.003	

Il Gruppo dà molta importanza alla formazione secondo il modello training-on-the-job soprattutto presso i punti vendita, dove è presente una netta prevalenza di organico femminile. Tale tipologia di formazione è esclusa dai dati riportati nella tabella precedente, in coerenza con lo standard GRI.

³² In generale, per il 2021, la formazione si è concentrata sul personale a tempo indeterminato; per tale ragione il calcolo delle ore medie suddiviso per categoria professionale non include il personale a tempo determinato in Italia.

Anche in alcune delle sedi estere, nel corso del 2021, è stata erogata unicamente formazione on-the-job.³³

Nel 2021, in ambito formativo, una particolare attenzione è stata data al tema dei diritti umani con particolare riferimento ai paesi coinvolti nella filiera produttiva di OVS. In collaborazione con un'organizzazione attivista sul tema sono stati formati oltre 100 colleghi (Product Managers, Sourcing Manager, ecc) sui principali elementi di rischi legati all'area geografica di produzione.

Tabella 34 - Ore di formazione per tipologia

	2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Managerial Training	9.062	8.512	17.574	1.246	548	1.794
Professional Training	7.563	10.972	18.535	7.364	9.136	16.501
Linguistic Training	531	700	1.231	620	2.177	2.796
Training on Code of Ethics (231 Organizational model, etc)	486	1.933	2.419	305	1.080	1.385
Health and Safety Training	4.755	18.591	23.346	2.030	6.920	8.950
Operation	7.044	12.417	19.461	132	95	227
Soft Skills	2.263	5.174	7.437	855	2.199	3.053
Totale	31.704	58.299	90.003	12.551	22.154	34.705

Tabella 35 - Numero di dipendenti formati per genere e categoria professionale

	2021			2020		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Managers - Dirigenti	69	21	90	76	26	102
Professionals - Quadri	86	88	174	43	53	96
Employees - Impiegati	252	622	874	207	515	722
Store managers	315	399	714	328	308	636
Totale	1.317	4.050	5.367	1.016	2.328	3.344

Risorse umane - Retribuzione³⁴

Nel corso del tempo grande attenzione è stata prestata all'essere un equal opportunity employer, non solo nelle assunzioni, ma anche nel periodico processo di revisione salariale.

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

³³ Nel 2021 in Pakistan, Turchia, Serbia, China e HK è stata erogata solo formazione on-the-job.

³⁴ Il dato non include le società estere per le quali il dato non risulta statisticamente rilevante. Il perimetro di rendicontazione rappresenta comunque il 93% dei dipendenti del Gruppo OVS al 31/01/2022.

include, tra l'altro, la definizione di piani di retribuzione variabile principalmente per ruoli manageriali di sede e vendita legati ai risultati individuali o di team e con una soglia di accesso collegata ai risultati complessivi dell'azienda.

Dal 2021, è stato inserito uno specifico indicatore per un target di sostenibilità che determina il 20% della retribuzione variabile di specifiche figure manageriali (logistica, import, direttori prodotto e PM) legate allo sviluppo del prodotto.

A complemento del trattamento retributivo, a tutti i collaboratori di OVS 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 sono offerte diverse convenzioni con palestre, centri fitness e opportunità di shopping rese disponibili attraverso un portale web dedicato.

Nell'articolare la politica retributiva OVS garantisce che il salario minimo di ingresso sia pari per uomini e per donne nel pieno rispetto delle pari opportunità.

Tabella 36 - Confronto salario minimo di ingresso tra donne e uomini

	2021		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Salario standard dei neoassunti (Euro)	21.198	21.198	21.198	21.198
Salario minimo in Italia (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

Per garantire una miglior confrontabilità delle retribuzioni medie per genere a parità di ruolo, i ruoli utilizzati nelle tabelle precedenti sono stati parzialmente riclassificati in modo da considerare alcune peculiarità della struttura manageriale aziendale.

Dalla lettura della tabella sotto riportata, il gap salariale legato al genere a livello manageriale (Dirigenti e Middle management) è non significativo. A livello executive il dato è poco significativo data la ridotta numerosità della relativa popolazione che non garantisce una rappresentatività statistica del dato.

Tabella 37 - Gender pay-gap su RAL media per categoria professionale e genere Italia (ruoli di sede)

2021	
Categoria professionale	Rapporto donne/uomini
Executive	90%
Dirigenti non executive	100%
Middle management	100%
Specialist	90%
Store manager	90%
Altri ruoli di negozio	100%

La categoria Specialist include una grande varietà di ruoli, specializzazioni e anzianità aziendali. Pertanto il gender pay-gap del 10% è scarsamente interpretabile con i dati attualmente disponibili. Nel corso del prossimo esercizio, tale categoria professionale sarà analizzata con maggior dettaglio.

Per quanto riguarda il ruolo di Store Manager, esiste ancora un gender pay-gap aggregato del 10%; tuttavia, scomponendo l'analisi in modo da includere la valutazione dell'anzianità aziendale si evince che negli ultimi 10 anni il gap si è ridotto fino ad annullarsi per anzianità inferiori a 5 anni. Rimane un gender pay-gap significativo per le anzianità superiori ai 10 anni dovuto a situazioni legate al contesto di mercato in cui OVS ha operato.

Tabella 38 - Gender pay-gap su RAL media per Store Manager Italia

2021	
Anzianità di servizio (in anni)	Rapporto donne/uomini
<5	100%
5-10	90%
10+	80%

Risorse umane - Salute e sicurezza³⁵

OVS 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 seguenti informazioni:
 - rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale,
 - procedure di primo soccorso, lotta antincendio ed evacuazione,
 - 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

³⁵ Il dato non include le società estere per le quali sono state condotte delle valutazioni di rischio che hanno decretato un livello di rischiosità, in ambito salute e sicurezza, basso. Tale perimetro di rendicontazione rappresenta il 95% circa dei dipendenti del Gruppo OVS al 31.12.2022.

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 alla mansione cui il lavoratore è destinato e valutarne l'idoneità alla mansione specifica.

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 sono tenuti a:

- verificare, 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;
- fornire 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;
- cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi di incidenti nell'attività lavorativa oggetto dell'appalto;
- coordinare 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.

Nel corso dell'esercizio, gli infortuni sul lavoro sono stati 70 (+27% rispetto al 2020), di cui 1 infortunio grave e nessun incidente sul lavoro mortale. Si segnala, inoltre, che per quanto riguarda OVS non sono stati rilevati riconoscimenti di malattie professionali.

Tabella 39 - Indice infortuni dipendenti Italia³⁶

	2021	2020
Totale ore lavorate	13.446.560	8.159.090
N.ro di infortuni accorsi ai dipendenti (>1gg di assenza)	70	55
Di cui infortuni gravi	1	0
Indice di frequenza degli infortuni (n.ro di infortuni x1.000.000/n.ro ore lavorate)	5,2	6,7
Indice di frequenza degli infortuni gravi	0,1	0

Nel corso del 2021, si sono registrati 34 infortuni a fronte di 821.971 ore lavorate³⁷ dai collaboratori esterni operanti nel deposito di Pontenure.

Risorse umane - Valutazione delle performance³⁸

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.

In generale, 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.

Tabella 40 - Numero di persone in sede che ricevono valutazione delle performance

	2021		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Managers - Dirigenti	65	19	65	20
Professionals - Quadri	91	77	81	72
Employees - Impiegato	266	574	299	547
Totale	422	670	445	639

Tabella 41 - Numero di persone nei punti vendita che ricevono valutazione delle performance

	2021		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Store Managers	318	321	320	316
Altri ruoli	0	0	26	81

³⁶ Si considera infortunio 'grave', come definito da Standard GRI, un infortunio che comporta un'assenza pari o superiore a 180 giorni.

³⁷ Nel 2020 sono occorsi 19 infortuni, il dato è stato rivisto a seguito del cambiamento della società partner responsabile della gestione dei temi di Salute e Sicurezza del deposito di Pontenure.

³⁸ Il dato non include le società estere. Tale perimetro di rendicontazione rappresenta il 93% circa dei dipendenti del Gruppo OVS al 31.12.2021.

	2021		2020	
Totale	318	321	346	397

Ambiente - Consumi energetici ed emissioni

Il consumo energetico complessivo del Gruppo OVS, determinato dal consumo di energia elettrica e di combustibili fossili, ammonta a **701.215 GJ** di cui **511.268 GJ** provenienti da fonti rinnovabili (**73%**), in particolare da energia elettrica certificata. L'energia rinnovabile è al momento acquistata solo in Italia, ma il Gruppo sta valutando di estenderlo anche alle sedi e agli store esteri.

Tabella 42 - Consumo energetico aggregato in Italia³⁹

	2021				2020			
GJ	Sede	Punti vendita	Deposito	Totale	Sede	Punti vendita	Deposito	Totale
Energia elettrica	10.684	566.400	19.529	596.613	9.668	515.109	18.333	543.111
Combustibili fossili	2.671	55.565	5.198	63.434	2.269	44.940	4.644	51.853
Teleriscaldamento	0	10.996	0	10.996	0	12.124	0	12.124
Totale	13.355	632.961	24.727	671.043	11.937	572.173	22.977	607.087
Energia/Personale (GJ/hc)	16	95	n.a. ⁴⁰	96	15	104	n.a. ⁴¹	93
Energia/mq (GJ/mq)	0,64	0,88	0,22	0,79	0,57	0,98	0,20	0,97

Tabella 43 - Consumo energetico aggregato negli altri paesi⁴²

	2021			2020		
GJ	Sedi	Punti vendita	Totale	Sedi	Punti vendita	Totale
Energia elettrica	1.147	6.183	7.330	1.512	7.871	9.383
Combustibili fossili	709	252	961	503	0	503
Teleriscaldamento	0	0	0	0	25	25
Totale	1.857	6.435	8.291	2.016	7.896	9.912
Energia/Personale (GJ/hc)	6	48	19	7	36	19
Energia/mq (GJ/mq)	0,37	0,72	0,59	0,37	1,04	0,76

³⁹ Nel calcolo dei consumi pro-capite, si riportano i consumi rilevati nell'anno solare con il personale al 31/01/2022. Inoltre, si segnala che dalla tabella sono esclusi i consumi di combustibili fossili per autotrazione che sono riportati separatamente in seguito.

⁴⁰ Il deposito di Pontenure è uno stabilimento ad elevata automazione, pertanto l'intensità energetica rapportata al numero di persone in loco è poco significativo. Riportiamo invece quella rapportata ai metri quadri.

⁴¹ Si veda nota precedente.

⁴² Nel calcolo dei consumi pro-capite, si riportano i consumi rilevati nell'anno solare con il personale al 31/01/2022.

Tabella 44 - Consumi di combustibile fossile in Italia (smc per Metano, Lt per Gasolio, Benzina e GPL)

	2021				2020			
	Sedi	Punti vendita	Deposito	Totale	Sedi	Punti vendita	Deposito	Totale
Gas naturale	77.897	997.060	151.585	1.226.542	66.169	841.798	135.433	1.043.400
Gasolio per riscaldamento	-	596.864	-	586.864	-	442.485	-	442.485
GPL	-	9.200	-	9.200	-	5.300	-	5.300
Benzina per autotrazione	20.699	-	-	20.699	6.228	-	-	6.228
Gasolio per autotrazione	474.445	-	-	474.445	343.493	-	-	343.493

Per quanto riguarda il consumo di elettricità, si evidenzia che gran parte dei negozi è dotato di sistemi automatici monitorare i consumi relativi a illuminazione e impianti di climatizzazione. L'attività di costante monitoraggio dei dati relativi ai singoli punti vendita prevede l'invio di segnalazioni riguardanti anomalie alla Direzione Servizi Tecnici che può intervenire di conseguenza.

Nel 2021 OVS ha prodotto 4.271 GJ di elettricità da pannelli fotovoltaici, in significativo aumento rispetto al 2020, grazie all'installazione di un nuovo impianto presso il deposito di Pontenure.

Dal 2017 il fabbisogno di energia elettrica di OVS in Italia viene per policy aziendale coperto da energia verde certificata. Il valore totale di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili è pari 511.268 GJ su 596.613 GJ (pari al 86%) di consumo complessivo.

La differenza tra l'energia elettrica totale e quella certificata da fonti rinnovabili è prevalentemente riferita a consumi di elettricità di utenze non intestate a OVS o consumi avvenuti in fase di subentro in contratti di approvvigionamento per i quali non è stata ancora attivata la Garanzia di Origine. Il 99,5% dell'energia elettrica acquistata direttamente da OVS proviene da fonti rinnovabili certificate. La parte residua è dovuta ad alcuni contratti di approvvigionamento che saranno convertiti al momento del prossimo rinnovo.

Nel 2021 le emissioni Scope 1 di OVS in Italia sono pari a 10.608 tCO_{2e}⁴³ in riduzione del 9,95% rispetto al 2019⁴⁴.

Tabella 45 - Emissioni Scope 1 in Italia (tCO_{2e})

		2021	2020
Combustione stazionaria	Gas naturale	2.479	2.110
	Gasolio per riscaldamento	1.619	1.220
	GPL	14	8

⁴³ Per il calcolo delle emissioni CO_{2e} è stato utilizzato il fattore DEFRA 2021

⁴⁴ Il dato viene confrontato con il 2019 in quanto il 2020 ha risentito di effetti significativi dovuti alla pandemia da Covid-19

		2021	2020
Combustione mobile	Benzina per autotrazione	45	14
	Gasolio per autotrazione	1.192	875
Emissioni fuggitive	Gas refrigeranti	5.258	4.552
Totale		10.608	8.779 ⁴⁵

Le emissioni Scope 1 per il perimetro estero sono pari a 39 t CO₂ imputabili a consumo di gasolio per riscaldamento.

Tabella 46 - Emissioni Scope 2 (tCO₂e) - Market based in Italia⁴⁶

	2021	2020
Energia elettrica rinnovabile non a zero emissioni	293	
Energia elettrica non rinnovabile	9.480	9.281
Teleriscaldamento	521	581
Totale	10.294	9.862

Tabella 47 - Emissioni Scope 2 (tCO₂e) - Market based negli altri paesi⁴⁷

	2021	2020
Energia elettrica non rinnovabile	645	769
Teleriscaldamento	0	1
Totale	645	770 ⁴⁸

E' importante sottolineare che OVS si attribuisce nello Scope 2 le emissioni derivanti da consumi di elettricità presso punti vendita per i quali non detiene un rapporto contrattuale con il fornitore di energia (il rapporto è gestito dal proprietario dell'immobile). La scelta è motivata da questioni legate al controllo operativo del punto vendita che ricade sotto OVS stessa. Tuttavia, poiché nonostante il controllo operativo, OVS non può intervenire nella definizione dell'origine dell'energia elettrica acquistata, tale scelta metodologica potrà essere oggetto di revisione nella prossima DNF e detta parte di emissioni Scope 2 riallocata nello Scope 3 alla categoria 8 (Upstream leased assets).

Considerato quanto premesso, il dato delle emissioni Scope 2 risulta in aumento del 28,5% rispetto alla baseline del 2019 definita per il piano di decarbonizzazione, pur a fronte di un significativo minor consumo

⁴⁵ Rispetto alla DNF pubblicata lo scorso anno, il valore delle emissioni è stato rettificato in quanto è stata standardizzata la metodologia di calcolo con l'utilizzo di fattori emissivi DEFRA per i combustibili ed EPA per i gas refrigeranti. Inoltre, è stato incluso nel perimetro il deposito di Pontenure. Quest'ultimo pur essendo gestito da una società terza, ricade totalmente nel controllo operativo di OVS.

⁴⁶ Per il calcolo delle emissioni CO₂ sono stati utilizzati i fattori TERNA 2019 e DEFRA 2021.

⁴⁷ Si veda nota precedente.

⁴⁸ Il dato è rettificato rispetto alla DNF precedente (775 tCO₂e) per l'utilizzo di un diverso fattore emissivo coerente con la nuova metodologia adottata nel corso del 2021

di energia complessivo. Pertanto le informazioni alla base del calcolo sono state oggetto di una più approfondita analisi da cui è emerso che le emissioni evitate nel 2019 grazie all'energia rinnovabile certificata sono riconducibili ad un'emissione di certificati di Garanzia di Origine in quota superiore ai consumi effettivamente realizzati dalle utenze contrattualizzate direttamente. Tale circostanza, unita a quanto argomentato al precedente capoverso, sarà oggetto di successive analisi e si valuterà una nuova eventuale rappresentazione delle emissioni Scope 2 nella prossima DNF.

Le emissioni di Scope 2 location – based ammontano nel 2021 a 51.390 tCO₂e in Italia e a 645 tCO₂e all'estero. Grazie all'acquisto di energia rinnovabile certificata da parte di OVS sono state quindi evitate emissioni in atmosfera pari a 41.096 tCO₂.

OVS analizza periodicamente le emissioni Scope 3, per conoscere meglio gli impatti che OVS induce nella propria value-chain e definire le più efficaci strategie di riduzione della carbon footprint complessiva. Dalla tabella che segue, si evince come quasi il 80% delle emissioni di Scope 3 siano direttamente collegate al prodotto e circa il 5% alla logistica di prodotto.

Tabella 48 - Emissioni Scope 3 (tCO₂e)

Categoria	Descrizione	2021	2020	2019
1. Acquisto di beni e servizi	Materie prime, lavorazioni, packaging, materiali accessori di punto vendita	328.760	245.926	316.182
2. Beni strumentali	Incremento Immobilizzazioni materiali	53.558	24.497	29.538
3. Attività legate ai combustibili e all'energia	Emissioni da ciclo di vita dell'energia	6.133	5.259	15.408
4. Trasporti a monte e a valle	Trasporti inbound e outbound	22.281	33.272	29.284
5. Rifiuti generati nelle operations	Smaltimento rifiuti di punto vendita, sede e depositi	8.752	8.939	5.985
12. Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	Smaltimento prodotti a fine vita da parte del consumatore	17.553	16.267	19.679
14. Franchises	Emissioni legate al consumo energetico dei negozio affiliati	8.190	10.588	10.200
Totale		445.226	344.748	426.277

Le categorie "6 Business Travel" e "7 Employee commuting" sono non significative rappresentando rispettivamente circa 0,3% e 1% delle emissioni complessive. Le emissioni della categoria "8 Upstream leased assets" sono allocate prudentemente a Scope 1 e 2 perché derivano da punti vendita sotto il controllo operativo di OVS Spa. Come descritto in precedenza, tale approccio potrà essere oggetto di revisione nel corso del prossimo anno.

Le categorie "9 Downstream transportation and distribution", "10 Processing of sold products", "13 Downstream leased assets" e "15 Investments" sono non applicabili. La categoria "11 Use of sold products" è esclusa in quanto opzionale per il settore abbigliamento, poiché non vi sono emissioni dirette imputabili all'uso del prodotto ma solo indirettamente attraverso la cura del capo.

OVS ha definito dei target di riduzione delle emissioni Scope 3 sulle categorie particolarmente rilevanti e dove vi sono significativi margini di intervento.

Come si evince dalla tabella seguente, grazie a un portafoglio di materie prime migliorato con una maggior selezione di materiali a ridotto impatto e alla riduzione dell'incidenza delle spedizioni via aerea, le emissioni Scope 3 si sono ridotte del 9,8% rispetto al 2019, con una performance migliore rispetto al piano per il raggiungimento degli obiettivi approvati da SBTi.

Tabella 49- Emissioni Scope 3 oggetto del piano di riduzione (in tCO₂e)⁴⁹

Categoria	2021	2020	2019	Emissioni incluse nell'obiettivo
1. Beni e servizi acquistati	244.767	194.147	268.678	85% ⁵⁰
4. Trasporto e distribuzione upstream	22.281	33.272	27.231	100%
Totale	267.048	227.419	295.909	

L'approccio di OVS alla Carbon Neutrality

OVS si impegna a implementare le raccomandazioni della *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD), pubblicando all'interno del presente documento e delle future rendicontazioni le azioni e lo stato di avanzamento in relazione alle 4 aree del framework: Governance, Strategia, Risk Assessment e Metriche & Target.

Governance: come evidenziato nell'analisi di materialità, la Lotta al cambiamento climatico e la gestione dell'impronta ambientale del Gruppo è stata valutata, sia internamente sia dagli stakeholder coinvolti, come una delle principali priorità di OVS. In linea con questi risultati, è stata adottata una Environmental and Local Community Policy, in cui si esplicita l'impegno nel rendere consapevole ogni persona che lavora con OVS, a qualsiasi titolo, dell'impatto delle sue attività sul clima e nel coinvolgerla nelle attività di riduzione del suo contributo al cambiamento climatico. Come tutte le tematiche in ambito di sostenibilità, le decisioni e le azioni da intraprendere in relazione al cambiamento climatico vengono supervisionate e approvate dal Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (si veda paragrafo "Governance della sostenibilità"), e vengono formalizzate all'interno di un Piano di sostenibilità, aggiornato nel 2021;

Strategia: nel corso del 2020 è stata definita e approvata la nuova strategia di sostenibilità del Gruppo, grazie anche all'utilizzo di strumenti ad hoc, quali il B Impact Assessment e l'SDG Action Manager, per cui si rimanda al paragrafo "Strategia di sostenibilità". L'impegno del Gruppo nella lotta al cambiamento climatico risulta formalizzato in particolare all'interno dei due pilastri "Prodotti e Supply chain" e "Negozzi sostenibili", considerate le aree di maggior impatto ambientale per OVS e per cui sono stati identificati e definiti specifici obiettivi di miglioramento, sia qualitativi sia quantitativi;

Risk Assessment: nel 2020, OVS ha avviato il processo di valutazione dei rischi secondo le raccomandazioni del TCFD, analizzando quindi i rischi fisici e i rischi di transizione derivanti dai fenomeni del climate change in relazione al settore fashion e alle caratteristiche del business. I risultati di tale processo, che si intende perfezionare negli anni a venire, sono integrate nella descrittiva delle modalità di gestione dei rischi non finanziari;

Metriche & Target: a ottobre 2021, sono stati definiti degli obiettivi di riduzione al 2030 delle emissioni, approvati da Science Based Targets Initiative. Le emissioni oggetto di riduzione sono riferite a Scope 1&2 e Scope 3 limitatamente alle categorie "Beni e Servizi acquistati" e "Trasporti e distribuzione upstream",

⁴⁹ A causa di un significativo aumento del business legato alla category casa, nel corso dell'anno sarà preso in considerazione un eventuale modifica del perimetro considerato

⁵⁰ Gli obiettivi di riduzione della categoria 1 delle emissioni Scope 3 sono limitati a Materie prime, lavorazioni e packaging riferiti a prodotti di abbigliamento house-brand che rappresentano il 85% delle emissioni della predetta categoria.

tenendo come anno di riferimento il 2019, che viene considerato l'anno base dell'inventario e per i futuri monitoraggi delle emissioni.

Ambiente - Consumi idrici

L'utilizzo diretto dell'acqua da parte di OVS è molto contenuto, non gestendo direttamente l'attività produttiva. Tuttavia è stato avviato un programma di sensibilizzazione del personale che prevede materiale di comunicazione specificamente disegnato e collocato nelle aree in cui si consuma la maggior parte dell'acqua (aree snack, bagni).

Inoltre, è stato avviato un programma di sensibilizzazione sull'uso consapevole della risorsa idrica, dedicato agli store manager, avente ad oggetto un piano di riduzione dell'acqua del 10%.

Con riferimento all'attività produttiva, OVS è da sempre impegnata nella riduzione degli impatti associati ai propri prodotti, attraverso la ricerca di materiali e processi produttivi virtuosi che permettano un minor utilizzo di risorse naturali, in particolare di acqua. Infatti, tra le principali categorie di rischio legate allo sviluppo del prodotto figura il consumo di acqua, per cui sono state studiate e implementate soluzioni pervasive rispetto alla collezione OVS. È stato definito un piano per l'utilizzo di processi a ridotto consumo di acqua per il 100% del denim entro il 2025. Nella corso del 2021 il 47% dell'assortimento di jeans è realizzato con sistemi a ridotto consumo di acqua che utilizzano tecnologie quali sistemi ad osmosi inversa per il riciclo delle acque reflue, tinture a getto con rapporto bagno ridotto e/o sbiancamenti con ozono.

Nel 2021 il consumo d'acqua del Gruppo OVS è di 576.704 mc, in riduzione del 21% rispetto al 2020. Tale riduzione è dovuta alla chiusura di alcuni punti vendita con sistemi di climatizzazione a torri evaporative con acqua a perdere, che determinavano un elevato consumo idrico.

Il 99,6% dei consumi idrici diretti si concentra in Italia, con un consumo pari a 574.519 mc, in calo del 29% rispetto al 2020. Si segnala, inoltre, che con riferimento al Polo Logistico di Pontenure, i consumi idrici di acqua di terze parti per il 2021 sono pari a 5.518 mc, 24% in meno rispetto al 2020.

Tabella 50 - Consumi acqua dolce⁵¹

Consumi (mc)	2021			2020		
	Acque sotterranee	Acque di terze parti	Totale	Acque sotterranee	Acque di terze parti	Totale
Sede	160	28.140	28.300	0	23.334	23.332
Store	84.552	463.853	548.405	159.894	545.711	705.605
Totale	84.712	491.992	576.704	159.894	569.044	728.938

I dati relativi all'acqua sono stati calcolati a partire dalle letture dei relativi contatori, ove questi erano disponibili. Per la parte restante il consumo è stato stimato utilizzando una media al metro quadro che, per l'Italia, esclude i negozi aventi caratteristiche particolari (es. torri di evaporazione, sistemi a condensazione), 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 in Italia, è necessario evidenziare come il dato rilevato presso i punti vendita sia costituito dalla somma di consumi direttamente imputabili a OVS e altri consumi, non di competenza, che non sono al momento misurabili. Tale circostanza si viene a determinare nei casi in cui OVS conceda a terzi in sublocazione parte dei locali ad essa locati, senza che sia prevista l'installazione di un contatore dedicato alla misura dei

⁵¹ Con acqua dolce si intende acqua contenente ≤ 1.000 mg/l di solidi disciolti totali.

consumi della terza parte. OVS provvede al riaddebito dei predetti consumi con modalità non necessariamente correlate all'effettivo consumo.

Si segnala, inoltre, che alcune sedi e negozi del Gruppo sono situati in aree del mondo con un elevato rischio idrico (water stress indicator). Per la determinazione dei consumi avvenuti nelle predette aree OVS si avvale del Aqueduct Tool sviluppato dal World Resources Institute⁵². In tale ambito vengono considerati i consumi d'acqua che avvengono in zone geografiche con un fattore di Water Stress classificato come "extremely high" (scarsità estrema) e "high" (scarsità). Secondo l'analisi condotta, 436 mc di acqua prelevata per le sedi all'estero e 373.379 mc di acqua prelevata per i negozi (pari al 64% del consumo complessivo) proviene da aree soggette a water stress.

Per quanto riguarda invece l'acqua utilizzata nella nostra supply chain, sono stati stimanti i consumi generati nelle collezioni 2021, applicando il metodo ReCipe2016 alla base del calcolo di Eco Valore. Il consumo che ne risulta è pari a circa 87 milioni di m³ (di cui il 43% nella produzione delle materie prime e il 57% nelle lavorazioni successive).

Seppur in coerenza con i dati di settore, tali indicatori richiedono che OVS ponga una particolare attenzione alle iniziative per la riduzione dei consumi idrici lungo tutta la catena del valore.

Oltre agli impatti in termini di prelievi idrici, il settore tessile è responsabile di gran parte della produzione di acque reflue industriali che, talvolta, possono essere contaminate da sostanze chimiche pericolose.

Per tale ragione, OVS ha previsto una specifica sezione all'interno del Codice di Condotta in cui si richiede ai propri fornitori di adeguarsi ai limiti espressi all'interno della Manufacturing Restricted Substance List di ZDHC (un programma internazionale il cui acronimo sta per Zero Discharge of Hazardous Chemicals) per quanto riguarda la ricerca di sostanze chimiche nelle acque di scarico. Coerentemente con questo impegno, OVS ha attivato un programma di monitoraggio dei propri fornitori attraverso raccolta e revisione dei test effettuati sulle acque di scarico e, in caso di criticità, avvia una costruttiva collaborazione per la ricerca delle cause e l'individuazione di soluzioni.

Ambiente - Rifiuti⁵³

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

- dal 2013 è attiva la raccolta di abiti usati in negozio, e fino al 2021 abbiamo raccolto oltre 1.200 ton di capi garantendo loro una seconda vita attraverso riutilizzo nei mercati dell'abbigliamento usato o, in ultima istanza, attraverso processi di riciclo;
- il ciclo di vita degli imballaggi è stato ottimizzato attraverso l'utilizzo di poly bag in plastica riciclata e una più efficiente gestione degli appendini, realizzati anch'essi in plastica riciclata;
- gli imballaggi secondari impiegati nella logistica dei processi distributivi sono riutilizzati più volte per ridurre lo spreco di carta;
- sono state adottate politiche di 'acquisto verde' che prevedono il ricorso prevalente a carta riciclata o certificata FSC.

Inoltre, è stato attivato un programma di sensibilizzazione del personale di sede su tematiche ambientali e un piano di interventi operativi che riguardano tutte le azioni del Gruppo.

Di seguito, si riporta la quantità di rifiuti prodotti nel 2021 e pari a 10.794 tonnellate, in aumento del 7% rispetto al 2020.

⁵² Per l'analisi delle aree soggette a stress idrico è stato utilizzato lo strumento del WRI, disponibile online alla pagina web: <https://www.wri.org/our-work/project/aqueduct> e sono stati tenuti in considerazione i risultati emersi nella colonna "baseline water stress".

⁵³ Si segnala che i dati relativi ai rifiuti fanno riferimento al perimetro italiano e includono il deposito di Pontenure.

Tabella 51 - Produzione totale rifiuti

Valori in tonnellate	2021			2020		
	Depositi	Sede	Store	Depositi	Sede	Store
TOTALE RIFIUTI	4.008,29	76,82	6.709,71	3.637,56	67,87	6.336,42

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.

Tabella 52 - Produzione di rifiuti non pericolosi (t)

Rifiuti non pericolosi	2021			2020		
	Depositi	Sede	Store	Depositi	Sede	Store
Carta e Cartone	3.479,04	39,38	2.990,83	3.043,79	32,4	1.337,18
Imballaggi Misti	522,25	6,97	2.311,53	536,78	6,64	3.702,63
Plastica			1.183,98		0	758,97
Abbigliamento			0,64			
Legno	7		1,84	56,99		37,09
Toner		0,01	4,15		0,02	2,99
Metallo-ferro e acciaio			6,70		0	78,49
Batterie non pericolose		0,13	0,15		0,25	0,27
Rifiuti Ingombranti			200,10			357,61
Apparecchiature fuori uso		2,30	4,89		1,07	36,86
Vetro		0,16			0,24	
Indifferenziata		12,60	0,80		12,48	17,74
Organici		14,40			14,40	
TOTALE RIFIUTI NON PERICOLOSI	4.008,29	75,95	6.705,62	3.637,56	67,51	6.329,83

Tabella 53 - Produzione di rifiuti pericolosi (t)

Rifiuti pericolosi	2021			2020		
	Depositi	Sede	Store	Depositi	Sede	Store
Batterie pericolose					0,06	
Tubi fluorescenti		0,07	2,63		0,17	1,89
Apparecchiature contenenti CFC			0,07			

	2021			2020		
Pitture e vernici			0,09			
Apparecchiature fuori uso		0,80	1,30		0,12	4,69
DPI			0,01			
Totale	0	0,87	4,09	0	0,36	6,59

Per quanto attiene ai metodi di smaltimento dei rifiuti generati dal Gruppo, l'89,13% dei rifiuti prodotti è stato avviato al riciclo, circa il 5% è destinato all'incenerimento con recupero di energia. Circa il 6% viene destinato a smaltimento termico e il restante 0.04% è confluito in discarica.

Tabella 54 - Metodo di smaltimento e di recupero nel 2021 (t)⁵⁴

Metodologie di smaltimento e di recupero dei rifiuti prodotti	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Riciclo	4,29	9.617,50	9.621,79
Incenerimento (con recupero di energia)	0,27	528,73	529,00
Incenerimento (senza recupero di energia)	0,21	639,23	639,44
Conferimento in discarica	0,20	4,39	4,59
Totale	4,96	10.789,85	10.794,81

Per quanto riguarda la produzione di rifiuti lungo la supply chain, OVS ha stimato una produzione complessiva di oltre 10.000 ton, grazie a una rielaborazione di dati da Higg Analytics.

In generale, la sfida di OVS in questo ambito è quella di seguire 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. Il principio base è che ciò che non viene consumato è assimilato in un altro processo.

Coerentemente con l'obiettivo di non disperdere il valore dei capi giunti a fine vita, la strategia di OVS relativa alla minimizzazione delle giacenze prevede che una volta esaurita la possibilità di utilizzare canali commerciali per la vendita dello stock, OVS ricorra a canali filantropici quali la donazione di capi a persone in situazione di bisogno o la risposta a situazioni di emergenza internazionale.

Anche i campioni produttivi sono recuperati attraverso donazioni a enti caritatevoli locali o mediante vendite interne riservate al personale.

Nel biennio 2018-2019, la quantità di merce indirizzata al macero è stata complessivamente di soli 138.687 pezzi, mentre nel 2020 e nel 2021 è stata pari a zero.

OVS è inoltre parte della Circular Fashion Partnership in Bangladesh, la quale ha sviluppato una nuova alleanza tra brand e produttori per realizzare materiali riciclati dagli scarti produttivi. In questo modo le eccedenze di produzione forniranno la materia prima per la creazione di nuove collezioni, evitando la dispersione nell'ambiente di migliaia di tonnellate di tessuti inutilizzati ed evitando gli impatti dovuti alla produzione di nuovi materiali.

⁵⁴ Nel corso del 2021 è stata introdotta una nuova modalità per la raccolta dei dati relativi allo smaltimento e al recupero.

Tale programma è sviluppato in collaborazione con BGMEA (Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association) e sarà successivamente esteso in altri paesi.

OVS monitora costantemente l'utilizzo degli imballi logistici riutilizzandone il più possibile. Già da molti anni 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 2021, il Programma RIUTILIZZAMI, ha consentito di riutilizzare 1.501.058 cartoni pari al 51% dei cartoni ricevuti. In questo modo, è stato possibile contenere il numero di cartoni nuovi acquistati a 3.058.340 unità, risparmiando circa 2.326 ton di carta.

Presso il deposito di Pontenure, è proseguito il processo di ricondizionamento dei bancali da trasporto in legno, che prevede la riparazione dei bancali danneggiati al fine di evitarne lo smaltimento come rifiuti.

OVS non consegna ai clienti gli appendini 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 2021 sono state riciclate 100 ton di appendini in plastica.

Nel 2019 è stata avviata la sostituzione del 100% packaging espositivo in plastica con supporti in cartoncino o in plastica riciclata che è stata completata nel 2021.

Prodotto e materie prime

Le materie prime utilizzate nella produzione dei prodotti OVS provengono per oltre il 70% da fonti rinnovabili.

Tabella 50 - Breakdown materiali (ton)⁵⁵

Materiale	Derivante da fonti rinnovabili	2021	%	2020	%
Cotone	Y	21.410	67,06%	19.691	64,46%
Poliestere	N	4.923	15,42%	4.913	16,08%
Poliammide	N	1.081	3,39%	1.026	3,36%
Viscosa	Y	1.386	4,34%	1.538	5,04%
Acrilico	N	978	3,06%	981	3,21%
Elastan	N	332	1,04%	320	1,05%
Poliuretano	N	173	0,54%	140	0,46%
Lino	Y	225	0,70%	240	0,79%
Lana	Y	198	0,62%	142	0,47%
Altri Rinnovabili	Y	809	2,53%	697	2,28%
Altri Non Rinnovabili	N	400	1,25%	858	2,81%
Totale		31.915	100,00%	30.547	100,00%

Il materiale principale è rappresentato dal cotone, che viene approvvigionato coerentemente con una politica di sourcing che privilegia coltivazioni certificate Better Cotton Initiative (BCI), proveniente da

⁵⁵ I dati riportati sono stimati a partire dal peso di ciascun prodotto ordinato

agricoltura biologica o composto da fibre riciclate. In particolare, nel 2021, 5.000 tonnellate di cotone provengono da coltivazioni biologiche (circa 25%). Tale dato è in significativa riduzione rispetto al 2020 a causa di una generalizzata scarsa disponibilità di tale materiale sul mercato. Inoltre, la scelta di OVS di non accettare compromessi in relazione alle aree di sourcing, ha portato l'azienda ad escludere la possibilità di approvvigionamento dalla regione dello Xinjiang, area che produce circa il 20% del cotone a livello globale. Tale area è oggetto di una controversia internazionale in relazione al possibile sfruttamento della minoranza etnica uighura.

La riduzione del cotone biologico è stata compensata con un maggior ricorso a filiere operanti all'interno del sistema Better Cotton Initiative. Nel 2021 OVS ha ottenuto crediti BCI (Better Cotton Claim Units) corrispondenti a 20.338 tonnellate di cotone. Al netto degli scarti di lavorazione lungo la filiera, tale risultato ha consentito di raggiungere il 100% dell'approvvigionamento di cotone da fonti più sostenibili a partire dalla collezione autunno / inverno 2021.

Per quanto riguarda gli altri materiali derivanti da fonti rinnovabili, il 49% della viscosa proviene da fonti di cellulosa certificate FSC, con un significativo aumento del 15% rispetto al 2020. Inoltre, oltre il 40% degli altri materiali di origine cellulosica (lyocell e modal) provengono da fonti certificate.

Per migliorare la sostenibilità dei propri prodotti realizzati con materiali non rinnovabili, OVS privilegia la scelta di fibre riciclate: il 7% del poliestere e l'8% della poliammide, usati nel 2021, provengono da processi di riciclo.

Oltre il 50% dell'ordinato complessivo, relativo all'abbigliamento house brand, è realizzato da una filiera certificata OEKO – TEX 100, a garanzia della sicurezza dei capi. Questo dato è ancora migliore se analizzato con specifico riferimento alla collezione bambino, dove la copertura arriva al 73%.

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" o "Gruppo") al 31 gennaio 2022 è predisposta in conformità alle disposizioni del Decreto Legislativo n. 254 (da qui in poi D.Lgs. 254) del 30 dicembre 2016, ed è parte integrante della documentazione relativa alla Relazione Annuale Finanziaria 2021.

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 finanziari⁵⁶.

Inoltre, da luglio 2020, è entrato in vigore il Regolamento 852/2020, che modifica il Regolamento (UE) 2019/2088, e istituisce un quadro per la promozione degli investimenti sostenibili. Alla luce della predetta normativa, nel 2021, OVS ha verificato se le attività economiche prevalenti del Gruppo possano contribuire in modo sostanziale agli obiettivi di mitigazione e adattamento al cambiamento climatico, così come definiti dalla Tassonomia europea delle attività ecosostenibili. Considerato il settore di business del Gruppo, l'attività economica non rientra nella classificazione NACE prevista dal Regolamento e pertanto riteniamo non siano da integrare elementi di informativa specifici. Nel corso dei prossimi esercizi, tale posizione potrà essere rivista a seguito della valutazione della significatività delle attività economiche di OVS rispetto agli obiettivi ambientali citati dall'art 9 del predetto Regolamento, che entreranno in vigore dal 2023.

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

Perimetro di rendicontazione e processo di reporting e misurazione.

Il presente documento è pubblicato con cadenza annuale. I dati si riferiscono, salvo diversa indicazione, al periodo che intercorre dal 1° febbraio 2021 al 31 gennaio 2022, e, ove possibile, sono comparati con lo stesso periodo dell'anno fiscale precedente.

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 delle informazioni e dei dati economici, ambientali e sociali risulta essere lo stesso del Bilancio Consolidato di OVS al 31 gennaio 2022. Si precisa inoltre che il centro logistico di Pontenure e tutti i negozi diretti sono inclusi nel perimetro, mentre i negozi in franchising risultano esclusi dal perimetro, in quanto non gestiti direttamente dal Gruppo. Eventuali differenze di perimetro rispetto a quanto sin qui segnalato, ove presenti, sono espressamente indicate nel testo, in modo da rendere evidenti eventuali indicatori non completamente confrontabili con gli anni precedenti. Ove non fosse stato possibile reperire i dati quantitativi con gli strumenti di rendicontazione a disposizione del Gruppo, è stato fatto ricorso a stime che, se presenti, sono fondate su metodologie condivise e adatte a garantire una rappresentazione attendibile delle performance e dei dati, oltre che opportunamente segnalate.

La DNF contiene informazioni relative alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, alla gestione del personale, agli aspetti ambientali e sociali e al rispetto dei diritti umani valutati come significativi e materiali dal Gruppo e dai suoi stakeholder secondo un processo specifico e consolidato, che tiene conto delle attività, degli obiettivi e della strategia di OVS, oltre che del contesto e dei trend a livello italiano e internazionale.

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

⁵⁶ Per il dettaglio si veda p.34 par 'Presidio e Gestione dei rischi'

Al fine di uniformare la rendicontazione delle informazioni e facilitarne il collegamento con i contenuti indicati dal D.Lgs. 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 sopra 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 delle funzioni Investor Relations e Corporate Sustainability.

I dati vengono rappresentati a consuntivo, salvo diversamente indicato.

Il presente documento è stato redatto in conformità ai GRI Standards, opzione Core. Rispetto alle precedenti rendicontazioni, lo standard GRI 303: Acqua e scarichi idrici e 306: Rifiuti sono stati aggiornati rispettivamente alla versione 2018 e 2020; è stato inoltre introdotto per il primo anno l'indicatore GRI 207 relativo alle Imposte. In appendice al documento è presente il "GRI Content Index", con il dettaglio dei contenuti rendicontati in conformità al GRI. 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 21/04/2022 ed è disponibile sul sito web del Gruppo www.ovscorporate.it.

Perimetro degli aspetti materiali di OVS

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 51 - Perimetro d'impatto delle tematiche materiali

Tematica materiale OVS	GRI Topic specific disclosure	Rilevanza per					
		OVS	Collaboratori	Clients	Fornitori	Territorio	Associazioni
Prodotti sostenibili	GRI 417: Marketing ed etichettatura						
	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti						
	GRI 301: Materiali	X		X	X		
	GRI 303: Acqua e scarichi idrici						
	GRI 306: Rifiuti						
Trasparenza e comunicazione sostenibile	GRI 202: Presenza sul mercato						
	GRI 201: Performance economiche	X		X		X	
	GRI 207: Imposte						

Tematica materiale OVS	GRI Topic specific disclosure	Rilevanza per					
		OVS	Collaboratori	Clienti	Fornitori	Territorio	Associazioni
	GRI 415: Politica pubblica GRI 417: Marketing ed etichettatura						
Gestione etica e sostenibile del Gruppo	GRI 205: Anticorruzione GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale GRI 307: Compliance ambientale GRI 419: Compliance socioeconomica	X	X		X		
Cura delle persone e sviluppo del potenziale	GRI 401: Occupazione GRI 404: Formazione e istruzione GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	X	X		X		X
Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani	GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori GRI 204: Pratiche di approvvigionamento GRI 408: Lavoro minorile GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio GRI 411: Diritti dei popoli indigeni GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani	X			X		
Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale	GRI 301: Materiali GRI 302: Energia GRI 303: Acqua e scarichi idrici GRI 305: Emissioni GRI 306: Rifiuti GRI 307: Compliance ambientale	X	X	X	X	X	
Attenzione alla diversità e all'inclusione	GRI 405: Diversità e pari opportunità GRI 406: Non discriminazione	X	X				X

Tematica materiale OVS	GRI Topic specific disclosure	Rilevanza per					
		OVS	Collaboratori	Clienti	Fornitori	Territorio	Associazioni
Negozi sostenibili	GRI 301: Materiali GRI 302: Energia GRI 305: Emissioni GRI 306: Rifiuti	X		X	X		
Ascolto del cliente	GRI 417: Marketing ed etichettatura GRI 419: Compliance socioeconomica GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti	X	X	X	X		
Supporto alle comunità	GRI 203: Impatti economici indiretti GRI 201: Performance economiche GRI 207: Imposte GRI 413: Comunità locali	X	X			X	X
Orientamento all'innovazione	N/A	X	X	X	X		
Disegno circolare	GRI 301: Materiali GRI 306: Rifiuti GRI 201: Performance economiche GRI 419: Compliance socioeconomica	X		X	X	X	X
Relazioni industriali e istituzionali	N/A	X				X	X

Sede legale e contatti

Sede Legale

OVS Spa

Via Terraglio, 17

30174 - Venezia Mestre

Contatti

Simone Colombo - Head of Corporate Sustainability
(sustainability@ovs.it)

Enrico Giacomazzi - Head of Investor Relations
(investor.relations@ovs.it)

GRI Content Index

Gli indicatori utilizzati fanno riferimento allo standard 2016, con l'eccezione degli indicatori GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro) e GRI 303 (Acqua e scarichi idrici), che recepiscono lo standard 2018, e gli indicatori GRI 306 (Rifiuti), aggiornati alla versione 2020.

Informativa Generale

Profilo dell'Organizzazione		Paragrafo, Note
GRI 102-1	Nome dell'organizzazione	Sede legale e contatti
GRI 102-2	Principali marchi, prodotti e/o servizi	I nostri brand
GRI 102-3	Sede principale	Sede legale e contatti
GRI 102-4	Paesi di operatività	Profilo del Gruppo OVS
GRI 102-5	Assetto proprietario e forma legale	Struttura del gruppo
GRI 102-6	Mercati serviti	Chi siamo
GRI 102-7	Dimensione dell'organizzazione	Chi siamo Tabella 11 Tabella 16
GRI 102-8	Caratteristiche della forza lavoro	Tabelle 17, 18, 25 e 26
GRI 102-9	Descrizione della catena di fornitura dell'organizzazione	Supply chain
GRI 102-10	Cambiamenti significativi della dimensione, struttura, assetto proprietario o catena di fornitura dell'organizzazione avvenuti nel periodo di rendicontazione	Chi siamo Profilo del Gruppo OVS Supply chain
GRI 102-11	Applicazione dell'approccio prudentiale alla gestione dei rischi	Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7) OVS adotta l'approccio prudentiale 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 Codice etico Modello di Organizzazione Gestione e Controllo

Politiche aziendali in materia sociale e ambientale

Collaborazioni di settore

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 e il Direttore della Corporate Responsibility, ricopre una posizione all'interno del Comitato Esecutivo di Federdistribuzione
		Collaborazioni di settore

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	Intervista al CEO

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 organizzativa (Figura 2)
GRI 102-21	Consultazione degli stakeholder	Stakeholder e materialità (Tabella 3)
GRI 102-22	Composizione del più alto organo di governo e dei suoi comitati	Composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (Tabella 1 e 2)
GRI 102-32	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	Governo della sostenibilità

Stakeholder Engagement		Paragrafo, Note
GRI 102-40	Categorie e gruppi di stakeholder	Stakeholder e materialità
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	Stakeholder e materialità
GRI 102-43	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Stakeholder e materialità
GRI 102-44	Aspetti chiave emersi	Matrice di materialità (Figura 4)
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	GRI Content Index
GRI 102-56	Politiche e pratiche di assurance esterna	Attestazione esterna

Informativa Specifica

Aspetto materiale - Supporto alle Comunità/Cura delle persone e sviluppo del potenziale		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	<p>Persone</p> <p>Dalla parte della comunità</p> <p>Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)</p>

GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Performance economico-finanziaria, Tabella 11
GRI 201-3	Copertura dei piani pensionistici definiti dall'organizzazione	Risorse umane - Remunerazione
GRI 201-4	Finanziamenti ricevuti dagli enti pubblici	OVS non ha ottenuto finanziamenti da enti pubblici nel corso del 2021
Aspetto materiale - Cura delle persone e sviluppo del potenziale		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Persone Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
GRI 202-1	Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e lo stipendio minimo locale nelle sedi operative più significative	Risorse umane - Remunerazione
Aspetto materiale - Supporto alle Comunità		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Dalla parte della comunità Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
GRI 203-1	Sviluppo e impatto di investimenti in infrastrutture e servizi forniti principalmente per "pubblica utilità"	Dalla parte della comunità
Aspetto materiale - Filiera Sostenibile e Rispetto dei diritti umani		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Supply Chain Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
GRI 204-1	Percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali in relazione alle sedi operative più significative	Tabella 12
Aspetto materiale - Gestione Etica e Sostenibile del Business		Paragrafo, Note

GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Corporate Governance Governo della sostenibilità Il sistema di controllo interno Codice etico Modello di Organizzazione Gestione e Controllo Politiche aziendali in materia sociale e ambientale Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
GRI 205-2	Comunicazione e formazione relative alle policy e procedure anti-corrruzione	Modello di Organizzazione Gestione e Controllo Tabella 34
GRI 205-3	Numero di casi di corruzione e azioni intraprese	Nel corso del 2021 non sono stati registrati casi di corruzione
GRI 206-1	Azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust e rispettivi esiti	Nel corso del 2021 non sono state registrate azioni legali riferite a concorrenza sleale e antitrust
GRI 207-1	Approccio alla fiscalità	Approccio alla fiscalità
GRI 207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	Approccio alla fiscalità
GRI 207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	Approccio alla fiscalità
Aspetto materiale – Prodotti sostenibili/Disegno circolare		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Prodotto e materiali Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
GRI 301-1	Materiali utilizzati	Prodotto e materie prime, Tabella 50
GRI 301-3	Percentuale di prodotti recuperati e relativi materiali di imballaggio per categoria di prodotto	Prodotto e materie prime, Tabella 50

Aspetto materiale - Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale			Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Prodotto e materiali Negozi Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)	
GRI 302-1	Consumi di energia all'interno dell'organizzazione	Ambiente - Consumi energetici ed emissioni, Tabelle 42 e 43	
GRI 302-4	Riduzione dei consumi energetici	Ambiente - Consumi energetici ed emissioni	
GRI 303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Ambiente - Consumi idrici	
GRI 303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	Ambiente - Consumi idrici	
GRI 303-3	Prelievo idrico	Ambiente - Consumi idrici, Tabella 50	
GRI 305-1	Emissioni di gas serra dirette (scope 1)	Ambiente - Consumi energetici ed emissioni, Tabella 45	
GRI 305-2	Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (scope 2)	Ambiente - Consumi energetici ed emissioni, Tabella 46 e 47	
GRI 305-5	Riduzione delle emissioni di gas serra	Ambiente - Consumi energetici ed emissioni	
GRI 305-6	Emissioni di ODS (Ozone-depleting substances)	Nel 2021, non ci sono state emissioni di sostanze ODS	
Aspetto materiale - Prodotti sostenibili/Disegno circolare/Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale			Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Prodotto e materiali Negozi Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)	
GRI 306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Ambiente - Rifiuti	
GRI 306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Ambiente - Rifiuti	

GRI 306-3	Rifiuti prodotti	Ambiente - Rifiuti, Tabelle 51, 52, 53 e 54
-----------	------------------	---

Aspetto materiale - Gestione Etica e Sostenibile del Business/Lotta alla crisi climatica e gestione dell'impronta ambientale	Paragrafo, Note
--	-----------------

GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Gestione etica e sostenibile del business Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
-------------------------	---	--

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 2021 OVS non ha ricevuto multe o sanzioni per il non rispetto di leggi e regolamenti ambientali
-----------	--	---

Aspetto materiale - Filiera Sostenibile e Rispetto dei diritti umani	Paragrafo, Note
--	-----------------

GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Supply chain Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
-------------------------	---	---

GRI 308-1	Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base dei criteri ambientali	Supply chain, Tabella 13
-----------	--	--------------------------

Aspetto materiale - Cura delle persone e sviluppo del potenziale	Paragrafo, Note
--	-----------------

GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Persone Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
-------------------------	---	--

GRI 401-1	Numero totale di nuovi assunti e turnover per fasce di età, genere e aree geografiche	Risorse umane - Turnover, Tabelle 27, 28, 29 e 30
-----------	---	---

GRI 401-3	Ritorno al lavoro e tasso di rientro a seguito di congedo parentale	Risorse umane - Congedo parentale, Tabella 31
-----------	---	---

GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Risorse umane - Salute e Sicurezza
GRI 403-2	Identificazione e valutazione dei rischi e analisi incidenti	Risorse umane - Salute e Sicurezza
GRI 403-3	Servizi per la salute sul lavoro	Risorse umane - Salute e Sicurezza
GRI 403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori su salute e sicurezza sul lavoro	Risorse umane - Salute e Sicurezza
GRI 403-5	Formazione ai lavoratori su salute e sicurezza sul lavoro	Risorse umane - Salute e Sicurezza
GRI 403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Risorse umane - Salute e Sicurezza
GRI 403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati al business	Risorse umane - Salute e Sicurezza
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro	Risorse umane - Salute e Sicurezza, Tabella 35
GRI 403-10	Malattie professionali	Risorse umane - Salute e Sicurezza
GRI 404-1	Formazione del personale	Risorse umane - Formazione
GRI 404-2	Formazione per il miglioramento delle competenze del personale	Risorse umane - Formazione
GRI 404-3	Percentuale di dipendenti valutati sulla performance e sullo sviluppo della carriera	Risorse umane - Valutazione delle performance
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 Risorse umane - Organico, Tabelle 19, 20, 21, 22, 23 e 24

Aspetto materiale - Gestione Etica e Sostenibile del Business Paragrafo, Note

GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	<p>Persone</p> <p>Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)</p>
-------------------------	---	---

GRI 406-1	Numero di episodi legati a pratiche discriminatorie e azioni intraprese	Nel corso del 2021 OVS non ha registrato episodi legati a pratiche discriminatorie
Aspetto materiale – Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Supply chain Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
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.
GRI 409-1	Identificazione delle operazioni e dei principali fornitori con elevato rischio di ricorso al lavoro forzato e delle misure intraprese	Non ci sono fornitori considerati ad elevato rischio di ricorso al lavoro forzato.
Aspetto materiale – Supporto alle Comunità/Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Supply chain Dalla parte della comunità Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
GRI 411-1	Numero di violazioni dei diritti della comunità locale e azioni intraprese	Nel corso del 2021 OVS non ha registrato episodi di violazioni dei diritti umani
Aspetto materiale – Filiera sostenibile e rispetto dei diritti umani		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Supply chain Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
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 oltre l'80% del volume produttivo generato.

Aspetto materiale – Supporto alle Comunità		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Dalla parte della comunità Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
GRI 413-2	Attività con attuali o potenziali impatti negativi sulla comunità locale	Nel 2021 non sono state rilevate attività con impatti negativi sulla comunità locale.
Aspetto materiale – Filiera Sostenibile e rispetto dei diritti umani		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Supply chain Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
GRI 414-1	Percentuale di nuovi fornitori sottoposti a valutazione sulla base di criteri sociali	Supply chain, Tabella 13
Aspetto materiale – Supporto alle Comunità		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Dalla parte della comunità Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
GRI 415-1	Contributi politici	Nel corso del 2021 OVS non ha ricevuto contributi politici
Aspetto materiale – Ascolto del cliente/Trasparenza e comunicazione sostenibile		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Clienti Prodotto e materiali Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
GRI 416-1	Valutazione degli impatti dei prodotti e servizi sulla salute e sicurezza dei clienti	Prodotto e materiali
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 2021 OVS non ha registrato episodi di non conformità in materia di salute e sicurezza dei prodotti e servizi durante il loro ciclo di vita

GRI 417-2	Casi di non conformità in relazione a informazione e etichettatura dei prodotti	Nel corso del 2021 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 2021 OVS non ha registrato episodi di non conformità in relazione a comunicazione di marketing
Aspetto materiale – Orientamento all’innovazione		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Digital experience Enterprise Risk Management e gestione dei rischi non finanziari (Tabella 6 e 7)
Aspetto materiale – Relazioni industriali e istituzionali		Paragrafo, Note
GRI 103-1; 103-2; 103-3	Informativa generica sulle modalità di gestione	Collaborazioni di settore Collaborazioni con associazioni di settore

Attestazione esterna



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

ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del DLgs 30 dicembre 2016, n° 254 e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n° 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di OVS SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del DLgs 30 dicembre 2016, n° 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n° 20267 del gennaio 2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della OVS SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 gennaio 2022 predisposta ai sensi dell'articolo 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 aprile 2022 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "Nota metodologica e guida alla lettura" della DNF, richieste dall'articolo 8 del Regolamento (UE) 2020/852 del 18 giugno 2020.

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 dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), da essi individuato 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: Milano 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: Ancona 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071 2122311 - Bari 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 3540211 - Bergamo 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229591 - Bologna 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6186211 - Brescia 25121 Viale Doca d'Aosta 28 Tel. 030 3697301 - Catania 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7332311 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - Genova 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - Napoli 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 35181 - Padova 35138 Via Vienna 4 Tel. 049 873481 - Palermo 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - Parma 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - Pescara 66127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4345711 - Roma 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - Trento 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - Treviso 31100 Viale Felissant 90 Tel. 0422 606911 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - Udine 33100 Via Poscolle 43 Tel. 0432 25789 - Varese 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - Verona 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - Vicenza 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 293311

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

E' 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'articolo 3 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 inclusi 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'articolo 3 Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'articolo 3 Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'articolo 3 Decreto.



Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lettera 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 SpA 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 a 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 SpA, con sede a Venezia-Mestre, che abbiamo selezionato sulla base della sua attività, del suo contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della sua ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco 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 2022 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.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo OVS non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "Nota metodologica e guida alla lettura" della stessa, richieste dall'articolo 8 del Regolamento (UE) 2020/852 del 18 giugno 2020.

Treviso, 10 maggio 2022

PricewaterhouseCoopers SpA



Alessandro Mazzetti
(Revisore legale)

Sustainability-Linked Bond

Ad ottobre 2021, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'emissione di un prestito obbligazionario sustainability-linked,

La finalità di questa operazione è stata quella di migliorare la struttura finanziaria del gruppo, ridurre il costo del debito e liberare risorse per attivare iniziative di innovazione tecnologica finalizzate al risparmio energetico tra le quali l'installazione di pannelli fotovoltaici, la sostituzione di sistemi illuminanti con altri a minor dispersione di calore, la digitalizzazione dei sistemi di controllo e della gestione energetica dei negozi.

I Sustainability Performance Target (SPT) selezionati per il Sustainability-linked Bond sono allineati con il percorso di sostenibilità del Gruppo e rispecchiano i principali elementi inclusi nel Piano di Sostenibilità di OVS, tra cui:

Guidare la nostra catena di approvvigionamento verso obiettivi sostenibili con l'obiettivo di minimizzare gli impatti ambientali e sociali lungo tutta la catena di fornitura.

Aumentare la sostenibilità dei negozi progettando e gestendo i punti vendita nel pieno rispetto dell'ambiente e delle persone, seguendo logiche di green design e di efficientamento energetico, e assicurando allo stesso tempo il benessere dei clienti.

Lotta al cambiamento climatico tramite iniziative di riduzione dell'impronta di carbonio.

Nell'ambito dell'offerta sono state sottoscritte Obbligazioni per un ammontare complessivo pari a Euro 160.000.000; il tasso di interesse ed il rendimento annuo lordo delle Obbligazioni è pari al 2,25%, incrementato di un margine pari a massimo 0,25% annui successivo al mancato raggiungimento da parte di OVS di determinati obiettivi di performance di sostenibilità, o in caso di mancato reporting di OVS su tali indicatori.

Al fine di garantire agli investitori aggiornamenti pubblici sulle performance rispetto a ciascun SPT, sui relativi obiettivi e su qualsiasi altro evento significativo occorso nel corso dell'anno, OVS pubblica annualmente un Sustainability-linked Bond Progress Report ("SLB Progress Report") entro e non oltre 120 giorni dopo ogni anno fiscale (che termina il 31 gennaio).

Di seguito si riporta lo stato di progress dei singoli SPT.

SPT 1: OVS si impegna a ridurre le proprie emissioni assolute di CO₂eq Scope 1 e 2 del 21% entro il 2024 rispetto all'anno fiscale di baseline 2019.

KPI 1: emissioni di gas serra Scope 1 e Scope 2 relative al magazzino centrale, alla sede centrale e ai negozi a gestione diretta situati in Italia.

Le emissioni scope 1 hanno avuto una riduzione del 9,95% rispetto alla baseline. Ciò è dovuto principalmente ai programmi di energy saving attuati in collaborazione con il personale del punto vendita e la progressiva eliminazione delle caldaie a gasolio e relativa sostituzione con sistemi più efficienti. Inoltre, grazie agli interventi impiantistici presso i negozi è stato possibile monitorare i consumi e le performance in tempo reale e intervenire laddove necessario per eliminare sprechi energetici.

Le emissioni Scope 2 sono in aumento del 28,5% rispetto alla baseline del 2019 definita per il piano di decarbonizzazione, pur a fronte di un significativo minor consumo di energia complessivo. Le informazioni alla base del calcolo sono state oggetto di un'analisi da cui è emerso una differente modalità di gestione dei Certificati di Garanzia di Origine per il 2019 rispetto agli anni successivi.

Tale variazione non è pertanto determinata da una mancata implementazione delle azioni previste, ma da un mero tecnicismo per il quale si sta valutando di rideterminare la baseline, mantenendo gli stessi obiettivi di riduzione. Si ritiene che le azioni già pianificate per i prossimi anni siano comunque sufficienti a raggiungere i target previsti anche a fronte di una baseline non ricalcolata. Tali azioni avranno ad oggetto, tra le altre cose, la graduale eliminazione delle caldaie a gasolio, la migrazione verso energia rinnovabile dei contratti per l'approvvigionamento dell'energia per il deposito di Pontenure e il miglioramento del parco auto.

Emissioni (tCO2eq)	Baseline 2019	Target 2024	Current year	Delta vs 2019 (%)
Scope 1	11.780		10.608	-9,95%
Scope 2	8.009		10.294	+28,5%
Totale	19.789	- 21 %	20.902	+5,6% ⁵⁷

SPT 2: OVS si impegna a ridurre le proprie emissioni assolute di CO2eq Scope 3 relative a "Beni e servizi acquistati" (materie prime, produzione di indumenti, produzione di imballaggi) e "Trasporto e distribuzione upstream" del 21% entro il 2024 rispetto all'anno fiscale di baseline 2019.

KPI 2: emissioni di gas serra Scope 3 relative a beni e servizi acquistati (materie prime, lavorazioni e imballaggi) e al trasporto e alla distribuzione upstream (limitatamente ai capi d'abbigliamento housebrand).

Le emissioni scope 3 hanno registrato una riduzione del 9,8% rispetto alla baseline, con una performance migliore rispetto al piano a conferma dell'efficacia delle azioni intraprese. Ciò è stato possibile grazie a un portafoglio di materie prime migliorato con una maggior selezione di materiali a ridotto impatto e alla riduzione dell'incidenza delle spedizioni via aerea. Inoltre, grazie a una miglior pianificazione degli acquisti è stato possibile ridurre l'overbuying a fronte di ricavi consolidati sostanzialmente in linea con l'anno baseline.

Emissioni (tCO2eq)	Baseline 2019	Target 2024	Current year	Delta vs 2019 (%)
Beni e servizi acquistati	268.678		244.767	-8,9%
Trasporto e distribuzione upstream	27.231		22.281	-18,2%
Totale	295.909	- 21 %	267,048	-9,8%

SPT 3: OVS si impegna a coinvolgere il 100% dei suoi fornitori sulla piattaforma Higg e ad acquistare almeno l'80% del volume produttivo da fornitori Tier 1 con entrambi i moduli Higg FEM e FSLM verificati da una terza parte entro il 2024.

KPI 3: Percentuale del volume produttivo relativo a fornitori Tier1 di abbigliamento housebrand registrati su Higg e relativo volume produttivo verificato.

Nel 2021 il volume produttivo relativo ai fornitori di abbigliamento housebrand registrati su Higg è pari al 91%, in significativo aumento sia rispetto all'anno baseline sia rispetto al precedente esercizio. Tale incremento è stato possibile grazie alla politica di non accreditare nuovi fornitori che non fossero utenti attivi della piattaforma e all'efficace programma di coinvolgimento attuato dagli Uffici Sourcing dislocati nei paesi produttivi.

Il volume produttivo verificato tramite Higg Facility Environmental Module (FEM) è pari al 56% e tramite Higg Facility Social and Labour Module (FSLM) è pari a 27%. Entrambi gli indicatori sono in significativo aumento grazie al costante presidio garantito dagli Uffici Sourcing e in linea con le previsioni. La differenza nelle performance del programma di verifica tra il modulo FEM e il modulo FSLM è dovuta al fatto che il secondo è stato avviato in un secondo momento rispetto al primo.

⁵⁷ Il dato delle emissioni Scope 2 è in aumento del 28,5% rispetto alla baseline del 2019 definita per il piano di decarbonizzazione, pur a fronte di un significativo minor consumo di energia complessivo. Le informazioni alla base del calcolo sono state oggetto di un'analisi da cui è emerso che le emissioni evitate nel 2019 grazie all'energia rinnovabile certificata sono riconducibili ad un'emissione di certificati di Garanzia di Origine in quota superiore ai consumi effettivamente realizzati dalle utenze contrattualizzate direttamente. Per un'argomentazione a supporto delle performance 2021, si faccia riferimento al paragrafo "Ambiente - Consumi energetici ed emissioni" al capitolo Annual report nella Dichiarazione Non Finanziaria 2021.

	Baseline 2019	Target 2024	Current year
Volume produttivo relativo a fornitori di abbigliamento housebrand Tier 1 registrati su Higg	44%	100%	91%
Volume produttivo da fornitore verificato Higg FEM	27%	80%	56%
Volume produttivo da fornitore verificato Higg FSLM	1%	80%	27%